

# **IX. Derecho del Trabajo**

## **BASES CONCEPTUALES Y REALISMO EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

**Dr. Feliciano GONZÁLEZ PÉREZ**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social



## I. BASES CONCEPTUALES

### 1.º La función del jurista científico en el Derecho del Trabajo

La formulación de estas bases conceptuales debe partir de la función asumida por el investigador en la concreta parcela de las ciencias jurídicas, la propia del Derecho del Trabajo. Tal función es algo más que el mero propósito de localizar un conjunto de normas de significado laboral, interpretarlas con relación a unos supuestos más o menos concretos y tratar de aplicarlas en una dirección favorable el interés perseguido.

Ésta podría ser una labor del jurista práctico, pero en modo alguno puede bastar al jurista científico quien debe profundizar más en esa tarea, cuya finalidad última ha de ser contribuir a la elaboración sistemática del Derecho. Coordinando y dando coherencia interna al Ordenamiento Jurídico en el campo específico del Derecho del Trabajo<sup>1</sup> mediante la reducción del conjunto de normas y principios jurídicos a la unidad armónica posible<sup>2</sup>.

La guía para ello puede estar en un complejo proceso consistente, tras el conocimiento de las normas positivas en reducir las a sus elementos más simples, esto es, fijar los *conceptos jurídicos*; después, agrupar esos elementos para construir los *principios jurídicos*; a partir de esta base, especificar los aspectos de las figuras sujetas a la norma y aunarlos con criterios de técnica jurídica para establecer las *instituciones jurídicas*; todo ello lo cual permite, finalmente, construir el *sistema* que corona el ordenamiento<sup>3</sup>.

Mas la elaboración del sistema no puede ser una meta en sí misma. Ciertamente ha de llevarse a cabo por el especialista en

---

<sup>1</sup> A. Latorre se refiere a este aspecto finalista cuando dice que la labor del jurista tiene «un sentido de sabor práctico, de arte, en el sentido de conjunto de reglas y criterios que nos permite alcanzar un fin determinado». *Introducción al Derecho*. Barcelona 1968, páginas 110-111.

<sup>2</sup> Vid. J. L. de los Mozos, *Metodología y Ciencia en el Derecho Privado Moderno*. Madrid 1977, página 14.

<sup>3</sup> J. Castán Tobeñas, *Teoría de la aplicación e investigación del Derecho*. Madrid 1947, página 19.

Derecho del Trabajo la correspondiente tarea de clasificación y definición conceptual; de perfilar instituciones señalando sus correlaciones y antimonías; de detectar las lagunas, enjuiciar las insuficiencias normativas y buscar los criterios que coadyuven a la solución de estos problemas mediante un procedimiento de inducción; de esta manera el investigador facilita medios para la aplicación del Derecho<sup>4</sup>.

Es con referencia a esta idea como debe centrarse el significado del sistema normativo que no consiste en generar por sí sólo una pretendida autoridad ni en atribuirle —en palabras de De Castro— «mística fuerza jurídica»<sup>5</sup> sino que la función que debe cumplir el Derecho es la de regular las relaciones vitales entre los sujetos y en concreto, por lo que concierne al Derecho del Trabajo defender, como establecieron los Maestros Bayón Chacón y Pérez Botija «la seguridad y estabilidad de cada sociedad determinada en lo que a las relaciones laborales se refiere»<sup>6</sup>.

## 2.º Derecho del Trabajo y realidad socio-económica

La reflexión sobre el papel que ha de jugar el Derecho del Trabajo, en orden a esta seguridad y estabilidad social ha de hacerse a la vista del cambio que en la concepción tradicional del mismo supone el impacto producido por la *crisis económica* con su directa influencia sobre el *empleo*. En esta adecuación a la realidad se ha constatado que la función del Derecho del Trabajo no es bastante para conformar, ni siquiera para establecer, las líneas maestras de las relaciones laborales y de la propia vida económica; que las soluciones jurídicas que aporta tienen un marcado carácter de provisionalidad<sup>7</sup> y que el propio Derecho del Trabajo está sujeto a numerosas contradicciones<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> K. Larenz, *Metodología de la Ciencia del Derecho*. Trad. de E. Gimbernat, Barcelona 1966, páginas 22-23.

<sup>5</sup> F. de Castro, *Derecho Civil de España*, Madrid 1949, T. I. página 445.

<sup>6</sup> G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija, *Manual del Derecho del Trabajo*, Madrid, 12.ª ed. (revisada y puesta al día por F. Valdés-Dal-Re), 1979, V. I., páginas 25-27.

<sup>7</sup> M. Rodríguez Piñero, *Derecho del Trabajo y Concertación Social como Instrumento de la Política de Empleo*, en «Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo, Madrid, 1982.

<sup>8</sup> Contradicciones que para G. H. Camerlynck Lyon-Caen se centran en ser un Derecho en el que se opone lo económico y lo social pues resulta ser el Derecho del Trabajo «tributario de lo económico; que utiliza técnicas individualistas y liberales, pese a ser un derecho predominantemente colectivo; y en que existe un margen considerable entre la teoría y la práctica»; *Derecho del Trabajo* trad. de la 4.ª ed. francesa de J. M. Ramírez, Madrid 1974, pág. 23-30.

Pero estos rasgos, a mi juicio, no desvirtúan el significado del Derecho del Trabajo ni desnaturalizan su función; antes bien remarcan uno y otra porque, en efecto, este Derecho no es ni puede ser algo abstracto o esquemático, alejado de los problemas de fondo que subyacen bajo las relaciones laborales<sup>9</sup>. De esta manera el concepto del Derecho del Trabajo que se obtenga estará desprovisto de formalismo perturbador sin que, por otra parte, el análisis deba perder relevancia jurídica y científica.

Es preciso, consiguientemente, tener en cuenta que la realidad social proporciona una serie de datos, de factores que son esenciales para entender plenamente el sistema normativo de este *Derecho*<sup>10</sup>. Así pues, se propugna el *pluralismo* que debe estar presente en la elaboración de este *concepto* y en la construcción de todo el sistema jurídico-laboral, considerando la norma como base del Derecho, investigando su dimensión social<sup>11</sup> y explicando los fines y valores que se pretenden realizar en una normatividad<sup>12</sup>; y todo ello con arreglo al principio inspirador del actuar científico consistente en el *respeto a la norma y la crítica normativa*. El respeto, evita la arbitrariedad y la inseguridad jurídica; la crítica, impide el inmovilismo del sistema jurídico y propicia su reajuste a las nuevas exigencias sociales y a las nuevas dimensiones de la justicia<sup>13</sup>.

De conformidad con este postulado, se afronta el concepto del Derecho del Trabajo lo que permite, además, establecer una perspectiva de lo jurídico desde la óptica del trabajo. Ante la

---

<sup>9</sup> Como ponen de relieve Camerlynch y Lyon-Caen al pronunciarse sobre la función del Derecho de Trabajo, éste «no es un Derecho de esencias sino de existencias, si se quiere alcanzar su medida exacta es necesario tener del mismo una noción funcional o bien operativa, que dé razón de una acción o, mejor, de una práctica»; Op. cit. página 4.

<sup>10</sup> «La transformación que ensaya nuestro país desde el inicio de la transición política exige, sin embargo un gran cuidado en el análisis de la realidad social y económica de cada día. En la parcela de las relaciones laborales nada de lo que ocurre debe pasar inadvertido, pues de otro modo se acepta el riesgo de oír sólo las voces, que no las razones, del cambio que conducen de la «conservación» del orden social a la «transformación» del orden social...»; L. E. de la Villa, *Panorama de las Relaciones Laborales en España*, Madrid 1983, pág. 12.

<sup>11</sup> Como advierte M. Rodríguez Piñero «la norma no es una entidad imaginaria que está en el texto, sino un producto de la interpretación, el resultado de una construcción, tomando como base el texto y otros elementos que en buena parte se encuentran en el contexto social». *Derecho del Trabajo y concertación social como Instrumento de la Política de Empleo*, cit. página 129.

<sup>12</sup> E. Díaz. *Sociología y Filosofía del Derecho*, 3.<sup>a</sup> Reim. Madrid 1977, páginas 129-132.

<sup>13</sup> *Ibidem*, página 132.

complejidad de tal cuestión, es procedente recoger, como hilo conductor la definición de Guasp del Derecho como «el conjunto de relaciones entre hombres que una cierta sociedad establece como necesarias»<sup>14</sup>.

Pues bien, la noción del Derecho adelantada aparece configurada por *dos elementos esenciales*: las *relaciones* propiamente dichas, como elemento material, mientras que el formal estaría referido a la *necesidad*, socialmente establecida de tales relaciones. El Derecho es así la resultante de uno y otro elemento, de la materia y de la forma que devienen indisolubles absolutamente; su concurrencia produce el Derecho, su disidencia provocaría o una forma ideal o una mera materia social<sup>15</sup>.

Ahora bien, a esta noción es preciso dotarla de funcionalidad, de dinamicidad, pues, de lo contrario, quedaría reducida a un mero producto de laboratorio, desconectada de la realidad que pretende normativizar sin evolucionar y sin ajustarse a las nuevas circunstancias sociales<sup>16</sup>; el Derecho, efectivamente, debe adecuarse a la realidad social, pero no como un mero espectador impasible sino institucionalizando los cambios sociales e incluso para favorecer esos cambios<sup>17</sup>. El sentido de esta adecuación para el Derecho del Trabajo vendrá dado por los criterios de paz y justicia preconizados para todo el Ordenamiento Jurídico por Guasp<sup>18</sup>.

Sin embargo *paz y justicia* tienen que ser reelaboradas en el marco del *Derecho del Trabajo*; la paz aquí no quiere decir represión de tensiones ni de conflictos. Tiene que ser entendida en un sentido dinámico y *progresivo*, en un proceso más que en un estado, destinado a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores<sup>19</sup> que traduce a su vez la idea de justicia con lo que estará en disposición de enfrentarse a los problemas más fundamentales de una sociedad y comprender, e incluso posibilitar, sus transformaciones<sup>20</sup>.

---

<sup>14</sup> J. Guasp, *Derecho*, Madrid 1971, página 7.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> Esta progresividad ha sido puesta de relieve por A. Latorre cuando dice que «una ciencia jurídica será la que no haga esto, la que permanezca sujeta servilmente al Derecho vigente y sorda ante las nuevas exigencias que se manifiestan en la comunidad en que desenvuelve su actividad»; *Introducción al Derecho*, cit. páginas 125-126.

<sup>17</sup> E. Díaz, *Op. cit.* páginas 133-134.

<sup>18</sup> J. Guasp, *Op. cit.* páginas 304, 309.

<sup>19</sup> Empleada esta expresión para referirme tanto a los que mantienen todavía un trabajo por cuenta y dependencia ajenas como aquéllos que se encuentran en paro.

<sup>20</sup> G. G. Camerlynck / G. Lyon-Caen, *Op. cit.* páginas 5-6.

Conforme a cuanto antecede aparece claramente que el Derecho y, por supuesto, el Derecho del Trabajo, no queda configurado como un conjunto más o menos numeroso, más o menos heterogéneo de normas abstractas<sup>21</sup>; por el contrario, constituye una serie de relaciones y de reglas susceptibles de ser normadas<sup>22</sup>. Esas relaciones serán las *laborales* que, como afirma Alonso Olea, constituyen el «sustrato del Derecho del Trabajo —y materia así de la elaboración, conocimiento y crítica de nuestra disciplina—»; relaciones que surgen por la modificación del mundo exterior realizado por el hombre a través del trabajo caracterizado por las notas distintivas de productividad, ajenidad, dependencia y libertad<sup>23</sup>.

Estas relaciones, sin perjuicio de que cuenten con precedentes de épocas anteriores, emergen en un contexto histórico y socio-económico de perfiles muy determinados: la Revolución Industrial<sup>24</sup> que producirá un intercambio entre capital y trabajo que a su vez, precisará de moldes jurídicos capaces de encuadrar ese intercambio. Y el modelo será el contrato de cambio.

Ciertamente ha de serlo porque la relación entre el trabajador y el empresario tiene por objeto prestar un trabajo humano a cambio del salario, lo que encajará dentro del llamado Derecho Patrimonial y más específicamente en la denominada «cooperación social» por Díez Picazo<sup>25</sup>.

## II. EL ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO OBJETIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Este presupuesto es el trabajo, esa actividad concebida como trabajo humano, libre, productivo, remunerado, prestado por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona a que se refiere el artículo 1-1 del Estatuto de los Trabajadores, que constituye el encuadramiento jurídico-laboral del trabajo prototípico.

<sup>21</sup> E. Betti, *Teoría General de las Obligaciones*, Madrid 1969, T. I, página 2.

<sup>22</sup> J. Guasp, Op. cit., página 12.

<sup>23</sup> M. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 8.<sup>a</sup> ed., Madrid 1983, página 22.

<sup>24</sup> Vid. por todos, T. S. Ashton, *La revolución industrial*, México 1973, II ed.

<sup>25</sup> Para L. Díez Picazo, el Derecho Patrimonial regula «... la cooperación social que se produce entre los miembros de una misma comunidad o grupo humano a través de la prestación de servicios de una persona en relación o en favor de otra o de otras»; *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, Madrid 1970, T. I, páginas 39-42.

Esta dicción legal establece que el nexo laboral se caracteriza por la subordinación del trabajador al empresario; cierto que en ella no figura la palabra «dependencia» que aparecía en las Leyes de Contrato de Trabajo y de Relaciones Laborales, pero se cuida de subrayar que los servicios retribuidos se prestan «por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona»; es decir, tiene como presupuesto el sistema capitalista propio de los países occidentales fundamentado en la economía de mercado, la propiedad privada y la libre empresa (artículos 33-1 y 38 de la Constitución).

El contrato de trabajo va a albergar la relación jurídico-laboral, singularizada por la prestación del trabajo y la contraprestación salarial, esta última como compensación de la utilidad que reporta al empleador la fuerza de trabajo<sup>26</sup>, quien dispone la organización del proceso productivo en la empresa de que es titular y al que es ajeno también el trabajador, por imperativo de la propia legalidad vigente (artículos 5-c y 20-1 del Estatuto de los Trabajadores).

De acuerdo con estas premisas quedan ya clarificados los significados de la *ajenidad* y *dependencia* que no precisan de análisis pormenorizado en cuanto al detalle de su contenido<sup>27</sup>. Baste decir, por tanto, que cuando el trabajador carece de medios de producción distintos de su fuerza de trabajo habrá de insertarse en la organización que la empresa representa; y que, cuando los posea, ejercerá su actividad productiva por cuenta propia en régimen de autoorganización en cualquiera de sus múltiples facetas.

En el primer caso, esto es, la inclusión en una organización productiva ajena, conlleva que el trabajador ceda al empresario los frutos, la utilidad o el resultado de su trabajo, que no asume el riesgo de empresa y que tampoco disponga de su trabajo.

Esto conduce a la dependencia que no es sino una reconducción de la ajenidad —Alonso Olea— y que consiste en obedecer las órdenes e instrucciones del empresario para la ejecución del contrato<sup>28</sup> al quedar incluido el trabajador «en el círculo rector y disciplinario del empresario» (Sentencias de la Sala de lo So-

<sup>26</sup> Vid. por todos, A. Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 5.ª ed., Madrid, 1984, página 36.

<sup>27</sup> Las teorías sobre estos caracteres aparecen suficientemente tratadas en I. Albiol *En torno a la polémica ajenidad-dependencia*. En Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Univ. de Valencia, n.º 1, 1971, página 1 y siguiente; también en J. Montalvo, *Fundamentos del Derecho del Trabajo*, Madrid 1975, páginas 196 y siguientes.

<sup>28</sup> M. Alonso Olea, *Op. cit.* páginas 41-42.



cial del Tribunal Supremo de 10 de enero de 1968 y 30 de abril de 1969, entre otras).

Queda así configurado el presupuesto objetivo de nuestro Derecho como un trabajo humano, de suma importancia social en cuanto de una parte, está destinado a la producción de bienes y servicios y, de otra, es el medio de subsistencia del trabajador y su familia a través de la retribución salarial<sup>29</sup> y que se presta en régimen de ajenidad y dependencia —o, lo que es lo mismo, dentro del ámbito de organización y dirección— del empleador<sup>30</sup>.

Por consiguiente quedarán excluidos todos aquellos trabajos que no se presten por cuenta y dependencia ajenas y que aparecen en el artículo 1-2 en relación con la Disposición Final primerad el Estatuto de los Trabajadores así como aquellas prestaciones características de los servicios y las obras de las profesiones liberales realizadas en cuanto tal<sup>31</sup>.

### III. EL CONFLICTO DE INTERESES EN LAS RELACIONES LABORALES

La instrumentalización jurídica del intercambio de las prestaciones de trabajo y salario terminadas de indicar, se llevan a cabo mediante el contrato laboral; pero este contrato no puede ocultar el conflicto de intereses que existe entre empresario y trabajadores, por lo que resulta cuestionable que exista un acuerdo libre de voluntades iguales característico de todo contrato, puesto que la realidad muestra un profundo desequilibrio contractual concretado en una relación subordinada entre los titulares del poder y los que carecen del mismo<sup>32</sup>.

Esta primera fase de contractualismo en las relaciones laborales conduce a la intervención del Estado para fijar el conteni-

<sup>29</sup> Sobre el significado del salario, por todos, G. Bayón Chacón, *Introducción sobre el salario y sus problemas*, en Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases, Madrid, 1971, páginas 9-32.

<sup>30</sup> En este sentido «el objeto del Ordenamiento Laboral y del propio contrato de trabajo, debe configurarse como cualquier actividad humana susceptible de utilidad para el empleador y útil para el trabajador»; L. E. de la Villa y otros, *Instituciones del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1983, página 9.

<sup>31</sup> La tendencia expansiva del Derecho del Trabajo alcanza su culminación en las palabras de P. Durand: «llegará un día en que toda persona física tendrá la cualidad jurídica de asalariado y en que toda actividad profesional estará regulada por el Derecho del Trabajo». *Du Droit Travail au Droit de l'activité professionnelle*, en Droit Social, julio 1952; profecía que aún no se ha cumplido.

<sup>32</sup> O Kahn-Freund, *Labour and the law*, 2.<sup>a</sup> ed. 1977, páginas 3-15.

do mínimo de las prestaciones que constituyen el objeto del contrato y más tarde a la negociación colectiva como instrumento capaz de reequilibrar, al menos en la medida de lo posible, la fuerte dosis de poder empresarial.

El *conflicto de intereses* se manifiesta en un doble plano: en el de las relaciones individuales y en el de las relaciones colectivas de trabajo. Por supuesto que la naturaleza y la significación de este conflicto difiere de una esfera a otra.

En la esfera de las *relaciones individuales* este conflicto, a pesar de los evidentes intereses contrapuestos, o no aflora —en cuanto queda recogido por el contrato con la ficción del acuerdo de voluntades— o se especifica en la extinción contractual, máxima expresión del conflicto en este nivel que tiene su tratamiento a través de la figura jurídica del proceso laboral; y todo ello porque el trabajador acepta las condiciones de trabajo figuradas en el contrato individual como resultado del sometimiento al poder empresarial. Por tanto, cuando el conflicto se exterioriza en esta esfera, aparece no como un conflicto de intereses sino como un puro conflicto de aplicación o de regulación en que el trabajador no puede cuestionar la validez de la norma ni tampoco influir en la creación o sustitución de la misma<sup>33</sup>.

Sin embargo, la situación terminada de mencionar cambia profundamente en las relaciones colectivas; en primer lugar, porque el trabajador individual, sujeto de un contrato de trabajo, se incluye dentro de la «categoría profesional»<sup>34</sup> que desemboca en el sindicato como culminación del proceso jurisdiccional de esa categoría.

Tras la constitución del sindicato, el debate de las condiciones de trabajo ya no se establecerá ficticiamente entre el empresario y el trabajador sino que, como consecuencia del reequilibrio en las relaciones de poder o dominación, será el resultado de un proceso negociador que finalizará como compromiso entre los intereses en conflicto que, por un lado, continuarán siendo los empresariales, pero que, por otro, trascienden al trabajador individualmente considerado para pasar a ser intereses de grupo<sup>35</sup>, intereses con los que se identificarán los colectivos de tra-

---

<sup>33</sup> Vid. por todos, J. Vida Soria, *La distinción entre conflictos entre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos de trabajo*. En Dieciséis Lecciones sobre conflictos colectivos, Madrid, 1968, páginas 33-49.

<sup>34</sup> Entendida sintéticamente como «intereses comunes de profesión y de clase», por L. E. de la Villa y M. C. Palomeque en *Lecciones del Derecho del Trabajo*, Madrid 1977, páginas 711-712.

<sup>35</sup> M. Rodríguez Piñero, *La relación colectiva de Trabajo a través de sus manifestaciones*. Murcia, 1961, página 13.

bajadores y empresarios en sus diferentes ámbitos: empresa, actividad económica territorial, nacional o internacional.

El enfrentamiento de estos intereses colectivos, el antagonismo que los caracteriza en los planos terminados de citar, propicia la existencia real de un conflicto que terminará con el convenio también colectivo, ya sea directamente o como resultado último de la contraposición de los trabajadores ejercitada mediante la huelga, en definitiva con el surgimiento de una norma laboral pacificadora<sup>36</sup>.

#### IV. LA CARACTERIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO: DINAMICIDAD, COMPLEJIDAD, IMPREGNACION IDEOLÓGICA, INTERNACIONALIZACIÓN Y ACCIÓN TUITIVA PÚBLICA

Con cuanto antecede ha quedado hecha la delimitación y valoración del objeto esencial del Derecho del Trabajo y del conflicto de relaciones laborales por lo que procede especificar, ahora los caracteres conformadores del Derecho del Trabajo y, a mi juicio, son los de dinamicidad, complejidad, impregnación ideológica e internacionalización así como acción tuitiva pública.

1.º La nota de dinamicidad proviene fundamentalmente de que el ordenamiento laboral ha de adaptarse a la realidad social<sup>37</sup>. Con una constante expansión hacia ámbitos de relaciones jurídicas que anteriormente venían siendo excluidas de la regulación laboral.

De otra parte el dinamismo propio de esta rama jurídica procede también de las reivindicaciones del movimiento obrero en cuanto factor motivador que hace emerger el Derecho del Trabajo y que lo mantiene continuamente vivo y en evolución progresiva<sup>38</sup> puesto que, ante la presión de este movimiento, surgirá

---

<sup>36</sup> Sobre la finalidad de pacificación adjudicable a la norma laboral, L. E. de la Villa y otros, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, cit. páginas 5-6.

<sup>37</sup> Como dice L. E. de la Villa «el dinamismo histórico del ordenamiento laboral más acusado que en cualquiera otra rama del ordenamiento jurídico responde a su proyección sobre el mundo de las realidades...» *Ibidem*, página 6.

<sup>38</sup> Así lo ponen de relieve los historiadores del movimiento obrero; por todos E. Dolleans, cuando afirma que la historia del movimiento «debe extraer, de las condiciones y de la legislación del trabajo, los hechos que se vinculan estrechamente al movimiento obrero»; *Historia del Movimiento Obrero*, 2.ª ed. trad. por D. Abad de Santillán, Madrid, 1973, página 11.

una legislación de respuesta defensiva con el fin de conservar «el propio sistema de trabajo asalariado»<sup>39</sup>.

El dinamismo arranca también de la breve duración en el tiempo de la norma básica laboral, el convenio colectivo. Además, es claro que el Derecho del Trabajo está influido por las políticas de empleo, de rentas y de participación de los trabajadores en la empresa; todo ello le confiere un marcado índice de dinamismo que permitirá a Camerlynck y Lyon-Caen afirmar que su evolución histórica «es estimonio de una orientación lenta, pero constante en dirección al progreso social»<sup>40</sup>, ciertamente que en épocas como la presente caracterizada por larga y profunda crisis económica, este rasgo puede difuminarse y quizá se experimenten retrocesos en determinadas conquistas sociales pero, en cualquier caso, y a pesar de los paréntesis temporales que ello supone, el carácter progresista del Derecho del Trabajo es un rasgo identificador del mismo<sup>41</sup>.

2.º El contexto socio-económico en que se desarrollan las normas laborales, la coexistencia de las relaciones individuales y colectivas de trabajo con técnicas de regulación distintas y la discordancia entre los principios de este ordenamiento y su aplicación práctica abona la existencia de una evidente *complejidad* del Derecho del Trabajo que se especifica en:

a) Las tensiones entre empresarios y trabajadores —cuya significación ha quedado vista anteriormente al analizar el conflicto de intereses— y que se desglosa en relativas al empleo, incremento de los salarios, participación de los trabajadores en la empresa como cuestiones claves.

b) En otro orden, la complejidad se manifiesta en la concurrencia de relaciones individuales y de relaciones colectivas en el marco del Derecho del Trabajo.

c) La discordancia, en fin, entre los principios y las normas con su aplicación práctica que hacen del Derecho del Trabajo un derecho imperativo, pero en el que la imperatividad

---

<sup>39</sup> L. C. Palomeque, *Derecho del Trabajo e ideología*, Madrid, 1980, página 11.

<sup>40</sup> G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen, *Derecho del Trabajo*, cit. página 17.

<sup>41</sup> Pueden ser de interés las experiencias italianas de legislación laboral para afrontar la crisis económica en el ámbito de las relaciones de trabajo, que han permitido hablar de un «diritto del lavoro nell'emergenza»; R. de Luca Tamayo y L. Ventura, *Il Diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, 1979, especialmente páginas XIV, XXIII.

no evita la inaplicación e incumplimiento de sus normas en demasiadas ocasiones <sup>42</sup>.

3.º Al dinamismo y la complejidad debe añadirse la *impregnación ideológica* que tanto va a influir en el contenido normativo del Derecho del Trabajo. Aun sin poder entrar de lleno en el examen de la función política y de la función ideológica del Derecho, sí es necesario aludir a la importancia de la impregnación ideológica de nuestra disciplina para regular las relaciones de trabajo asalariado y escoger una alternativa que haga primar, dentro de los intereses contrapuestos entre trabajadores y empresarios, un interés sobre otros o bien que trate de reequilibrarlos <sup>43</sup>. En este orden, las exposiciones de motivos de las más importantes normas de signo laboral suministran valiosos ejemplos sobre el grado de impregnación ideológica en ellas existentes, sobre los intereses que prevalecen en el conflicto entre capital y trabajo e incluso sobre la propia forma de la sociedad y el sentido del régimen político imperante en un tiempo dado <sup>44</sup>; normas que reflejan desde un significado autoritario y corporativista —Fuero del Trabajo— hasta una adecuación a la Constitución de 1978 —Estatuto de los Trabajadores—.

En suma, la impregnación ideológica del Derecho del Trabajo contribuye a la especificación de cada momento histórico al acoger, con suficiente nitidez, el retroceso o cambio social operado.

4.º *La internacionalización* es el cuarto rasgo identificador del Derecho del Trabajo y conecta con la decisión de los trabajadores de unirse por encima de las fronteras nacionales. A esta decisión se añadirán otros factores, como la necesidad de igualar las cargas sociales de los distintos países, el desarrollo del Derecho del Trabajo, como factor de desenvolvimiento socio-económico, el ser el Derecho del Trabajo un elemento preeminente de

---

<sup>42</sup> Sobre estas notas identificadoras G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen, Op. cit. páginas 29-30.

<sup>43</sup> Vid. por todos A. Martín Valverde, *Ideologías Jurídicas y Contrato de Trabajo*, e *Ideologías Jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla, 1978, especialmente páginas 75-78.

<sup>44</sup> Vid. A. Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España*. Madrid, 1975. *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: la crisis de 1917-1920*. Murcia, 1977; *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: la dictadura de Primo de Rivera* (Curso de apertura del curso 1980-81 en la Universidad de Murcia); *Ideología y lenguaje en la II República*, Murcia, 1983.

orden ético y económico la civilización universal al cooperar, en definitiva, a la promoción del trabajador<sup>45</sup>.

Todos estos factores han propiciado dicho carácter internacional, de forma que lo que en un principio parecía una utopía aparezca en la actualidad plenamente consolidado<sup>46</sup> con independencia de que las normas más importantes en número y significación —las procedentes de la O.I.T.— carezcan de obligatoriedad para los Estados en tanto no sean ratificadas; pero el hecho de estar elaborada por representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores las confieren una «autoridad particular» (Valticos) y el gran número de ratificaciones alcanzadas por los Estados respectivos hacen que muchas de ellas se hayan convertido en normas de derecho interno.

Junto a las normas de la OIT, figuran también las dimanantes de los tratados internacionales, ya sean bilaterales o multilaterales, convertidas también en derecho interno una vez cumplido el trámite de la ratificación (artículos 96-1 de la Constitución y 1-5 del Código Civil).

Este conjunto normativo hace posible el rasgo de internacionalidad del Derecho del Trabajo a través de esa creciente existencia de normas que provienen tanto de instituciones universales como regionales<sup>47</sup> y de convenios y tratados interestatales. A todas ellas concierne la misma finalidad: proteger lo más adecuadamente posible a los trabajadores, cualquiera que sea el lugar, el país de prestación de sus servicios.

5.º Esta idea de protección a los trabajadores enlaza con el último de los caracteres del Derecho del Trabajo en la peculiar concepción científica que aquí se aporta. En efecto, cabe afirmar que la finalidad de este ordenamiento consiste en un evidente e histórico sentido de protección hacia quien realiza su prestación laboral como sujeto más débil y, por consiguiente, más necesitado de la *acción tuitiva pública* que con respecto al trabajador, singulariza al Derecho del Trabajo<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Sobre los factores motivadores de la internacionalización del trabajo, por todos G-H. Camerlynck / G. Lyon-Caen, *Derecho del Trabajo*, cit. páginas 32, 33.

<sup>46</sup> N. Valticos, *Derecho Internacional del Trabajo*, trad. de M.ª J. Triviño, Madrid, 1977, página 545.

<sup>47</sup> Sobre la especificación de las Normas internacionales de trabajo en universales y regionales, vid. C. Philip, *Normes internationales du travail: universalisme ou regionalisme ?* Bruxelles, 1978, especialmente páginas 19-22.

<sup>48</sup> L. E. de la Villa y otros, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, cit. páginas 5-7.

Ahora bien, esta acción tuitiva pública se genera antes que por la iniciativa estatal, por la presión del movimiento obrero que produce el intervencionismo del Estado que responde con la sucesiva promulgación de disposiciones de carácter laboral encaminada a la consolidación del sistema de trabajo asalariado<sup>49</sup>.

Por eso, aunque la respuesta intervencionista no fuera más que una actitud defensiva de los grupos sociales dominantes más evolucionados o reformistas, este intervencionismo constituirá durante mucho tiempo el único medio de suavizar si no el profundo desequilibrio existente entre las partes del contrato si al menos las inhumanas e inaceptables condiciones económicas de vida y de trabajo de los asalariados<sup>50</sup>.

El relevante papel que el intervencionismo desempeñará durante largas décadas, lo cederá en favor de la autonomía colectiva que se revelará como el más eficaz medio de autotutela de los trabajadores; no obstante, la acción estatal seguirá ejerciendo una considerable influencia sobre los principios y para la fijación de las condiciones mínimas reguladoras de las relaciones laborales, así como acerca de otros aspectos de ellas derivados, cual la seguridad social amparadora del trabajador.

## V. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Todo lo dicho hasta aquí permite ya establecer nuestra propia noción del Derecho del Trabajo.

*El ordenamiento dinámico, complejo, proclive a la internacionalización y a la impregnación ideológica que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores así como los conflictos que de ellas se derivan y también la acción tuitiva pública con respecto a la persona del trabajador.*

---

<sup>49</sup> «Cediendo a tiempo en lo menos —las condiciones de trabajo y vida del proletariado— se podía atender así de modo eficaz a conservar lo más, en propio sistema de trabajo asalariado», M. C. Palomeque, *Derecho del Trabajo e Ideología*, cit. página 11.

<sup>50</sup> Vid. por todos A. Montoya Melgar, *Ideología y Lenguaje en las primeras leyes laborales de España*, especialmente páginas 13-18.

## VI. FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS REALIDADES ECONÓMICAS

### 1.º La influencia de la crisis económica en la finalidad del Derecho del Trabajo y la concertación social

Cual sea la finalidad atribuible al Derecho del Trabajo es algo que dependerá de la propia posición y del conflicto capital-trabajo; posición que habrá de ser profundamente realista y que deberá tener muy presente lo que este Derecho es y supone, en un tiempo y momento determinado, sin perjuicio de postular su dinamismo y progresividad hasta donde lo permitan los auténticos condicionantes económicos interpretados no en provecho de los grupos sociales más poderosos, sino conforme a los datos emanados de la propia realidad en relación con la progresiva implantación de la justicia social<sup>51</sup>.

Ciertamente que el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, su finalidad protectora de la parte más débil del contrato laboral es ya un objetivo incommovible en nuestro Derecho y estrechamente ligado con el mismo basamento del ordenamiento laboral<sup>52</sup>; servir de instrumento y cauce de resolución del conflicto capital-trabajo<sup>53</sup>.

Más precisamente, la conexión entre Derecho del Trabajo y realidad social hay que replantearse en función de los cambios sociales y del contexto económico sacudido por la profunda y dilatada crisis económica que genera el ya endémico problema

---

<sup>51</sup> «Según la posición ideológica o sistemática de cada grupo de doctrina se señalan fines diferentes a nuestra disciplina: resolver la «cuestión social», realizar la justicia social, proteger a los económicamente débiles, proteger el trabajo y la producción... el fin del Derecho del Trabajo no puede ser el que cada autor estime que debiera ser sino que es el que cada organización social en un momento y país determinado impone»; G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija, *Manual de Derecho del Trabajo*, cit. página 25.

<sup>52</sup> L. E. de la Villa y otros, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, cit. páginas 6 y 7.

<sup>53</sup> Para M. C. Palomeque «la razón de ser histórica (del Derecho del Trabajo) como disciplina jurídica independiente no es otra... que la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su integración e institucionalización por el estado burgués»; *Derecho del Trabajo e Ideología*, cit. página 10.



del paro<sup>54</sup>. Ambos datos, crisis y paro, exigen este replanteamiento e incluso mueven a preguntarse sobre la eficacia del Derecho del Trabajo en relación con estos problemas concretos y, en caso de no encontrar una respuesta favorable, a cuestionar una posible crisis del mismo.

En principio, no parece que quepa reprochar al Derecho del Trabajo carencia de soluciones o ineficacia puesto que el ordenamiento jurídico como tal y, por supuesto, el Derecho del Trabajo no constituyen panaceas para estos males<sup>55</sup>; sin embargo, tampoco resultará satisfactoria una actitud de impasibilidad ante estos graves problemas o de puro esquematismo o distanciamiento formal. Es preciso reflexionar sobre si es posible, desde el campo de lo jurídico-laboral, efectuar algunas aportaciones sobre estos temas. Y evidentemente que así ha de ser, en cuanto el trabajador, bien activo o potencial, se constituye en el sujeto de las relaciones laborales o de las de tutela estatal como el empleo y la seguridad social.

Para ello, quizás, hubieran de adecuarse tradicionales esquemas, hasta ahora rígidos, sin que este cambio suponga alejamientos hasta ahora rígidos sin que este cambio suponga alejamiento de los principios ni de la orientación progresiva que caracterizan a este Derecho y, desde luego, con referencia constante a la Constitución que habrá de inspirar y ser el marco de estos cambios, y de su concreción en normas laborales<sup>56</sup>, favorecedores de una mayor consideración en las relaciones colectivas, incluidos tanto los de trabajadores activos como los de parados. Aquí es donde resulta preciso incidir en la importancia de los cambios en el Derecho del Trabajo, que pueden resumirse en la

---

<sup>54</sup> «...a los problemas de la crisis económica mundial muy cruda en España será unida en nuestro caso la incapacidad para elaborar una favorable a la inversión productiva... y la inadecuada ordenación del mercado de trabajo»; L. E. de la Villa, *Panorama de las Relaciones Laborales en España*, cit., página 46.

<sup>55</sup> A. Montoya Melgar alude a estos aspectos de la siguiente manera «al tratar de las técnicas que el Derecho del Trabajo aporta para intentar paliar el problema del paro y consiguientemente el tema de la crisis económica, hay que comenzar previendo contra tendencias, a nuestro juicio exageradas, según las cuales estaríamos asistiendo a algo así como al canto de cisne del Derecho del Trabajo...»; a su juicio, «la política económica de los poderes públicos así como de los agentes sociales es la responsable del mantenimiento y, si es posible, del crecimiento del empleo»; *Las respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis económica*. REDT número 14, páginas 194-202.

<sup>56</sup> Vid. sobre Constitución y normas laborales, por todos, M. Alonso Olea, *Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*. Madrid, 1982.

atención y preocupación hacia el empleo en la medida que éste constituye la base misma de las relaciones laborales; base desatendida, cuando no desvirtuada, por la obsesiva contemplación de los aspectos individuales de la relación de trabajo<sup>57</sup>.

Sin embargo esta actuación no puede provenir, en exclusiva, del legislador ni tampoco de la potestad de la Administración. El Estado no puede asumir por sí sólo la tarea de instrumentar las medidas para afrontar el desempleo. Tiene que admitir la presencia en ellas de los interlocutores sociales a través de lo que ha dado en llamarse la «concertación social», esto es, la negociación entre centrales sindicales y patronales o bien los acuerdos tripartitos en que a ambas se suma la presencia estatal y su participación en las negociaciones<sup>58</sup>.

La razón de todo ello estriba en que la eficacia de las respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis económica dependerá de que se virtualice la autonomía colectiva mediante acuerdos que contemplen la realidad de cada momento y que, consiguientemente, tengan la cualidad de amoldarse a las exigencias derivadas de esa realidad<sup>59</sup>. Asumiendo así los interlocutores sociales el papel que legítimamente le corresponde en orden a la toma de decisiones sobre aquellos aspectos de la situación económica que tan directamente inciden sobre ellos.

Este protagonismo puede dar lugar a acuerdos entre los que cabe citar los Pactos de la Moncloa, el A.M.I. o el A.N.E. y últimamente el A.E.S., pero también puede convertirse en una fórmula, en cierto modo nueva, al encajar en un molde normativo estatal los acuerdos logrados previamente por esos interlocutores, lo que supondría, de otro lado, una cierta cohesión social pese a las dificultades dimanantes de ser la española una sociedad más proclive a la conflictividad que al consenso<sup>60</sup>.

## 2.º La reconsideración del modelo de relaciones laborales y la respuesta del Derecho del Trabajo

A todo lo que antecede pueden añadirse dos reflexiones más:

<sup>57</sup> M. Rodríguez Piñero, *Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo*. cit. páginas 144-146.

<sup>58</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Derecho del Trabajo*, cit. página 14.

<sup>59</sup> A. Montoya Melgar, *Las respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis económica*. cit. página 196.

<sup>60</sup> J. A. Sagardoy Bengoechea, *Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica*. En estudios del Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Bayón, Madrid, 1980, página 309.

la reconsideración del actual modelo de relaciones laborales afectado por cambios significativos y el papel que sobre esas modificaciones puede ejercer el Derecho del Trabajo:

a) *La reconsideración del modelo de relaciones laborales*, con referencia a los siguientes puntos:

1. El reparto de funciones entre la representación del personal en la empresa y los sindicatos.

En el ámbito del centro de trabajo, sin perjuicio de la presencia más o menos episódica y establecida en virtud del convenio colectivo de los sindicatos en la empresa, el protagonismo corresponde a los delegados de personal y comités de empresa; mientras que, en el ámbito exterior a ésta se atribuye a los sindicatos que, a su vez, aparecen condiciones en cuanto a su influencia por el carácter de sindicato más representativo, de acuerdo precisamente con los resultados de las elecciones llevadas a cabo de representantes de la empresa.

Una buena parte de las funciones asumidas por estas representaciones, internas y sindicales, irán encaminadas a la negociación del empleo con las inevitables secuelas de la movilidad y la pérdida en no pocas ocasiones, del puesto de trabajo y de la disminución de las garantías tradicionales de carácter individual.

2. Estrategia sindical, destinada más que a combatir el capitalismo a consolidar la democracia y a afrontar la crisis económica y el desempleo.

3. El claro refuerzo de la contratación colectiva, que no se ciñe exclusivamente al convenio de condiciones de trabajo sino que abarca otros temas estrechamente conectados con los demás intereses colectivos de los trabajadores.

4. La centralización de la negociación colectiva y del poder sindical que se concreta en el acento puesto en los convenios de ámbito superior al de empresa y en la fijación de la denominada plataforma reivindicativa que se lleva a cabo no por las bases de los sindicatos sino por sus cuadros dirigentes<sup>61</sup>.

b) *Las respuestas del Derecho de Trabajo ante la crisis* es la segunda de las reflexiones aludidas anteriormente; se trata de papel que ha de jugar el Derecho del Trabajo ante todos los cambios mencionados y que imponen un proceso reflexivo sobre

<sup>61</sup> Sobre estos aspectos M. Rodríguez Pinero. *Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo*, cit. páginas 133-139 y *Derecho del trabajo, cambio político y crisis económica*, Madrid, 1982, páginas 5 y siguientes y 31.

lo que Lyon-Caen llama la «crisis del Derecho del Trabajo», concretada en las interconexiones que existen entre el Derecho del Trabajo, y la Economía y Derecho Mercantil, fundamentalmente el Derecho de Sociedades; la falta de integración de las técnicas de la política de empleo; su actitud, en fin, ante las nuevas relaciones laborales individuales en las cuales ya no está presente, como elemento esencial, la estabilidad en el empleo y en las que las condiciones económicas vuelven a ser impuestas, en un retroceso evidente, por el empresario<sup>62</sup>.

Centrándonos predominantemente en este último aspecto por la trascendencia que implica, es preciso reconducir el aislamiento tradicional del Derecho del Trabajo hacia unas mayores conexiones con las demás parcelas del Ordenamiento Jurídico, para abarcar mejor la regulación de las nuevas formas de trabajo que van surgiendo pujantemente y que enfrentan con el modelo tradicional del trabajo concertado por tiempo indefinido, en horario completo, en un solo centro laboral y capaz de permitir al trabajador el sustento efectuado de él y de su familia<sup>63</sup>.

Pues bien, frente a este paradigma laboral surgirán otros modelos en que se cuestionan todos esos elementos: la relación laboral al margen de las normas jurídicas (el trabajo «negro»), la temporalidad en la prestación laboral contemplada en un doble sentido es decir, tanto en el de duración determinada del contrato cuanto en el horario menor al completo de la jornada de trabajo y el salario que se disminuye proporcionalmente al tiempo trabajado.

Es evidente que todos estos factores inciden gravemente en la esencia del trabajo «típico» y suponen un desafío para la normativa laboral. Evidentemente también son reales, están ahí y el Derecho podría ignorarlos, pero con ello no sólo desaparecerían sino, lo que es peor, se agudizaría, aún más, el desequilibrio entre empresario y trabajador si quedan marginados de aquella normativa; por lo tanto, parece palpable la necesidad de regulación no sólo estatal, sino fundamentalmente sindical, a través de la concertación entre sindicatos y patronales para evitar que la anomia favorezca, como en pleno auge del liberalismo más primitivo, los meros intereses empresariales.

Ante esta situación ¿qué puede hacer el Derecho del Trabajo?. Pregunta a la que es difícil responder. En Derecho Positivo, se han promulgado los sucesivos Decretos sobre fomento de la

---

<sup>62</sup> G. Lyon-Caen, *La crisis del Derecho del Trabajo*, Derecho Laboral, 1980, páginas 65 y siguientes.

<sup>63</sup> Vid. A. Ojeda Avilés, *El final de un principio (la estabilidad en el empleo)*. En estudios en memoria del Profesor Bayón, páginas 467-485.

contratación temporal de discutible eficacia, pero no se trata únicamente de dar respuestas concretas; más bien resulta preciso determinar los criterios a partir de los cuales podrá afrontarse esa nueva realidad en todas sus dimensiones.

Algunas pautas para ello las ofrece Rodríguez Piñero, cuando afirma que el Derecho del Trabajo no podrá considerarse auto-suficiente y que tendrá que concertar con el Derecho Económico, que no puede desconocer la existencia de un plural mercado de trabajo con formas típicas y atípicas de contratación laboral, que no puede ajustarse rígidamente al postulado de considerar que todos los derechos del trabajador son indispensables y, especialmente, que debe ser lo suficientemente modesto como para asimilar estos cambios y tratar de regularlos<sup>64</sup>; cambios entre los que hay que incluir aquellos que se imponen como consecuencia de la reconversión industrial que tan gravemente incide en el mercado de trabajo<sup>65</sup>.

### **3.º El compromiso en las relaciones laborales basado en la paz y la justicia**

Sin desconocer la gravedad de la crisis y su influjo en las estructuras normativas, no parece suficiente una respuesta del Derecho del Trabajo en los términos que preceden. Es necesario considerar que la finalidad del Derecho del Trabajo no se agota ahí.

En efecto, entiendo que el fin de este Derecho se concreta en la paz y la justicia, como partes fundamentales de un proceso de progresiva implantación de mejores condiciones de vida y de trabajo mediante el compromiso y la transacción entre los grupos sociales de trabajadores y empresarios con intereses contrapuestos. Ciertamente que todo ello comporta integrar en un sistema la serie de elementos heterogéneos que componen su estructura y que, sintéticamente, podemos enumerar así: personalidad y patrimonialidad de las relaciones laborales, protección de la persona del trabajador, confluencia de fuentes y ordenaciones diversas, marcada trascendencia de la autonomía colectiva y su posibilidad de virtualizarse en los procedimientos de concertación social y de conflicto social e incorporación de una vía procesal típica, el procedimiento laboral.

---

<sup>64</sup> M. Rodríguez Piñero, *Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo*. cit. páginas 144-146.

<sup>65</sup> Vid. J. A. Sagardoy. *La reconversión industrial y su incidencia sobre el empleo*. En jornadas técnicas sobre concertación social y empleo, cit. páginas 181-201.

La paz y la justicia, como resultado de la transacción y el compromiso acabados de citar, en cuanto fines del Derecho del Trabajo no se alcanzan, al menos en cierta medida, más que a través de un proceso histórico de regulación de las relaciones que hoy denominamos laborales; regulación que ha asumido tres alternativas: la contractual, la de intervención estatal y la de autonomía colectiva.

a) *La alternativa contractual* parte de la locatio-conducto operarum, excepción en el sistema de esclavitud propio de la antigüedad caracterizada por una «cultura de esclavos»<sup>66</sup>, en la que se asiste a una concepción del esclavo como cosa e incapaz, por tanto, de obligarse contractualmente.

Esta situación se mantendrá durante la Edad Media como consecuencia de la servidumbre que incide especialmente en la agricultura; sin embargo, en las ciudades, aparece un trabajo libre que se va a llevar a cabo en el régimen gremial donde el maestro artesano asume la posición de empresario al ligarse con oficiales y aprendices a través de contratos de arrendamientos de servicios y de aprendizaje, respectivamente, fuertemente influenciados por las reglas corporativas<sup>67</sup>.

Cuando quiebra la estructura del Antiguo Régimen y, con el precedente del trabajo en las manufacturas, adviene la Revolución Industrial y se proclama el liberalismo en sus dimensiones políticas y económica con la instauración de un pretendido sistema de libertad contractual<sup>68</sup> que acuña el postulado de la autonomía de la voluntad y que es, realmente, el encubrimiento del profundo desequilibrio entre el empresario y los trabajadores, quienes se enfrentan al dilema de aceptar las condiciones impuestas por el capital o hundirse más todavía en la miseria con sus secuelas del paro<sup>69</sup>.

b) Evidentemente, este prototipo de regulación exclusivamente contractual de las relaciones laborales merecería la atención del legislador que dará origen al *intervencionismo estatal*,

<sup>66</sup> M. Weber, *La decadencia de la cultura antigua. Sus causas sociales*, en la transición del esclavismo al feudalismo, 2.ª ed. 1976, páginas 37-39.

<sup>67</sup> A. Alonso García, *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1958, páginas 114-115; por lo que respecta al aprendizaje en el período gremial, por todos, F. J. Prados de Reyes, *El contrato de aprendizaje*. Granada, 1979, especialmente páginas 15-31.

<sup>68</sup> Sobre el proceso de la «sociedad de estado» a la «sociedad de contrato», E. Borrajo Dacruz, *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, 4.ª ed., Madrid, 1975, página 44.

<sup>69</sup> A. Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, cit. página 60.

influido notoriamente por el movimiento obrero, y, se produce al fin con una actividad tuitiva incipiente encaminada, en un primer momento, a la protección de algunos tipos de trabajadores como las mujeres y los menores, manifestándose una tendencia a disminuir las agotadoras jornadas de trabajo y apareciendo una tímida cobertura de algunos riesgos laborales mediante el inicio de la legislación sobre accidentes de trabajo. En torno a este conjunto de normas y principios se alumbrará un nuevo Derecho, el Derecho del Trabajo<sup>70</sup>.

Este Derecho necesitará ser aplicado, para lo cual surgirán la Administración y la Jurisdicción del Trabajo al considerar que los intereses en juego no permiten dejarlos en mano de los particulares y han de ser objeto de la tutela administrativa y jurisdiccional. En esta última, se estima necesario la existencia de unos Tribunales especiales, los de Trabajo, puesto que se precisaban otras vías diferentes al proceso civil<sup>71</sup> para, en definitiva, procurar el cumplimiento de este Derecho; Tribunales que tienen su origen en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.

c) Junto a estas instituciones de defensa heterónoma de los trabajadores, es preciso atender de una manera singular a la *autonomía colectiva* que, además del papel señalado anteriormente en la concertación social, va a lograr un mayor equilibrio entre los sujetos de las relaciones laborales al transferir el debate para la determinación de las condiciones de trabajo del plano individual al plano colectivo<sup>72</sup>, con lo que se supera la desigualdad existente entre las partes en el contrato individual de trabajo donde el dominio del empresario es más acusado<sup>73</sup>.

Mediante el convenio colectivo, se regulará el conjunto de relaciones individuales de trabajo que estén dentro de su ámbito de aplicación, contribuyendo a su significativa importancia el que entre las funciones del convenio figuren las de pacificación y estabilización de las condiciones de trabajo producto del con-

---

<sup>70</sup> «En las primeras leyes obreras de la mitad inicial del siglo XIX, se percibe, ya con nitidez, el germen esencial de ese cuerpo de normas y principios que con el tiempo habrá de constituir el Derecho del Trabajo». M. C. Palomeque, *Derecho del Trabajo e ideología*. cit. página 11.

<sup>71</sup> Como pone de relieve J. Montoro Aroca, «el proceso civil de mediados del siglo XIX no era apto para dar verdadera satisfacción a las pretensiones que tenían su origen en los nacientes conflictos de trabajo». *Los Tribunales de Trabajo*, Valencia, 1976, página 15.

<sup>72</sup> G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo* en Nuovo Trattado di Diritto del Lavoro, dirigido por L. Rivas Sanseveriano y G. Mazzoni, Padova, 1971, páginas 212-213.

<sup>73</sup> O. Kahn-Freund, *Labour and the law*, 2.<sup>a</sup> ed., Londres, 1977, página 6.

senso entre los interlocutores sociales, ser instrumento idóneo de la política de rentas, conferir homogeneidad a los costes salariales y los precios<sup>74</sup>, habiendo alcanzado su reconocimiento constitucional en el artículo 37-1 del texto de 1978<sup>75</sup>.

Se convierte así el convenio colectivo en *pieza clave del Ordenamiento Laboral*; el convenio, «expresión máxima de la autonomía colectiva» (Balzarini) da una nueva fisonomía a las relaciones laborales al producir en ellas un cambio, desde la estática favorecedora del poder empresarial, a la dinámica propiciadora del interés colectivo de los trabajadores<sup>76</sup>.

Estas alternativas de regulación jurídica: contrato, intervencionismo estatal, convenios colectivos no tienen por qué excluirse entre sí. Cada una de ellas juega un papel que traduce la relevancia de los respectivos sujetos en el ámbito del Derecho del Trabajo y está interrelacionada con las otras dos:

— Efectivamente, no puede ser desdeñado el contrato de trabajo puesto que no solamente da origen a la relación jurídica sino que sigue constituyendo centro de imputación del Derecho del Trabajo y, además, tiene en sí la importante función de mejorar las condiciones previstas en norma estatal o convencional.

— Por su parte, la misión del Estado es, de una parte, fijar el marco de las relaciones laborales para que dentro de él pueda desenvolverse tan amplia como adecuadamente la autonomía colectiva y, de otra establecer las condiciones mínimas de trabajo.

— La autonomía colectiva implica un elemento de coordinación en una relación señaladamente subordinada; y su presencia y pujanza significa el establecimiento de un compromiso entre los grupos sociales así como también una evidente participación de los trabajadores en la misma configuración del Derecho del Trabajo y en la peculiaridad de su sistema normativo; autonomía colectiva que tras la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores vienen a ser un principio de clara significación en el sistema español de relaciones laborales.

En todo lo dicho, y en lo que anteriormente queda analizado, se advierte la existencia de un conflicto entre grupos sociales que está presente desde las primeras relaciones de signo laboral que

<sup>74</sup> Ibidem, página 48.

<sup>75</sup> A. Alonso Olea, *Las fuentes del Derecho...* cit. páginas 111-134.

<sup>76</sup> R. Balzarini, *Considerazioni sulla nozione di autonomia collettiva. En Contrati collettivi e controversie collettive di lavoro. Studi in memoria di Ludovico Barassi*, Padova, 1965, páginas 32-47.



se conciertan<sup>77</sup>; conflicto social que necesita ser encauzado por el Derecho, quien lo va a hacer en un doble sentido. De un lado, pretende asegurar el mantenimiento de un orden social que, por lo que concierne a los países occidentales, coincide con el sistema capitalista; y de otro, que esta pacificación realice un determinado orden de valores concretados en la idea de justicia social.

Mas para ello se precisará un instrumento clave, la autonomía colectiva, que proporciona esa necesidad legitimadora y de aseguramiento de la permanencia de las normas jurídicas, con lo que se accede a la *finalidad de compromiso jurídico* predicable del Derecho del Trabajo y realizada en las relaciones laborales; pero este compromiso tiene una duración determinada, precisamente para proseguir esa tarea inacabada de conseguir el mayor grado de justicia<sup>78</sup>.

El Derecho no puede ni debe proponerse la eliminación de los conflictos entre grupos sociales, que son inevitables, pero sí debe proporcionar los medios adecuados para su encauzamiento<sup>79</sup>; cuando estos grupos evitan que un conflicto se produzca o lo dan por finalizado establecen un compromiso y realizan la paz social. Sin embargo, esta transacción, ya lo advertíamos antes, es transitoria porque, como lúcidamente dijo el Profesor Bayón, «el conflicto colectivo tiene un carácter natural, inevitable por tanto, al menos inevitable en lo absoluto»<sup>80</sup>.

En el eje paz-justicia social hay que mencionar también la necesidad de satisfacer los valores predominantes que existen en una sociedad, lo que debe llevarse a cabo mediante las normas laborales ordenadoras de las relaciones de trabajo; esto supone un continuo fluir del Derecho del Trabajo, especialmente a través del convenio colectivo, que conduce a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados con lo que, de otra parte, se está posibilitando también que éstos se integren en el sistema.

## VII. EL REALISMO Y EL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con arreglo a la concepción terminada de expresar de que

<sup>77</sup> L. de la Villa y M. C. Palomeque lo consideran como un conflicto permanente, *Lecciones de Derecho del Trabajo*. cit. página 26.

<sup>78</sup> J. Guasp Op. cit. página 331.

<sup>79</sup> O. Kahn-Freund, *Labour and the law*, cit. página 17.

<sup>80</sup> G. Bayón Chacón, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo. Introducción*. En Quince Lecciones sobre conflictos colectivos de Trabajo, cit. página 14.

la finalidad del Derecho del Trabajo aparece encaminada hacia la realización de la paz y la justicia social, en su expresión de proceso de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, este Derecho se muestra como un conjunto de normas que no pueden contemplarse aisladamente sino en estrecha conexión con la realidad vital en ella comprendidas, labor que realiza la aplicación del Derecho<sup>81</sup>, normas, además, que no surgen como una imposición sino como el resultado del esfuerzo de compromiso entre los interlocutores sociales y sujetas, por tanto, a una incesante renovación.

Pero no sólo es el conjunto de normas lo que debe mover al conocimiento del Derecho del Trabajo; el jurista científico ha de preocuparse por el orden jurídico como aglutinante de normas, decisiones jurisprudenciales y principios que se infieren del sistema<sup>82</sup>.

Tal tarea no es fácil, en la medida que los hechos se producen más rápidamente que el cambio normativo; pero tampoco es posible caer en una identificación temporal absoluta entre producción del hecho y publicación de la norma. Precisamente para paliar, en cuanto fuere posible, esta falta de sintonía entre «factum» y «ius» está prevista la función jurisprudencial en los términos exigidos por el artículo 3-1 del Código Civil, de validez para todo el ordenamiento: *aplicar las normas de acuerdo con la realidad social* del momento hasta que la evolución propiciada por los hechos sea reconocida por la norma.

## 1. Las diferentes posiciones metodológicas

Determinado que ha sido el objeto del conocimiento científico es preciso mencionar ya las diferentes posiciones metodológicas que por pertenecer a los dominios de la filosofía jurídica solamente cabe dejar enunciadas aquí: el método deductivo, el reductivo-inductivo, el fenomenológico y el semiótico<sup>83</sup>.

Frente a la unilateralidad de estas posiciones, la doctrina más caracterizada parece pronunciarse por el pluralismo metodológico<sup>84</sup> que es, sin duda, lo más conveniente para el laboralista ante la complejidad que reviste este ordenamiento.

El Derecho del Trabajo es fundamentalmente un conjunto

---

<sup>81</sup> M. Alonso Olea, *La aplicación del Derecho*, Madrid, 1970, pág. 7.

<sup>82</sup> J. Castán Teobeñas, *Teoría de la aplicación...*, cit. página 45.

<sup>83</sup> Un análisis de estos métodos E. Díaz, *Sociología y filosofía del Derecho*, cit. páginas 106-112.

<sup>84</sup> *Ibidem*, página 130.

de normas, pero dichas normas se proyectan sobre unas relaciones de la vida real, es decir sobre unos vínculos establecidos entre hombres<sup>85</sup>; de donde se deduce que el jurista científico debe centrar su atención también sobre esa realidad social regida por el Derecho para que éste no se convierta en «pura forma ideal carente de sustancia» (Guasp) y con objeto también de que su tarea investigadora no se reduzca a una simple exégesis y sistematización formalista de normas y elaboraciones conceptuales considerando que las normas son algo superpuesto a esa realidad.

Por el contrario, al relacionar normas y realidad, el jurista científico habrá de comprobar si aquéllas están en función de una serie de valores presentes en la sociedad y que tienden a conseguir la dosis de justicia posible, puesto que el Derecho ha de valorarse de acuerdo —como dice Díez Picazo— con las creencias, estimativas y convicciones del grupo social<sup>86</sup>.

De otra parte, y sin perjuicio de sustentar esta posición metodológica, conviene señalar que el Derecho, en cuanto ciencia jurídica, consiente los procedimientos de la lógica y por lo tanto, es irrenunciable tarea el examen lógico-formal de las normas, la elaboración de concepto y la construcción del sistema orientado hacia la justicia<sup>87</sup>.

## 2. Vinculación de la norma con la realidad y los valores sociales

Con arreglo a la posición metodológica acabada de asumir, el *conocimiento del Derecho del Trabajo* ha de alcanzarse mediante la adecuada *vinculación de la norma con la realidad social* y con *el conjunto de valores sociales existentes*<sup>88</sup>.

A partir de este presupuesto metodológico, la investigación del Derecho ha de realizarse con grandes dosis de libertad, de

---

<sup>85</sup> M. Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., Madrid, 1981, página 8.

<sup>86</sup> L. Díez Picazo, *Experiencias Jurídicas y Teoría del Derecho*, Barcelona, 1973, página 192. Sobre la importancia de los valores para la metodología del Derecho, J. J. Gil Cremades, *La metodología del Derecho entre racionalidad formal y teoría crítica*. En el Derecho del Trabajo ante el cambio social y político, Zaragoza, 1977, página 37.

<sup>87</sup> E. Díaz, *Op. cit.* página 51.

<sup>88</sup> Como advierte J. J. Gil Cremades «el mero análisis de la realidad social es inapropiado para sentar y producir criterios normativos; sin embargo el conocimiento de datos empíricos puede eliminar perjuicios infundados y facilitar el inicio de una discusión razonable», *Op. cit.*, página 37.

reflexión y de autocrítica<sup>89</sup>; se exige, consiguientemente, un serio esfuerzo personal para encontrar la dirección adecuada, la explicación convincente, la adecuación realidad-norma-valor lo que impone, en fin, una reflexión profunda sobre el propio objeto científico de la investigación<sup>90</sup> en cuanto no es posible olvidar el rango de disciplina profundamente espiritual y humana que corresponde al Derecho<sup>91</sup>.

Desde esta perspectiva, el esquema básico de actuación científica vendría dado por tres aspectos esenciales: localizar las normas utilizables, interpretarlas y aplicarlas elaborando instituciones y sistematizando el ordenamiento laboral<sup>92</sup>.

La primera tarea consiste, por tanto, en la localización normativa porque el Derecho del Trabajo aparece ante el especialista como un ordenamiento que le ha sido dado, lo que debe llevar al conocimiento de las normas emanadas de los poderes con facultad normativa en este Derecho, esto es, desde la Constitución al más pequeño de los convenios de empresa o centro de trabajo. Para ello bastará con acudir a las publicaciones oficiales o privadas donde figuran los textos normativos; mayores dificultades plantea la búsqueda y detección de la costumbre laboral, así como de los principios generales del Derecho cuya indagación a efectos de su virtualidad jurídica, habrá de hacerse consultando la jurisprudencia para determinar cuáles de entre ellos figuran acogidos por la misma.

Especial importancia hay que conceder a la jurisprudencia porque, como dice Alonso Olea, explica «la Ley al aplicarla, fijando su interpretación exacta y en tal sentido se incorpora a la Ley misma formando con ella un todo inseparable»<sup>93</sup>, con lo que

---

<sup>89</sup> T. Sala señala que «los estudios metodológicos poseen un carácter indicativo y direccional siendo, en todo caso, la experiencia jurídica personal la que ayudará a tomar conciencia plena de la bondad o de la malicia de una determinada posición metodológica». *El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo*, en el Derecho del Trabajo ante el cambio social y político, cit. página 41.

<sup>90</sup> Como dice A. Hernández Gil, sólo «cabe señalar algunas directrices fundamentales; un punto de partida, unos procedimientos, un fin predominante. Pero el método no puede contenerse el texto de una Ley ni constituir una teoría cerrada»; *Metodología de la Ciencia del Derecho*, T. I, Madrid, 1971-73, página 404.

<sup>91</sup> *Ibidem*, página 85.

<sup>92</sup> Este es el esquema seguido con ligeras variantes por la doctrina especializada: J. Ruiz Jiménez, *Introducción a la Filosofía Jurídica*. 2.ª ed., Madrid, 1960, páginas 135-136. E. Díaz, *Op. cit.* página 70; J. R. Capella, *El Derecho como lenguaje: un análisis lógico*, Barcelona, 1978, páginas 14-15.

<sup>93</sup> M. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, cit. página 477.

el análisis e investigación de la doctrina legal facilitará el adecuado conocimiento normativo.

Sin embargo como este conocimiento de las normas no es más que el primer paso en la tarea investigadora resulta necesario tener presente que la interpretación del Derecho no puede constreñirse a puras exigencias exegéticas ni a tratar de establecer premisas cerradas incapaces de encuadrar los upuestos concretos que acontezcan. Efectivamente la interpretación no agota la labor investigadora, pues el pensamiento dogmático-jurídico ha de tender, con respecto a la norma, a su «constante reconstrucción y su efectiva realización en concretas situaciones sociales siempre cambiantes e históricamente configuradas»<sup>94</sup>.

Así el dogmatismo jurídico queda reducido a su exacta dimensión cuando se encamina a determinar cuál sea la voluntad de la norma, y al separarse del legislador tiene existencia objetiva<sup>95</sup>. Igualmente la investigación científica en la fase de interpretación normativa no puede limitarse únicamente a realizarla con arreglo a la instrumentación dramatical, histórica, lógica, sistemática y teológica, sino que ha de procurar la adecuación del Derecho a la realidad normada, tan cambiante y fluida.

Dos puntos de referencia en esta tarea serán los que deba tener en cuenta el especialista: el primero, de carácter legal, el segundo, de índole jurisprudencial, pero ambos estrechamente ligados.

Primeramente hay que atender a lo que establece o determina la norma<sup>96</sup>. Mas considerando el momento histórico en que ha de ser aplicada, como quiere el artículo 3-1 del Código Civil; en segundo lugar, la jurisprudencia advierte que el Derecho no es algo rígido, inmutable, sino que está tan sujeto a renovación como los aspectos vitales que pretende regular<sup>97</sup>.

Considerado de esta manera el pensamiento dogmático, la interpretación normativa resulta para el científico del Derecho del Trabajo un camino apto para investigar con la profundidad deseable el sistema normativo y para reconstruirlo en orden a su adecuada aplicación y realización en una sociedad y en un tiempo determinados<sup>98</sup>.

<sup>94</sup> E. Díaz, Op. cit. página 77.

<sup>95</sup> L. Díez Picazo, *Experiencias Jurídicas y Teoría del Derecho*, cit. página 246.

<sup>96</sup> J. M.<sup>a</sup> Rodríguez Paniagua, *Ley y Derecho*, Madrid, 1976, página 89.

<sup>97</sup> Ya lo advertía así la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en una fecha relativamente temprana, 18 de mayo de 1933 (Aranzadi 3.907) y en un sentido análogo otras más recientes de 9 de junio de 1962 (Aranzadi 2.947) y de 25 de noviembre de 1965 (Aranzadi 5.390).

<sup>98</sup> E. Díaz, Op. cit. página 74.

Queda entonces elaborado el sistema que, al decir de Castán, culmina el ordenamiento elaborado como «construcción de construcciones»<sup>99</sup>, como unidad armónica del conjunto de normas y principios jurídicos<sup>100</sup>, cuya finalidad será la regulación de unas relaciones de carácter tan vital como son las relaciones laborales de las que no puede estar ausente una cierta idea de justicia social<sup>101</sup>.

Cáceres, abril 1985

---

<sup>99</sup> J. Castán Tobeñas, *Teoría de la aplicación...* cit. página 346.

<sup>100</sup> J. L. de los Mozos, *Metodología y Ciencia en el Derecho Privado Moderno*. Madrid, 1977, página 14.

<sup>101</sup> M. Moix Martínez define la justicia social como principio ético objetivo así «la exigencia de que la convivencia humana se ordene de modo que cualesquiera que fueren las relaciones entre el hombre, por su dimensión social se hallare inmerso, quede siempre a salvo la posibilidad de acrecentar los valores humanos y se haga posible en todo momento el libre perfeccionamiento integral de la persona humana, su máximo desarrollo, su más plena realización»; en sentido subjetivo, como disposición o hábito del individuo: «la virtud que ordena al hombre a hacer posible el libre perfeccionamiento integral de los demás hombres»; *La justicia social, incógnita de nuestro tiempo*. Madrid, 1977, páginas 266-267.