

LOS LIMITES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS SOCIEDADES INDUSTRIALIZADAS

MANUEL GARCIA FERNANDEZ

SUMARIO: I. INTRODUCCION. II. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD CONTEMPORANEA: 1. El Derecho del Trabajo y la evolución de la técnica. 2. El Derecho del Trabajo y la evolución de las relaciones sociales. 3. El Derecho del Trabajo y las mutaciones jurídico-políticas. 4. El Derecho del Trabajo y la "cultura industrial". III. EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO. IV. LAS DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. V. UNIDAD Y SISTEMA DEL DERECHO DEL TRABAJO. VI. EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

I. INTRODUCCION

La formulación del concepto actual del Derecho del trabajo, atendidas las realidades normativas en que necesariamente ha de fundamentarse, no está exento de ciertas perplejidades. Las instituciones que se encuadran en ese complejo normativo son de muy variada índole y naturaleza, especialmente aquéllas que Alonso Olea (1) ha denominado gráficamente como instituciones "mediales" o de soporte. En consecuencia, el iuslaboralista ha de emplear técnicas extraídas de disciplinas distintas cuya formación se realizó en razón del objeto de las mismas. La práctica manifiesta las ventajas a que da lugar esta situación, sobre todo en nuestro país, ya que la selección académica de los juristas ha provocado una especialización poco enriquecedora. Sin embargo, este especial "pluralismo" gnosológico plantea sus problemas a la hora de formular un concepto actualizado del Derecho del Trabajo, o, dicho en otros términos, delimitar la extensión de su objeto.

El jurista tiene que ser sensible a la realidad social en que la norma se apli-

(1) M. Alonso Olea, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Editorial Civitas, Madrid, 1982, pg. 138.

Cuadernos de la Facultad de Derecho, 7 (PALMA DE MALLORCA 1984).

ca. Se ha señalado con frecuencia en tiempos recientes y lugares distintos (2) que el Derecho del trabajo no puede entenderse ya sólo como el conjunto de normas que ordenan la actividad de quienes trabajan y en cuanto a su trabajo se refiere, sino también de aquellas otras normas que condicionan de forma más o menos directa las posibilidades laborales de quienes se hallan en expectativa de obtener un empleo. Este hecho, tan perceptible en el discurrir cotidiano de las relaciones laborales (3), viene también a indicar que el Derecho del trabajo no formaliza solamente el trabajo como fenómeno social, sino otro más amplio, que denominaré, por comodidad, empleo (4). No cabe así hablar de un derecho regulador de un tipo determinado de prestaciones personales y patrimoniales. Sin embargo, delimitar el empleo en el sentido indicado no está exento de dificultades, sobre todo si se ha de acotar como objeto de determinadas normas.

Conste, además, que, en nuestro ordenamiento jurídico, la definición del Derecho del Trabajo no presenta un interés preferentemente académico como corresponde a toda definición. Me refiero a las exigencias interpretativas de la vigente Constitución española por cuanto su art. 149,7 establece que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado y dicho así, sin más, implica un entendimiento preciso de qué es lo laboral como premisa de la titularidad correspondiente. El Tribunal constitucional ha dado ya una definición. Una definición, sin embargo, que no puede aceptar un laboralista como criterio operativo para estudiar o exponer su disciplina por cuanto lo "laboral" es, obviamente, algo más que las normas que regulan la conclusión y contenido del contrato

(2) Vid. M. Voisset, *Droit du Travail et crise*, Droit Social, 6, 1980, pg. 287; M. Rodríguez Piñero, *Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo*, Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo, I.E.L.S.S., Madrid, 1981, pgs. 143 y ss.

Es significativo que un acuerdo general haya recibido la denominación de "Acuerdo Nacional sobre el Empleo". Las partes de este acuerdo tenían seguramente el convencimiento de que no podía escindir el tratamiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores empleados y la "protección social del no empleo", según la dicción de la Voisset.

(3) Característico al respecto es el tratamiento que recibe la protección del desempleo y la inserción del parado en nuestra sociedad. Los parados, a través de sus propios instrumentos de acción y formas organizativas, condicionan la actividad de las organizaciones sindicales. Se es "parado" en tanto se es trabajador en potencia y tal realidad se refleja en todo el proceso social. El actual Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical se ve en la precisión de establecer que "...los trabajadores en paro... podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo dispuesto en la presente Ley pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares..."; afirmación pues de la "laboralidad" plena de esos intereses. Difícilmente puede prescindirse de ello al definir el Derecho del trabajo.

(4) No solamente, claro está, por esa razón, lo que implicaría arbitrariedad manifiesta. Ya de antiguo la literatura especializada viene denominando "empleo" al conjunto de acciones ejecutadas por instituciones y personas físicas que hacen posible y realizan la prestación de trabajo —en este caso tanto el realizarlo por cuenta ajena como el que se efectúa por cuenta propia—. Toda acción administrativa, sindical, personal, relacionada con la prestación de trabajo, sea o no actual, es decir, se relacione en fase preparatoria de ejecución o posterior a la prestación física, es una acción de empleo.

de trabajo (5). No cabe duda, a la vez, de la operatividad del concepto vertido por el Tribunal constitucional a sus propios fines (6). Pero ello no excusa su insuficiencia.

La definición del concepto de Derecho del trabajo exige hoy prudencia y un cierto espíritu de provisionalidad en la calificación de los resultados debido al acentuado dinamismo de lo que es objeto de definición. Y, sobre todo, rigor metodológico puesto que, como se ha puesto de relieve, la concepción de una disciplina —o de un sector del Ordenamiento jurídico— es, en buena medida, un problema de método (7). En definitiva, un concepto se deduce de una función, de una locación —en este caso en el mundo de las instituciones jurídicas— e incluso de la forma en que se aborde su explicación sistemática. Problemas, todos ellos, de método, de interpretación en los dos primeros aspectos, de enseñanza en el último.

II. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD CONTEMPORANEA

El itinerario lógico y obligado en este tipo de indagaciones debe iniciarse por la consideración de los hechos o fenómenos sociales como causas que han provocado la aparición del Derecho del trabajo. No es cuestión ahora de perspectiva histórica, es decir, de origen o génesis, sino de valoración de las funciones de ordenación que el Derecho del trabajo cumple en el presente, puesto que sólo así puede aprenderse su esencia como principio de formalización y el significado de sus raíces como disciplina. Denominaré a esas causas “bases constitutivas del Derecho del trabajo”, que pueden limitarse a cuatro: la tecnología de la producción moderna, el modo económico de esa producción, la organización jurídico-política de las sociedades contemporáneas y, finalmente, aunque de forma indirecta, el conjunto de creencias y valores que la sociedad actual comparte mayoritariamente.

(5) A.V. Sempere Navarro, *Establecimiento y sanción de obligaciones laborales por las Comunidades Autónomas*, Revista de Política Social, 136, 1982, en esp. pgs. 44 y 45. También su estudio sobre la sentencia del Tribunal Constitucional fundamental en la materia, la 35/1982 de 14 de junio, *El Consejo de Relaciones Laborales como institución autonómica*, R.E.D.T., 12, 1982, pgs. 601 y 602.

(6) En definitiva, no cabe duda de que lo “laboral” se realiza desde acciones cuyos orígenes son distintos y que en lo jurídico suponen actividades institucionales de distintos niveles que necesariamente han de proceder de entidades no menos diversas. El “fomento de la producción” en el territorio de una Comunidad Autónoma ha de interferirse, por fuerza, con el sector laboral. Vid. E. Casas Bahamonde, *Sistema de fuentes jurídico laborales y Comunidades Autónomas*, R.E.D.T., junio, 1980, pgs. 36 y ss. El Tribunal Constitucional no puede prescindir de ese dato al definir lo laboral. El iuslaboralista ha de prescindir necesariamente del mismo.

(7) A. Brimo, *Les grandes courants de la philosophie du droit et de l'Etat*, París, 1968, pg. 10.

1. *El Derecho del trabajo y la evolución de la técnica*

El Derecho del trabajo contemporáneo es un componente inescindible de la técnica actual de la producción social. El Profesor Alonso Olea ha insistido atinadamente en que la Revolución industrial —dicho en otros términos, la industrialización (8)— comporta la “emergencia” del Derecho del trabajo, precisamente porque la Revolución industrial impone unos cambios profundos de la técnica de la producción social. Puede decirse, con Mumford (9), que esos cambios consisten principalmente en la introducción de un nuevo tipo de maquinismo —aunque ahora esa fase de la historia de la técnica se conozca sencillamente por la “era del maquinismo”— y su más significativa derivación, los talleres o fábricas.

El maquinismo moderno supone la aplicación directa a la máquina de energías extrañas al hombre. Los efectos sociales de este fenómeno —cuya complejidad no debe quedar oculta por una descripción sencilla y operativa— consisten en que la herramienta deja de ser un útil directamente manejado por la mano del hombre y se convierte en un artefacto automático controlado y vigilado por el hombre y capaz de producir directamente. La herramienta deja de ser un medio entre el productor y su producto y se convierte en productor ella misma, en la forma de máquina-herramienta, a la que se une el obrero como añadido (10). Sucede así el efecto social más trascendente, el itinerario histórico que va del ar-

(8) La Revolución Industrial es un conjunto de acontecimientos que se producen en Inglaterra. Pero esa secuencia de acontecimientos se repite en sus “constantes”, aun con diferencias mayores o menores, en los países que actualmente consideramos como industrializados. De ahí que, por encima de una estricta localización histórica —la “Revolución Industrial inglesa”—, sea preferible aludir a un “proceso histórico”, la “industrialización”. La cita en M. Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª ed. revisada, E.D.E.R. S.A., Madrid, 1981, pgs. 229 y ss.

(9) L. Mumford, *Técnica y civilización*, 3ª ed. A.U. Madrid, 1979, pgs. 178 y ss.

(10) Vid. la descripción de Mumford en *Técnica y civilización*, cit., pgs. 27 y 193. Al referirme a “añadido”, intento subrayar que el productor directo es la máquina, no el hombre; que el conocimiento del producto, del bien, cede al conocimiento de la máquina y del producto de la máquina, la operación parcelizada, simple, repetitiva. Algo que A. Smith señalaba como virtud de las nuevas factorías frente al taller artesano. Cfr. *The Wealth of Nations*, Ed. Penguin Books, Lib. I, Cap. I, pg. 115. Hasta llegar al extremo de la producción plenamente mecanizada en la que se puede producir algo cuyo proceso de fabricación es absolutamente desconocido; vg. un obrero en la cadena de montaje de una fábrica de automóviles no tiene ni tan siquiera que saber qué es un automóvil. No hace falta subrayar la diferencia entre el artesano gremial o el artesanado: la condición se adquiere por el conocimiento del arte, del producto en el que el arte se manifiesta; conocimiento y trabajo van unidos; de ahí que el trabajo sea una condición exterior de realización espiritual. Ese es el verdadero principio del gremio y del “compagnonage”. Perdido el gremio, las uniones de oficiales no pasan de ser servidumbres odiosas. De ahí también el ritual de los gremios que ocupaba un lugar en su existencia que la historiografía social moderna está lejos de reconocer y más lejos aún de estudiar. Cfr. Luc Benoist, *Le compagnage et les métiers*, P.U.F., 4ª ed., 1980, pgs. 60 y ss.; en general R. Guenon, *Etudes sur la Franc-Maçonnerie et le Compagnage*, Les Editions Vega, París, 1964.

tesano al obrero industrial, a saber, la escisión entre el hombre-productor, el “homo-faber” (11) y la producción social. Dicha escisión sería calificada por Marx, al observar correctamente este proceso, como la alienación fundamental del sistema productivo industrial (12).

Esta escisión no ha dejado de progresar posteriormente con las innovaciones técnicas que luego han ocurrido hasta llegar a la robotización. La introducción de la máquina herramienta impuso la concentración de la producción en nuevas unidades que combinaban las fases del proceso productivo, en especial cuando se trató de aprovechar una única fuente de energía (13). Las fábricas —antítesis del taller artesanal— aceleraron la separación entre los trabajadores y la organización del trabajo, por un lado, y la organización técnica de la producción y titularidad de los frutos del trabajo, por el otro. Si la aparición de las fábricas dió como resultado la formación de colectivos humanos de considerable magnitud en la producción —y donde hay colectivos hay Derecho—, la estructura similar de la organización del trabajo en diferentes procesos productivos (14) proporcionó una homogeneidad a esos colectivos suficiente para justificar la necesidad social de una normativa “universal” del trabajo, es decir, no vinculada con un particular arte u oficio.

Se ha repetido con cierta frecuencia que el Derecho del trabajo nació como un derecho de fábricas y lo sigue siendo en buena medida. Ahora bien, si nos atenemos a la organización económica de la producción, puede denominársele derecho de empresas (15). Ha de concluirse que, en buena parte, es así y, lo que

(11) El “homo-faber” auténtico es el artesano medieval no el obrero industrial moderno. Otra cosa es la centralidad del trabajo productivo en la vida de las sociedades modernas. El trabajo, como consecuencia de su división social, no es ya un medio de realización personal sino de realización económica. Otra cosa es que se valore la realización económica como plenitud de la realización personal, lo que es falso. El trabajo se exalta en la cultura liberal y en la cultural marxista... pero el hombre odia el trabajo, procura reducirlo en el tiempo e intensificar su vida en la evasión de esa exigencia económica, incluso en aquellos que forman el elemento directivo. De hecho el productor-material —y sobre esto volveré— no es más que una de las posibilidades inferiores del hombre. A lo más una condición para posibilidades más elevadas. Sobre las consecuencias de la división del trabajo en las relaciones sociales, véase O. Spengler, *El hombre y la técnica*, Austral, 1967, pgs. 59 y ss.

(12) *El Capital*. Ed. E.D.A.F., Madrid, 1967, Libro I, Sección 4^a.

(13) A. Smith observó también ese fenómeno y le atribuyó el origen de las fábricas: *Wealth of Nations*,... cit., pgs. 114 y 115. Vid. asimismo Mumford: *Técnica y civilización*,... cit., pg. 182.

(14) Esta similitud era extraña a las artes pre-industriales. De ahí el culto que se rinde al “secreto” del oficio, aunque ese secreto simbolizaba, a la vez, otros ajenos propiamente a la ejecución del arte. Cuanto más dificultades técnicas planteaba esta ejecución, mayor era la exigencia del secreto, la intimidad del oficio. El ejemplo histórico “par excellence” es la masonería operativa. Cfr. J. Palou: *La Franc-Maçonnerie*, Payot, París, 1964, pgs. 19 y ss.

(15) Aunque propiamente se conoce como “derecho de empresa” otra cosa. Ocurre que la organización de las decisiones sobre la producción se superpone la organización de

es más importante, será así mientras la técnica de la producción social tenga ciertas características, cualquiera que sea su régimen económico o su marco institucional. Prueba de ello es la similitud entre las instituciones jurídico-laborales de países cuyo desarrollo tecnológico es parecido y, a su vez, el fracaso de esas instituciones cuando se pretende introducir las en medios cuyo desarrollo tecnológico es muy distinto (16).

2. *El Derecho del trabajo y la evolución de las relaciones sociales*

Técnica y economía están, en general, estrechamente unidas. Las innovaciones técnicas que introdujo la Revolución industrial no podían establecerse bajo el sistema corporativo de los Oficios, por lo que su establecimiento y desarrollo supusieron la liquidación progresiva de éste último. El desplazamiento, a su vez, de los gremios dió lugar a una completa transformación del aparato productivo y los mecanismos, se diría hoy, de distribución de la renta. La formación de colectivos obreros cuyas condiciones de vida y trabajo eran similares, cualquiera que fuese su oficio o el sector productivo en que empeñaban su trabajo, dió lugar a la formación de una "clase social" (17) cuyas condiciones de existencia

la producción misma; de forma que "empresa" y "establecimiento" son soporte indistintamente y, a veces de forma confusa, de las normas laborales.

(16) Un ejemplo significativo está constituido por las organizaciones sindicales. El respeto a la libertad de sindicación (Convenio 87 O.I.T.; Pactos Internacionales de Derechos civiles y políticos, económicos y sociales, de 1966) puede carecer de sentido en economías muy poco desarrolladas en las que el incremento de la eficiencia de la mano de obra imponga una disciplina incompatible con esa libertad como exigencia ineludible, precisamente, de la mejora de condiciones de vida y trabajo que todo sindicato tiende a alcanzar. Dicho de otro modo; la libertad sindical carece de sentido en toda economía en que no exista un sector que cree y acumule riqueza por procedimientos que le son propios y exclusivos. El sindicalismo libre necesita del capitalismo para ser algo con sentido.

(17) Ya es sabido que la definición de "clase social" es difícil pese a que su percepción como realidad inmediatamente sensible parece —pero solamente parece— incuestionable. De hecho el mismo Marx —que le dedicó tan sólo unas páginas en su obra cumbre, pese a hacer de las clases "sujetos" de la historia (*El Capital*, Libro III, Sección séptima, ... *cit.*, pgs. 1337 y 1228)— hallaba en la "conciencia" de una clase la esencia de su realidad histórica. Lo cual coloca a las clases sociales a medio camino de los datos determinables históricamente. Porque de ser así, difícilmente puede hablarse de "clases" en la antigüedad, sobre todo en la antigüedad romana, tantas veces aludida; o en el organicismo "medieval", por utilizar una identificación tan poco grata como científica. Lo que sí es cierto —y lo que se quiere señalar en el texto con denominación de contenido poco claro— es que la burguesía mercantil es la primera agrupación social que se distingue como clase. Es decir, que pretende imponer un criterio universal de gobierno en la Comunidad acorde con el objeto de su actividad aun cuando tal actividad y tales intereses no fuesen sino los de un sector de la sociedad. Esa obra universal de destrucción de las diferencias —convertidas en "privilegios"— es lo que Marx admiraba en la burguesía y lo que considera *absolutamente* perfectible sólo por el proletariado. Por cierto, las páginas citadas de Marx fueron publicadas después de su muerte.

exigían determinativamente y con mayor o menor consciencia cambios profundos de toda la sociedad.

La distribución de la riqueza dejó de ser un dato deducido inexorablemente de la estructura social —entre otros motivos, porque la riqueza cumplía una función en aquella sociedad orgánica— para convertirse en objeto de negociación y, consecuentemente, de conflicto, puesto que la riqueza no tuvo otra “función” que la de su disfrute de acuerdo con las conveniencias de la propiedad individual (18). La determinación del nivel y cuantía de las rentas salariales (“asalariados” se denomina todavía a los trabajadores por cuenta ajena en algunos derechos occidentales y normas internacionales), la jornada de trabajo (19) y demás condiciones económicas que componen el tratamiento del trabajo humano entran a formar parte de ese objeto de negociación que exige una ordenación jurídica colectiva debida a su importancia social, autónoma o heterónoma que eso no son sino modalidades de un mismo fenómeno histórico, como pusieron de relieve los WEBB hace ya bastantes años.

Se insiste en que el Derecho del trabajo sería inconcebible sin la formación de la clase obrera. Así es, aunque la naturaleza de esa relación y la función que el Derecho del trabajo cumple en el desarrollo del Movimiento obrero es una cuestión que suscita interpretaciones y respuestas harto diferentes. Hay un hecho económico que, de todas formas, se presta poco a las divergencias. La economía industrializada exige mecanismos apropiados a sus características para distribuir la renta generada por el aparato productivo. Los intereses de colectividades agrupadas en torno a los mismos se reflejan con mayor o menor intensidad en esos mecanismos que son otras tantas instituciones en la vida jurídico-política de una sociedad. Entre esas colectividades se halla, claro está, la clase trabaja-

(18) Ciertamente es que con el absentismo se abrió paso la desidia en la explotación de la riqueza agraria vinculada. Pero sería ociosa la cita de cuantos han observado ya que el proceso de desamortización de los bienes comunales o eclesiásticos fué un factor decisivo en la situación de miseria que se crea para multitud de campesinos durante el siglo XIX y que tan trágicas consecuencias iba a tener en nuestra historia. El mismo proceso, por otros instrumentos —por ejemplo, las “enclosures” en Inglaterra—, iba a producirse por doquier. Nuestro país tuvo la mala fortuna de no industrializarse al tiempo que se privaba del único medio de subsistencia a numerosos campesinos —convertidos así en “obreros” del campo— y de no disponer de un arsenal represivo —las leyes de pobres— como y a semejanza del último de los países citados. Aquellos bienes eran de “manos muertas” sólo para esa burguesía que encubrió uno de los despojos más colosales que conoce la Historia.

(19) La jornada de trabajo es un ejemplo singular. Las luchas por la disminución de la jornada adquieren una importancia creciente en los procesos de industrialización por la razón que se ha apuntado. La distribución de la jornada fue un dato “indiferente” a los procesos productivos hasta la introducción de las máquinas. Venía establecido por exigencias de orden superior a las que se adaptaba ese proceso productivo y las necesidades consiguientes. En la medida en que es la producción social la que determina las exigencias de jornada se hace imposible fijar cual es la que conviene al hombre. De ahí que en el fondo carezcan de sentido tanto las disminuciones drásticas, que suelen reducir la producción en vez de redistribuir el trabajo, como los incrementos exagerados. No hay, en realidad, “jornada a nivel humano” si nos atenemos a las reglas del juego.

dora y sus organizaciones. Se concluye, así, que el Derecho del trabajo forma parte necesariamente del conjunto de instituciones de una sociedad industrializada en cuanto contribuye a la ordenación de la distribución de la riqueza de acuerdo con las condiciones que impone la estructura económica de esa sociedad.

El hecho salarial es así un factor trascendente en la formación del Derecho del trabajo y ese hecho es consecuencia de las condiciones de ajenidad en que se presta el trabajo. Sin ese factor y sus derivaciones, el Derecho del trabajo carecería realmente de objeto. Los primeros desarrollos de la legislación laboral fueron considerados universalmente como una conquista de una clase social emergente, la clase o clases obreras. Conviene no olvidar, sin embargo, que tales conquistas no eran consideradas por algunos sino como logros parciales de un objetivo mucho más ambicioso (20). Vivimos hoy, por lo menos en los países industrializados, en una sociedad que no ha conocido la realización de ese objetivo, cuya concreción, por otro lado, es problemática, pero en la que se ha alcanzado un nivel de bienestar material y garantías en la protección del trabajo y los trabajadores que era impensable en el período de industrialización temprana.

Desde luego no sólo el Derecho del trabajo ha contribuido a que se alcancen tales niveles y garantías. Quienes han visto frustrarse objetivos más universales que la mejora gradual de las condiciones de vida y de trabajo se aproximan ahora de forma mucho más crítica a lo que antes se consideraron conquistas sociales. Sin que el logro de una reivindicación desnaturalice este carácter, puede también ser un medio para conseguir que los trabajadores acepten y sostengan un sistema cuya esencia —cuyo principio— es la marginación y la degradación del trabajo humano a la condición de mercancía. El Derecho del trabajo es, desde tal consideración, un derecho “bifronte” por utilizar la expresión de Lyon-Caen (21). Si ciertamente es un medio para mejorar las condiciones existenciales de las clases trabajadoras, es también un instrumento para “integrar” a esas clases en el sistema y adaptar eventualmente el sistema a las contingencias provocadas por el descontento o la presión obrera. Claro está, tal consideración sólo es posible si se parte de otra premisa, a saber, que, por la naturaleza de las cosas, los

(20) La formación del moderno movimiento obrero se hizo, indudablemente, bajo la advocación de la “revolución social” en todos los órdenes. Este es el contenido “mítico” del socialismo decimonónico. Que luego la mayor parte de los movimientos socialistas hayan limitado sus objetivos a la “reforma social” —es decir, a cambios limitados en la organización de la sociedad— es otra cosa. Tampoco puede interpretarse que en realidad esto es lo permanente de los movimientos socialistas por cuanto es lo inmediatamente posible. El reformismo es una obra de adecuación histórica y, en cierto sentido, un fracaso de lo revolucionario. El problema está en interpretar el significado de este fracaso.

(21) Vid. G.H. Camerlynck-G. Lyon Caen, *Droit du Travail*, 10 ed., 1980, pgs. 18 y 19; Id., *Manuel du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, L.G.D.J., 1955, pg. 7; J.C. Javillier, *Droit du Travail*, 2ª ed., 1981, pgs. 122 y 123. Muy especialmente A. Jeammaud, *Proposition pour une compréhension matérialiste du Droit du Travail*, Droit Social, 1978, pgs. 337 y 338; A. Roudil, *A propos des réformes: le Droit du Travail, pour quoi faire?*, Droit Social, 9-10, 1982, pgs. 616 y ss.

trabajadores forman una colectividad excluida y hostil al sistema económico, cualquiera que sea la conciencia o grado de conocimiento que tengan de esa marginación y esa hostilidad (22).

Caracterizar el Derecho del trabajo como un Derecho por y para los trabajadores es opinión cuanto menos discutida. Este criterio no puede ignorarse en una indagación sistemática del concepto de la disciplina. Constituye el fundamento de una metodología en su aplicación e interpretación, el uso alternativo del Derecho, que conoció en años recientes un auge importante aunque quizás ahora esté en declive (23). Lo que queda, después de eliminar añadidos artificiosos, es que se trata de una normativa jurídica cuyo nacimiento y posterior desarrollo tiene pleno sentido en un modo de producción en el que una parte sustancial de la sociedad vive principalmente del salario que le procura la enajenación de su trabajo, sus energías, habilidades o conocimientos. Es, por decirlo así, un fenómeno organizativo necesario en las economías industrializadas. El Derecho del trabajo, tal como hoy lo conocemos, cambiaría profundamente si la enajenación del trabajo dejase de ser un medio generalizado de procurarse la existencia. Hoy esto, como cuando Aristóteles hizo por primera vez la observación respecto a relaciones jurídicas obviamente distintas (24), sigue siendo un futurible, ya que esa enajenación es la habitual, sea a las organizaciones —entre ellas el Estado— sea a otras personas.

3. *El Derecho del trabajo y las mutaciones jurídico-políticas*

El Derecho del trabajo es, se acaba de señalar, un fenómeno organizativo cuyo origen y desarrollo inmediato al mismo fué consecuencia del cambio político y jurídico provocado por la irrupción y asentamiento del liberalismo. El moderno Derecho del trabajo no tenía cabida en los principios en que se asentaba

(22) Obsérvese que la demostración de esa premisa en términos “científicos”, tal como se entiende hoy en las ciencias experimentales y pretende apropiarse la sociología positiva es, sencillamente, imposible. Si por ideología se entiende una visión proyectiva de la sociedad, no hay premisa más ideológica y menos teórica, si entendemos por teoría una explicación.

(23) El “uso alternativo” —no se sabe bien si teoría, práctica, instrumentación, manipulación, magia o estupidez— aparecía en Italia como corriente interpretativa, aunque muy conectada con corrientes germánicas enfrentadas o marginadas por el grueso del pensamiento jurídico germano de la postguerra. Su actualidad decreció notablemente al percibirse que reproducía una vieja práctica aunque los términos eran novedosos, la de usar —sin más— del Derecho como puente de intereses paralelos o contradictorios. Una defensa eminente del procedimiento, entre nosotros, en J. Cabrera Bazán, *Método jurídico y función del jurista, en Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla A.U.H., 1978, pgs. 54 y ss.

(24) Me refiero, claro está, a la esclavitud como régimen generalizado de sujeción personal. Sin embargo, el hecho mismo de que esa procura pase por una enajenación de la persona es lo que no ha cambiado. Y es donde el Estagirita vé la peculiaridad del trabajo subordinado, dependiente, en el que nota como sustancia la instrumentación. El esclavo es un instrumento porque ejecuta y en la medida que ejecuta. Los demás accidentes que dan forma a esa relación son secundarios: *Política*, II. Edic. Austral, pgs. 29 y ss.

la sociedad corporativista y organicista cuya plenitud se sitúa en la impropia-mente denominada Edad Media (25), por más que se haya considerado este organicismo como paradigma de paz social en tiempos más actuales (26). El liberalismo impuso la “autonomía de la voluntad” como principio de organización social por excelencia y, consecuentemente, el contrato se convirtió en medio fundamental de relación social. El trabajo humano dejó de constituir una función social valorada según situaciones y actividades (27) y pasó a ser un objeto, una mercancía y, como tal, un bien económico susceptible de contratación casi sin distinción alguna, mientras se tratase de labores más o menos mecánicas. Se ha negado que ésto fuese así en todos los ordenamientos (28). Sin embargo, la evolución del derecho positivo en los países que se consideran hoy industrializados deja poco lugar a la duda.

El Derecho del trabajo ha sido, en buena parte una reacción contra esa patrimonialización contractualista del trabajo, pero también una acomodación del mismo, como fenómeno social, a ese nuevo régimen contractual. Se debe a lo

(25) Lo impropio de la calificación se muestra en lo que se refiere a estas relaciones, puesto que el régimen social considerado como típico del período se prolonga durante la llamada edad moderna y eso sin mencionar los cambios que en ese régimen se producen durante más de mil años. Como pone de relieve Spengler, el mismo calificativo no puede ocultar la intención peyorativa, como si se tratase de un puente entre etapas luminosas. Así ha pasado efectivamente, a la mentalidad popular. Lo “medieval” es señal de oscuridad, terror, brutalidad... como si la sacralización de la vida mereciese esas calificaciones. Claro está que desde una óptica materialista no podía esperarse otra cosa. Sobre el origen del término véase *La decadencia de Occidente*, Trad. de García Morente, Madrid, 12 ed., Tomo I, pgs. 41 y ss.

(26) La referencia a la reinterpretación de los gremios es aquí obligada. En tal apreciación han coincidido diversas corrientes del pensamiento y no sólo de la derecha. Esta interpretación es desafortunada porque la realidad gremial partía de supuestos totalmente ignorados en esas corrientes y donde no —caso del espiritualismo Evoliano— no parecen entender las exigencias técnicas de la industrialización moderna en *relación* al aparato productivo regido por las corporaciones gremiales. Otra cosa es que la desorganización social del régimen industrial haya de repudiarse como un aspecto degenerativo más del mundo moderno. Sobre la apreciación de Evola, vid. *Le fascisme vu de Droite. Notes sur le III Reich*, París, 1981, pgs. 72 y ss.

(27) El trabajo es, obviamente, función social en la medida en que se “funde” en un determinado proceso productivo; porque en tal caso el conocimiento se sobrepone y rige la actividad mecánica. Esto explica el especial orgullo gremial en relación a actividades que hoy nos parecerían bien humildes. La valoración del trabajo se encuentra así relacionada íntimamente con la posición y poder del gremio. La idea de “mercado de trabajo” es absolutamente extraña a ese mundo, como va a ser característica del mundo industrializado. Tan característica que acabará por imponerse a quienes más duramente justifican la degradación del trabajo en las sociedades contemporáneas. Sobre lo que se ha dicho en relación con los gremios, vid. L. Benoist, *Le compagnonage et les métiers*, pgs. 49 y ss.

(28) Así la posición mantenida por O. Gierke respecto al origen del contrato de trabajo en el derecho germánico. Sin embargo, el autor alemán prescinde de la inserción histórica del trabajo manual y aplica a todo el trabajo de este carácter un régimen aplicable a los servicios personales en el régimen señorial. Vid. *Las raíces del contrato de servicios*, Trad. y comentario crítico de G. Barreiro, Ed. Civitas, Madrid, 1982, pgs. 15 y ss.

primero la actitud intervencionista del Estado en las relaciones de trabajo ante el decaimiento del principio de igualdad de las partes —la “*pars conditio contrahendum*”— en el contrato de trabajo. Intervencionismo que es un rasgo característico del moderno Derecho del trabajo. A su vez, la negociación colectiva nació y se desarrolló como un medio para equilibrar el poder económico-contractual (poder de negociación o “*bargaining power*”) del empresario (29).

Esta comprobación nos lleva a la segunda. Ni la sociedad industrial contemporánea puede prescindir del contrato como medio básico de relación social —cualesquiera que sean sus transformaciones—, ni ese medio o instrumento social es el más idóneo para el tratamiento jurídico del trabajo humano. El Derecho del trabajo ha efectuado una importantísima tarea de acomodación social, imperfecta, eso es obvio, pero decisiva. Esa acomodación se manifiesta en varios sentidos, principalmente en la adaptación de la disciplina de las obligaciones contractuales a la realidad del trabajo industrial; en la formación de principios y técnicas de excepción como el derecho de huelga; en la constitución de instrumentos que introducen en la organización de las relaciones contractuales la colectivización inherente a la prestación en masa del trabajo tales como la negociación colectiva o los medios de solución de los conflictos colectivos; y lo mismo puede decirse de la celeridad que predomina en la vida industrial como se patentiza en el proceso de trabajo.

Todo el Derecho del trabajo está impregnado, por decirlo así, de los rasgos característicos de la organización liberal del Estado y de la sociedad aunque sea como medio corrector, eventualmente, de sus más escandalosas iniquidades. Es seguro, por lo que en seguida se referirá, que mientras se dé un determinado tipo de trabajo, de prestaciones humanas en cuanto a su relación con el medio y a su consiguiente régimen jurídico, habrá Derecho del trabajo, cualesquiera que sean las transformaciones jurídicas que aguarden al Estado. Pero, razonablemente, habrá de convenirse que para bien o para mal no será el mismo Derecho del trabajo (30). El Derecho del trabajo, como se perfila hoy en los principales países

(29) En esta premisa descansa toda la teoría de la negociación colectiva aunque luego se hayan añadido otros elementos tales como el concepto de “gobierno industrial” (Flanders y sus seguidores), que vienen, realmente, a completar esa función económica. Su formulación se debe a los Webb que determinaron en ella la esencia del sindicalismo.

(30) Derecho del trabajo, como derecho regulador del trabajo humano de carácter mecánico o manual, ha habido siempre bajo diferentes formas de regulación: costumbre de la tierra, cartas municipales u otras, por citar ejemplos en los que puede constatarse esa presencia. Derecho del trabajo, como conjunto de instituciones surgidas de la prestación del trabajo en determinadas condiciones jurídicas, es decir, el fenómeno que estamos examinando, es cosa que se forma a partir del siglo XIX para alcanzar ahora una plenitud relativa. Considerar, sin embargo, que eso, y sólo eso, es el Derecho del trabajo posible es cosa muy propia de la mentalidad racionalista y también un ejemplo de fetichismo jurídico. Los sindicatos libres, por ejemplo, forman parte de la esencia de ese Derecho. Pero, no es ésta razón suficiente para mantener ese régimen sindical. Las asociaciones sindicales pueden llegar a ser instrumentos completamente inadecuados a las exigencias sociales del futuro. En tal caso, habrá que transformar el sindicalismo y no mantener regímenes peri-

industrializados, está estrechamente vinculado a una forma política de Estado, el Estado liberal-democrático (31). La interpretación “dinámica” y sistemática de la Constitución española vigente es un ejemplo, en especial si se efectúa un contraste con las Leyes Fundamentales que vino a derogar, al menos semánticamente.

4. *El Derecho del trabajo y la “Cultura industrial”*

Recientemente se ha puesto en circulación una expresión, “cultura industrial”, en la que se quiere definir un modo de vida caracterizado por ciertas formas de conducta y hábitos arraigados en los países industrializados (32). El Derecho del trabajo ha contribuído grandemente a forjar esa cultura, pero, a su vez, es en mayor medida producto de la misma. Un hecho social recibe normación jurídica cuando adquiere determinada relevancia en la colectividad. De otra forma, queda en los márgenes de la conciencia jurídica colectiva, es decir, como un hecho cuya normación le es indiferente a esa colectividad. Los hombres han trabajado (33) desde siempre, pero el trabajo no ha recibido una valoración so-

clitados por el sólo hecho de integrar el Derecho del trabajo en la forma en que se ha producido, ciertamente, con mayor plenitud. Quizás nos acerquemos ahora, aceleradamente, a ese momento.

(31) La denominación corresponde, en este caso, a la esencia, no a su autorrepresentación. Esencia en el devenir de las formas de convivencia humana. Que un Estado — como el español— se denomine “Social y Democrático de Derecho” (art. 1, C.E.) no cambia la realidad de una forma jurídica cuyo principio estructurador es la defensa de las libertades del individuo tal como las define el Estado y sus limitaciones como exigencia del orden democrático de vida en común. Bien distinto será por su principio el Estado socialista, el Estado nacional, el Estado racial o el Estado corporativo.

(32) La expresión tiene origen italiano, como no, y viene a acotar un posible terreno de actuación de los sindicatos ante las limitaciones que la recesión económica ha impuesto en la amplitud de lo que ha sido siempre el aspecto más importante de la negociación colectiva, los salarios. Vid. G. Giugni, *Il Diritto del Lavoro negli anni 80*, en *Giornale del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 15, 1982, pgs. 408 y 409.

(33) Conviene precisar que la palabra “trabajo” carece de sentido para indicar una actividad *concreta* hasta el advenimiento del maquinismo industrial. A lo sumo indica, sencillamente, actividad manual, mecánica, que exige un esfuerzo físico —de ahí su origen latino “tripaliare”, triturar— y simple, es decir, no exige aplicación de inteligencia o conocimiento adquirido. En lo demás actúa como una mera “adjetivación” —el acto en sí— de la actividad concreta de la persona: carpintero, orfebre, zapatero, tintorero, etc. Por eso “trabajador” es sinónimo de oficio bajo, prácticamente de actividad sin “oficio” como habilidad o conocimiento. Es significativo que la industrialización extienda el calificativo a todos los oficios, a medida que el conocimiento se transfiere a la máquina o al proceso de producción en su conjunto por lo que, efectivamente, lo que queda a disposición es energía, “fuerza de trabajo”, concurrente a la “fuerza de la máquina”. Este dato se ignora muchas veces al reflexionar sobre el trabajo; pero sería inútil pedirles a nuestros antepasados un concepto de “trabajador” tal como se nos presenta hoy a nuestra consideración. Nos hallamos, sencillamente, ante una abstracción que sólo el mundo moderno ha hecho posible.

cial relevante hasta el advenimiento de la Sociedad industrial. Valoración que no ha hecho sino intensificarse con la dignificación —incluso hasta la mitificación— de la condición obrera (34).

Esta valoración plantea interpretaciones muy divergentes y afecta claramente al destino de nuestra sociedad, dominado por la confusión entre lo principal y lo imprescindible (35). El trabajo es, además de una actividad, un “valor” (36) axial en nuestras sociedades que informa casi todas sus manifestaciones, por lo menos hasta la aparición de esos fenómenos que se denominan comúnmente “contracultural” (37). Ahí está la raíz de esa fuerza expansiva de principios y técnicas

(34) Párese, sino, en las manifestaciones artísticas del “realismo socialista” que están hoy plenamente vigentes en la U.R.S.S., hasta en sus rasgos más zafios, especialmente en la cinematografía. El mismo fenómeno puede detectarse en el arte “oficial” del nacional-socialismo, aunque aquí se prestó atención al campesino por su mayor enraizamiento en la tierra y al medio social (W. Darre); también a la cultura de lo físico. Evola —y no sólo él— señala el característico tuteo del fascismo italiano —y en general de los movimientos similares— como manifestación de esa hiperelevación o mitificación del trabajo y “el trabajador” en la cultura industrial moderna. No ha de dejar de observarse como los movimientos populistas han extraído el trabajo mecánico de la función subordinada a que estaba relegado en las sociedades tradicionales jerarquizadas. La esencia del populismo es el resultado de lo que se ha venido a denominar “rebelión del cuarto estado”, sea en el socialismo marxista, sea en el socialismo nacional. Lo que ocurre es que las democracias industriales han sido invidias progresivamente de ese mismo espíritu, ajeno formalmente al liberalismo pero plenamente contenido en su noción. La mitificación del trabajo resulta ser así uno de los rasgos característicos del mundo moderno. Vid. R. Guenon, *La crise du monde moderne*, Gallimard, París, 1946, pgs. 32 y ss. y 110 y ss.

(35) “En tal equívoco —concluye Ortega, autor de la cita— nutren sus raíces todas las subversiones”. Y, añade en nota, “El ejemplo más grueso de este equívoco ha sido la exaltación política del trabajo manual, simplemente porque es imprescindible...”, *La Filosofía de la Historia de Hegel y la Historiología*, en G.W.F. Hegel, *Lecciones sobre la Filosofía de la Historia Universal*, Revista de Occidente, Madrid, 1974, pg. 25.

(36) Término muy en consonancia con el materialismo conceptual que esa axialidad implica. La aparición de la “filosofía de los valores” y sobre todo —porque la “escuela” se fijó en una obra tan inacabada como la de Husserl— la difusión del concepto valor indica bien a las claras cuáles son las voliciones o pulsaciones fundamentales del mundo moderno. Reproduzco unas palabras de Guenon: “... La misma estimación por la abundancia material ha sucedido también con la palabra “valor” y, conviene señalarlo, en eso se funda el abuso curioso que hacen del mismo algunos filósofos recientes que han llegado a inventar, para caracterizar sus teorías, la expresión de “filosofía de valores”; en el fondo de su pensamiento está la idea de que toda cosa, cualquiera que sea el orden con el que se relacione es susceptible de concebirse cuantitativamente y expresarse numéricamente; y el “moralismo” que es por otra parte su preocupación dominante, se encuentra por ello mismo asociado directamente al punto de vista cuantitativo. Estos ejemplos muestran también que hay una verdadera degeneración del lenguaje que acompaña inevitablemente a la de todas las cosas; en efecto, en un mundo en el que hay un esfuerzo para reducir todo a la cantidad, es preciso servirse de un lenguaje que no evoque sino ideas cuantitativas...”, *Le regne de la quantité et les signes des temps*, Ed. Gallimard, París, 1945, pgs. 152-153. (La traducción es mía).

(37) Si bien se mira los “contraculturales” cuestionan las raíces éticas del capitalismo industrial, pero también de la “cultura proletaria”. Se podrá estar de acuerdo en mayor

forjados en el Derecho del trabajo “tradicional” (38). Nuestra sociedad está poseída por fenómenos tales como la sindicalización —más que sindicación— de intereses (39). Se extiende el concepto de huelga a acciones de la ciudadanía que nada tienen que ver con la prestación de trabajo por cuenta ajena ni en las acciones ni en los sectores de la ciudadanía afectados (40).

o menor grado con la conocida tesis de Max Weber pero es incuestionable que el crecimiento de nuestra sociedad se ha acompañado de una serie de virtudes o defectos, según como se mire; vg. la laboriosidad, el culto del éxito, la fe en la competitividad, el rechazo de la extravagancia y la aceptación de la uniformidad, entre otras. Lo que es curioso es que esta misma sociedad mime ahora corrientes y modas que afean y ridiculizan todas estas virtudes sin tener consciencia —afortunadamente— que las virtudes alternativas han de destruir necesariamente el tipo de sociedad que ahora conocemos. Claro está que la sociedad confía no menos ciegamente en la “absorción” de la contestación cuando en realidad esta contestación no ha hecho sino ganar terreno. El malestar social que afecta hoy a Occidente —por encima de ocasionales conflictos laborales— es producto de otro conflicto subyacente: el que corre entre ese inconformismo que se forja y socializa en sus primeras manifestaciones en la postguerra y las normas imperativas de la vida industrial. La socialización del inconformismo es la causa de la autoflagelación del capitalismo; pero esa especie de cinismo no puede perpetuarse por mucho tiempo, como advirtió agudamente Schumpeter. No va a ser el socialismo, sin embargo, el sustituto porque el socialismo, en cuanto a sus raíces éticas y virtudes consecuentes, no es más que capitalismo bien entendido. El abandono progresivo de la laboriosidad y la moral del éxito supone la liquidación de la civilización industrial tal como se ha forjado. A señalar un fenómeno no menos significativo: la vinculación entre “contracultura” y movimientos contrademocráticos. Véase, por ejemplo, el libro de E. Cadena, *Los marginales*, Ed. Acervo, Barcelona, 1978.

(38) Fenómeno especialmente señalado por J. Rivero y J. Savatier, *Droit du Travail*, 8ª ed., París, 1981, pgs. 29-30. El entrecomillado responde a una prevención en el uso de un término como “tradicional” o “tradición”. En un mundo dominado por la pasión del cambio, más que por la objetividad del cambio, se aplica una palabra que tiene un significado preciso, a cualquier referencia cuya antigüedad no llega tan siquiera, en ocasiones, a la docena de años... Por ejemplo una sociedad tradicional, si se aplica rigurosamente el término, no puede forjar un Derecho del trabajo tal como lo conocemos (sí, evidentemente, la regulación del trabajo que en dicha sociedad se realice). La expresión usada en el texto es, pues, meramente convencional.

(39) La sindicación de intereses es una manifestación jurídica ya antigua y que precedió al sindicato, ya que esta denominación de las asociaciones de trabajadores se deriva de aquella. La sindicalización —la formación de grupos para presionar por intereses de sector, privativos, parciales— es un fenómeno moderno que además está en alza habida cuenta la “flojedad” de una sociedad inorgánica y carente de jerarquización ante cualquier presión sectorial organizada —lo que se llama ahora *fraudulentamente* “corporativismo”. El efecto ha sido denunciado por los neoliberales (Friedman, Lepage), cuya “receta”, como es sabido, es el retorno al imperio de las leyes del mercado, lo que es contradicción insalvable pues en ese mismo “imperio” se halla la raíz de la “flojedad”. La destrucción de la estructura orgánica de las sociedades tradicionales tenía que acabar necesariamente en un enfrentamiento entre intereses sectoriales, grupusculares, que no menos necesariamente han acabado por organizarse. Esta es una de las características de la crisis del mundo moderno.

(40) Ocurre, sin embargo, que la semántica acaba por justificar el contrabando ideológico. Así, durante los últimos años, se ha podido oír cosas como que la *huelga* de inver-

Tal extensión plantea asimismo dificultades para definir los límites del Derecho del trabajo moderno, ya que hay situaciones y fenómenos en los que la aplicación de aquellas técnicas es algo claramente inadecuado como cuando se habla de la huelga de impuesto o la huelga de inversiones. Sin embargo, es más difícil mantener este criterio en otras situaciones. No puede afirmarse hoy, por ejemplo, que el derecho sindical se mueva estrictamente en los marcos de lo que se ha considerado habitualmente como Derecho del trabajo (41).

Técnica, economía, política, cultura, en suma, de las sociedades industrializadas configuran la formación del Derecho del trabajo y dan contenido, al tiempo que dinamizan, a sus instituciones. A través de esa formación dinámica, ha de buscarse ese núcleo de conexión o núcleo de imputación, por usar de expresiones acuñadas en la doctrina iuslaboralista española, que sirve de referencia central a estas instituciones. Ese núcleo se obtiene casi intuitivamente ya que todas las instituciones jurídico-laborales, cualquiera que fuese su impacto social posterior, tienen como primer y principal cometido o función la de regular un determinado tipo de trabajo o la de establecer medios y procedimientos para la regulación de ese tipo de trabajo. Así, por ejemplo, el sindicato podrá llegar a ser un sujeto político de primer orden, pero su función principal y trascendente —su condición de posibilidad existencial— es negociar las condiciones de trabajo y sin esa función no existiría, y si existe no puede denominarse apropiadamente “sindicato”.

III. EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Objeto del Derecho del trabajo es, pues, la regulación de un determinado tipo de trabajo. Objeto que significa, aunque no implica necesariamente, una definición puesto que una definición funcional sería necesariamente una definición incompleta (42) y porque esta disciplina no se proyecta solamente sobre este

siones era la respuesta a las huelgas obreras. Como si ambos hechos tuvieran la más mínima relación de significado. Este es otro de los ecos remotos del antiguo corporativismo, muy a pesar de quienes usan de semejante argumentación. Porque, en definitiva, viene a fundamentarse en que hay una determinada “clase”, el empresariado, cuya “función” es invertir. Ello es negado rotundamente por la misma naturaleza del capitalismo y debería captarse en la lógica socialista. Si verdaderamente existiese esa “clase” y su función, el socialismo sería un concepto abortivo.

(41) Me refiero, a la extensión del derecho de sindicación y la actividad sindical subsiguiente en la función pública. A su vez, la participación de los sindicatos en organismos y actividades públicas —vg. administración de la Seguridad Social, servicios de empleo, y no digamos otros, como los Consejos Sociales previstos en la reciente Ley de Reforma Universitaria o los organismos rectores de otras entidades— desborda lo que viene entendiéndose como materia propia del Derecho del trabajo.

(42) La función del Derecho del trabajo es, claramente, dotar de contenido al contrato de trabajo, a un singular contrato de trabajo. Claro que la definición debe concretar los distintos elementos que realizan esta función. Por eso, como se advertirá más tarde, decir que el Derecho del trabajo es el derecho regulador del contrato de trabajo es plantear una certeza que no ofrece sino un entendimiento incompleto de lo que se define.

tipo de trabajo aunque sí de forma principal.

Este tipo de trabajo es el trabajo libre, remunerado, por cuenta ajena y bajo dependencia o, como dice ahora el Estatuto de los trabajadores, “dentro del ámbito de dirección y organización” de otra persona (art. 1,1). Las dos primeras notas son inherentes a la libertad de la persona que actúa no sólo como presupuesto del Derecho del trabajo sino también de los fundamentos jurídico-políticos de la sociedad contemporánea. Interesa señalar, sin embargo, que, aunque sin trabajo libre como tipo social medio de prestaciones personales no existe Derecho del trabajo, no deja por ello de existir reglamentación del trabajo. La historia ha conocido situaciones generalizadas de servidumbre del trabajo manual o mecánico, incluso “intelectual”, sin que estas situaciones carecieran de regulación colectiva de las condiciones propiamente laborales de la prestación (43). De efecto tan natural se prescinde en ocasiones al analizar la naturaleza de la reglamentación moderna del trabajo (44). Esta reglamentación se aplica a situaciones jurídicas libremente constituidas, pero en su raíz es un fenómeno regulatorio de carácter social, público o político, como se prefiera, puesto que es una exigencia de la masificación de la prestación que constituye su objeto. Por eso es erróneo adoptar como punto de partida la consideración de que la reglamentación del trabajo es una derivación de la heteronomía estatal o de la autonomía sindical debida a la masificación de los contratos de trabajo. Como si esta última fuese el fundamento de la acción colectiva.

Hecha esta salvedad, sin libertad y obviamente sin remuneración (45) no hay Derecho del trabajo socialmente considerado. Libremente se contrata la presta-

(43) Por ejemplo, el trabajo en las minas en la antigüedad o las costumbres en el trabajo agrícola, según noticia que se tiene, por ejemplo, entre los romanos: Vid. J. Regla y L. Sanz, *El trabajo en la España antigua*, en L.H. Parias, *Historia general del Trabajo*, Barcelona, 1965, pgs. 456-457; M. Rostovtzev, *Historia social y económica del mundo helenístico*, Madrid, 1967, 1, pgs. 279 y ss; respecto a Roma, F. de Robertis, *I rapporti di lavoro nel Diritto Romano*, Milano, 1946, pgs. 265 y ss. Lo mismo puede decirse de la Edad Media. Basta hacer referencia a la extensa reglamentación municipal del trabajo no gremial, analizado entre nosotros por R. Gibert, *El contrato de servicios en el derecho medieval español*, Revista de Política Social, 101, 1973, pgs. 3 y ss.

(44) Un problema típicamente de método, puesto que partiendo de la destrucción de la reglamentación gremial y del principio de la autonomía de la voluntad, la nueva reglamentación tenía que sistematizarse como un contenido “heterónimo” del contrato y así ha seguido con importantes consecuencias en cuanto a la elaboración e interpretación del Derecho del trabajo. Lo cierto es que las peculiares características del contrato se explican en función del rol que cumple la reglamentación del trabajo que modaliza dicho contrato y no viceversa. Así la aplicación de categorías dogmáticas del derecho de obligaciones al contrato de trabajo queda fuertemente condicionada. La jurisprudencia —y buena parte de la doctrina— ha reflejado este hecho en la adopción de decisiones, posturas e interpretaciones a veces harto contradictorias.

(45) Esta es la raíz misma de la “locación” o arrendamiento del trabajo. Hoy no cabe la menor duda, universalmente, de que el fundamento del contrato de trabajo está en las respectivas obligaciones de trabajar y pagar el trabajo prestado. No obstante, y en razón de esa consideración social del trabajo asalariado de que se ha hecho mención, ha existido

ción cualesquiera que sean las necesidades vitales que obliguen a ello; libremente se constituye la asociación sindical, o libremente se acude a los tribunales de la justicia laboral. De ahí que, cuando falte no ya la libertad como régimen de determinación de la voluntad de las personas sino algunas libertades como determinaciones libres respecto a ciertos objetos jurídicos, el Derecho del trabajo presente perfiles borrosos respecto a otras ramas del Derecho como, por ejemplo, el Derecho administrativo lo que, dicho sea de paso, no supone enjuiciamiento alguno respecto a la consistencia de la política jurídica que se produce en tales situaciones (46).

Ajenidad y dependencia son así las notas caracterizadoras del trabajo de que aquí se trata respecto a otras actividades humanas que pueden ser asimismo objeto de regulación. La más característica es la ajenidad porque es propiamente una condición necesaria para que se dé ese tipo de trabajo, aunque no sea suficiente para delimitar el contenido de aquel objeto. Llegamos así a una discusión ya clásica en la doctrina iuslaboralista, la definición de la ajenidad como nota caracterizadora, tema principal desde siempre aunque la polémica mantenida al respecto haya amainado considerablemente, probablemente por las perplejidades que apuntaba al principio de este trabajo y que hace especialmente buena en la ocasión la apreciación de Moliere acerca de la prosa y el saberse o no en uso de ella.

La ajenidad se presenta ante todo con una significación fáctica que condiciona su definición jurídica. Viene a mostrar un efecto característico del trabajo dependiente, a saber, la situación enajenante en que se coloca el trabajador que presta sus servicios a otra persona. El término alienación (47) define bien la si-

la posibilidad de concluir contratos de servicios gratuitos, por lo menos en ciertos ordenamientos. Así el inglés en los denominados "gratuitous contracts of employment under the seal". Vid. C.D. Drake, *Labour Law*, Third Edition, London, 1981, pg. 92.

(46) La "administración" del Derecho del trabajo no supone *per se* ninguna degradación cualitativa de la política laboral, como parece entenderse implícitamente por muchos laboristas. El gran reproche que se había dirigido a esa "administrativización", desde una perspectiva liberal o socialdemócrata, era que "enrarecía" el mercado de trabajo y los procesos de ajuste en el mismo, al tiempo que limitaba la "transparencia" salarial. Los últimos años han demostrado, como *hechos*, que la actuación política laboral basada en el voluntarismo de las que habitualmente se denominan "partes implicadas" no pasa de ser un desideratum —en todo caso es más difícil hablar *realmente* de política— y que la transparencia pretendida no pasa de ser una pretensión o incluso —en el caso de España— puede haber sufrido una regresión respecto a la etapa anterior, plenamente administrativizada. Por lo demás, es evidente que por doquier, de forma más o menos explícita, se avanza en ese proceso de administrativización. *¿Cómo puede la acción administrativa ser indiferente a un fenómeno social como el trabajo?* Repárese, por ejemplo, en nuestro Estatuto de los Trabajadores: ¿de cuántas y variadas formas está prevista la intervención de la administración pública a la que previamente se ha castigado y se castiga, con el mote de "paternalista"? Por lo demás, el mismo mote *no deja de tener su qué*; porque, si por paternalismo se entiende tución o protección, el Derecho del trabajo es, *naturaliter* paternalista, aunque el paternalismo consista en facilitar los medios de autoprotección.

(47) La cita del excelente estudio del Profesor Alonso Olea es aquí obligada por nece-

tuación que se crea cuando una persona pone facultades inseparables de su subjetividad, de su persona, a disposición de otra. La relación de trabajo procura un poder indiscutible sobre las personas por medio de la patrimonialización de sus energías y, en definitiva, de la cosificación de la propia persona (48). De ahí la casi general tendencia, que han conocido casi todas las culturas, a fundir relaciones de trabajo con relaciones de dominio y hacer del trabajador un instrumento vivo, pero instrumento al fin, poseído por quien usa de sus energías (49).

saria y necesaria por obligada. Un ejemplo, si cabe, de la universalidad intelectual del jurista: *Alienación, historia de una palabra*, I.E.P., Madrid, 1974. El Profesor Alonso Olea parte de un detallado estudio del significado del término en la Fenomenología de Hegel y examina su contenido en otros pensadores posteriores. El autor ha insistido en otros estudios sobre la traslación de ese significado a la prestación de trabajo, especialmente en su *Introducción* y en su monografía *De la servidumbre al contrato de trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1977.

(48) No puede explicarse de otra forma la referencia a la *locatio romana* como precedente del "louage d'ouvrage" o de industria o del arrendamiento de servicios. Como es sabido, en el esquema evolutivo de la *locatio conductio operarum*, sólo tardamente se asimilaron las *operae* del locator al *factum*; que socialmente, por otro lado, esto fuese así es más que cuestionable si se analiza la historia del típico trabajo dependiente fuera de las asociaciones corporativas y aun en ellas mientras se adquieren los conocimientos habilitantes. El arrendamiento por sí mismo supone uso de cosa a cambio de precio y la Codificación lo que injerta en el arrendamiento de cosas es el de servicios y no viceversa. Aun plena y largamente consagrado el principio de la autonomía de la voluntad —la libertad contractual—, la doctrina iuslaboralista en sus inicios plantearía como tema capital el del "objeto" del contrato de trabajo en su configuración dogmática. Vid, por extenso, L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, 1955, pgs. 37 y ss.

(49) Del "casi todas" se libera, precisamente, la civilización occidental, cristiana sería mejor decir y más exacto, por cuanto, como puso de relieve Hegel, por su misma estructura el cristianismo sitúa al hombre como ser dotado de libertad "*in radice*"; y de ahí, dice el filósofo alemán, la repugnancia del mundo cristiano —de aquél que él conoce, naturalmente— a la esclavitud, una "escoria añadida" de tiempos pasados de la que el cristianismo, por su propia necesidad interna, tuvo que deshacerse. Hegel y con él todo el pensamiento moderno no marxista —el marxismo simplifica el planteamiento hegeliano— conciben así la evolución de nuestra civilización. Pero, la cosa no es tan sencilla. Quizás, porque la "instrumentalización" del hombre no implica la negación tajante de su libertad —es conocido que ninguno de los Padres de la Iglesia se opuso a la esclavitud, ni implícita ni explícitamente— en buena medida porque el concepto absoluto que el racionalismo tiene de la esclavitud no se concilia con el concepto instrumental en que se ha tenido de hecho a través de la Historia. Compárese, sino, la legislación colonial de algunos Estados decimonónicos sobre la esclavitud y la legislación islámica. La absoluta cosificación del esclavo es, contra todas las apariencias, un producto del racionalismo y eso se evidencia a medida que conocemos la realidad de esa institución en la antigüedad greco-romana. El cómo se liquidó esa no menos odiosa institución entre nosotros tiene otra explicación. Pero ello no debe oscurecer el hecho, ya puesto de relieve por Aristóteles, de que el fundamento de la esclavitud es esa instrumentalización y que hasta que los instrumentos "no trabajen por sí mismos", esa instrumentalización supondrá un estado de su sujeción, de servidumbre, sea cual sea la forma jurídica en que se manifieste. Sobre este tema y de un modo original y sugestivo, véase la obra de J. Evola, *Rivolta contro il mondo moderno*, 5ª ed., 1976, pgs. 134-135 y 397 y ss.

Esta no es cosa que, además, haya que referir a tiempos remotos, a culturas ajenas a la que se denomina "occidental". La cosificación subyace en la configuración del trabajo humano como objeto de arriendo o locación en la codificación francesa. Sin embargo, la distinción tajante entre la persona del trabajador y los servicios que presta es el fundamento del trabajo libre en las sociedades industriales modernas y por lo tanto del Derecho del trabajo. Es lógico, de todas formas, que esta significación alienante del trabajo dependiente haya tenido un fuerte impacto en la definición jurídica de la ajenidad como nota caracterizadora de ese trabajo. Así, por ejemplo, cuando se identifica ajenidad con traslación al empresario del riesgo económico subsiguiente a la colocación en el mercado de lo producido por el trabajador o, como indicativo de la posición de los trabajadores dependientes en un proceso productivo cuya titularidad organizativa y patrimonial les es extraña a pesar de que su trabajo hace posible ese proceso (50).

En realidad todas esas características son consecuencia del trabajo dependiente si por dependencia hay que entender algo más que mera subordinación. De ahí que ajenidad y dependencia lleguen a confundirse lo que supone negar que la ajenidad sea una característica jurídicamente definible por sí. Distinta a la posición mantenida por el Profesor Alonso Olea y compartida hoy por un amplio sector de la doctrina española (51). La ajenidad sería un efecto específico del contrato de trabajo por el que el trabajador cedería en origen los frutos de su trabajo.

La apropiación de los resultados del trabajo ajeno es una de las características del tipo de relaciones de que tratamos. Sin embargo, pese a ello, el contrato de trabajo no es por sí mismo causa de cesión alguna si por causa se entiende título, en sentido jurídico del término. Esa apropiación no es más que un efecto patrimonial de otro título, el dominio o la posesión de los bienes sobre los que, o a los que, se incorpora el trabajo. Con independencia de que en muchas ocasiones esos frutos sean de imposible individuación (52), no hay en la causa de un contrato de cambio, como el de trabajo, cesión de bien alguno a cambio de

(50) Vid., entre otros, M. Rodríguez Piñero, *La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo*, Revista de Política Social, 71, 1966, pgs. 158 y 159; I. Albiol Montesinos, *Entorno a la polémica ajenidad-dependencia*, en Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo, I, Valencia, 1971, pg. 41.

(51) Especialmente en su trabajo *En torno al concepto de contrato de trabajo*, Anuario de Derecho Civil, XX.I, 1967, pgs. 146 y ss. y su *Introducción al Derecho del Trabajo... cit.*, pgs. 33 y ss.; igualmente, J. Montalvo Correa, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1975, pgs. 217 y ss.

(52) En este sentido, Alonso Olea, *Introducción... cit.*, pg. 33. Esa distinción de los frutos respecto a su sentido técnico-jurídico, conviene advertirlo, no es indiferente a la teoría expuesta, ya que toda traslación supone individuación determinada o determinable de lo trasladado; de otra forma no puede hablarse de traslación. Por el contrario, de dar la calificación de frutos a los productos del trabajo industrial, como hizo erróneamente la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de enero de 1925, la accesión (art. 353 C.C.) justificaría sobradamente la propiedad originaria del empresario sobre los mismos. Vid. M. Albadalejo, *Derecho Civil. I. Introducción y parte general*, Barcelona, 1980, pgs. 120 y 121.

la remuneración del trabajo que lo produce —lo que además en última instancia convertiría en indiscernibles el arrendamiento de trabajo y el de obra— sino de obtener o prestar esa remuneración a cambio de una prestación personal. Menos puede afirmarse todavía que tal cesión se dé en el objeto de ese contrato (53).

Quizás haya que desistir en hacer de la ajenidad una notación jurídica por sí y paralela a la dependencia, si esta última no se identifica sin más con la subordinación. La ajenidad indica puesta a disposición de una actividad inseparable de la persona que la presta y, por tanto, un grado de sujeción personal que es lo que motiva la actuación del legislador ya que toda sujeción es desigualdad y esa desigualdad excepciona el principio general —la “pars partium contrahendum”— que inspira el derecho moderno de obligaciones y contratos y, más aun, la organización de las relaciones sociales en los Estados democráticos (54).

Si la ajenidad se entiende como esa puesta a disposición de la persona, la dependencia no es sino una derivación de esa posición (55). Se comprende así la profunda imbricación entre ambas notas caracterizadoras en una situación jurídica típica que es el objeto de regulación. Ciertamente la ajenidad por sí misma no exige una situación de dependencia. La dependencia se da cuando la ajenidad se manifiesta en una puesta a disposición de la persona. La dependencia es una concreción de la ajenidad entre varias posibles. Cuando la ajenidad se concreta en esa forma surge una situación de subordinación y ese tipo de trabajo y relación jurídica que es objeto del Derecho del trabajo.

Se ha insistido en que la dependencia como nota caracterizadora de la relación de trabajo se halla en crisis (56). Hay que tener en cuenta que, por razones

(53) Otra cosa es que la estructura del contrato de trabajo permita que la apropiación del producto del trabajo humano por otros títulos funcione regularmente, lo que no sería el caso, por ejemplo, en el socio industrial y en *razón de esa diferencia*. Por eso, la explicación crítica de ese concepto de la ajenidad suponía en quienes primero lo plantearon (Chatelain) una especie de contrato de sociedad “non nato”. Vid. I. Albiol, *Entorno a la polémica... cit.*, pg. 41.

(54) De ahí el polémico art. 3,2 de la Constitución italiana, de la que proviene el art. 9,2 C.E., aunque con sustancial diferencia porque la italiana habla de efectiva participación de los *trabajadores* donde la española dice *ciudadanos*, como se ha puesto de relieve. Véanse dos interpretaciones divergentes: G.F. Mancini, que habla tranquilamente, si la traducción no le es infiel, de la “parte más seria de nuestra doctrina”, *Sistema económico y relaciones de trabajo*, en A.A.V.V., *Los Trabajadores y la Constitución*, Madrid, 1980, pg. 57; R. Sconamiglio, *Il lavoro nella Costituzione Italiana*, en A.A.V.V., *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, pgs. 31 y ss.

(55) Lo que, por lo demás, es subrayado explícitamente por la doctrina, especialmente Rodríguez Piñero, *op. cit.*, Albiol, *op. cit.*, y, ya antes, E. Pérez Botija, *El Derecho del Trabajo, concepto, sustantividad y relaciones con otras disciplinas jurídicas*, Madrid, 1947, pg. 33.

(56) Ya de antiguo, vid., entre otros, M. Alonso García, *Derecho del Trabajo*, I, Barcelona, 1958, pgs. 43 y ss.; L.E. de la Villa, *La crisis de la dependencia en la delimitación de las relaciones jurídico-laborales*, Revista de Derecho del Trabajo, 56, pg. 28; Bayón

que se remontan a la Ley de Accidentes de trabajo de 1900, la dependencia se ha entendido y delimitado como subordinación —estar a la orden de— cuando este último no es sino exteriorización y consecuencia de aquélla, susceptible de graduación—, lo que no ocurre con la dependencia, que es una determinación cualitativa. Desde luego resulta erróneo —aunque tenga su razonabilidad— calificar una prestación de laboral o no según el grado de subordinación fáctica existente en la relación de la que se deriva (57).

Si se despeja este equívoco, creo que la calificación jurídico-laboral de una prestación y, por lo tanto, del objeto del Derecho del trabajo debe ser coextensa a la situación de dependencia. En definitiva, el mecanismo motriz de la legislación laboral es una situación anómala —cualesquiera que sean las disquisiciones y distinguidos— en sociedades que por hipótesis integran a hombres libres e iguales. La anomalía consiste en que, pese a ello, una persona viene a ponerse a disposición de otra. Difícilmente se encontrará esa anomalía en comunidades que parten de una jerarquización entre sus miembros. La desigualdad inherente a una relación de esa naturaleza provoca la aparición de esos poderes compensadores a que con tanta fortuna se refirió Khan-Freund (58), a esos medios correctores de la desigualdad a que con tanta frecuencia se viene refiriendo el Tribunal constitucional español en el marco de la Constitución vigente y no sin causa, por cierto. Piénsese, incluso ahora, en las dificultades que ofrece la regulación “laboral” de actividades en que la dependencia está “atenuada”, es decir, en las que la subordinación fáctica es muy reducida. La introducción de principios típicamente laborales, irrenunciablemente laborales, puede provocar una desigualdad, pero a la inversa.

La definición del objeto del Derecho del trabajo no bastaría para definir lo que es el Derecho del trabajo. Porque, para la definición, lo que importa verdaderamente es el cómo se hace o realiza su objeto. La regulación de la relación de trabajo es una parte importante del Derecho del trabajo; pero sólo una parte. La disciplina integra instituciones como reglas de regulación del trabajo dependiente e instituciones como organizaciones que proyectan su actividad normativa sobre el trabajo dependiente, como los sindicatos, los comités de empresa, el Estado en lo que toca a ese objeto de regulación. La definición ha de com-

Chacón, *El concepto de dependencia ¿Una revolución jurisprudencial?*, Revista de Derecho Privado, 1961, pgs. 465 y ss., etc.

(57) Razón, se repite, porque lo que justifica la intervención estatal o la autonomía colectiva es esa subordinación. Y, ciertamente, la regulación de las condiciones de trabajo con carácter general no puede hacer abstracción de ese grado de subordinación fáctica. No puede regularse por igual el trabajo del peón, el del representante de comercio, o el del directivo de una empresa o el de un deportista profesional. A la postre, una ausencia completa de subordinación fáctica haría irreconoscible una regulación laboral apropiada. Esa es la dificultad con la que se viene encontrando, por ejemplo, la regulación del trabajo de los altos cargos en fase de promesa desde. . . . 1976.

(58) El británico —por adopción— aplicó los términos acuñados por Galbraith en su conocida obra *El nuevo Estado Industrial*, Vid. *Labour and the Law*, 2ª ed., London, 1977, pgs. 3 y ss.

prender y colocar debidamente esas instituciones, reglas de regulación e instrumentos normativos. Recuérdese que otra de las funciones de una definición es sistematizar el orden de sus elementos.

IV. LAS DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las definiciones del Derecho del trabajo han sido muchas porque en toda definición hay algo de clasificatorio y las clasificaciones dependen enteramente de quien clasifica, siendo en esto difícil llegar a aceptaciones universales. En realidad, y a salvo de aquellas que exceden de un marco jurídico, aún en el más amplio, se pueden extraer dos criterios definitorios que además tienen ciertas afinidades aunque abundan las matizaciones según la importancia que se dé a ésta o aquella institución o núcleos normativos de instituciones.

Una definición que viene de antiguo describe el Derecho del trabajo como derecho especial de los trabajadores dependientes. Claramente se aprecia la influencia de la formación histórica del Derecho del trabajo en esta definición. No en vano la disciplina fué denominada en otro tiempo Derecho obrero porque nació ciertamente para proteger a los obreros industriales en las situaciones a que dió lugar la Revolución industrial. No puede sostenerse hoy que se trate de un derecho especial en razón de que se aplique a un determinado colectivo de personas o entidades. El concepto de Derechos especiales está hoy en crisis habida cuenta la extensión del fenómeno jurídico organizativo en las sociedades contemporáneas. No puede entenderse, sobre todo, que los trabajadores constituyan una especie de grupo o colectivo aforado bajo determinadas normas, en una sociedad abierta, contraestamental, en la que, por esa razón, la condición de trabajador dependiente se adquiere por la conclusión de un negocio jurídico y no constituye signo de identidad alguna a diferencia, por cierto, de nuestros oficiales y aprendices en el mundo de los Oficios (59).

Los autores de los países sociales siguen, no obstante, definiendo de esta forma el Derecho del trabajo de los países occidentales, e incluso, en algún caso, el propio (60). Este concepto del Derecho del trabajo subyacía en la fijación de la extensión y límites de la jurisdicción del Trabajo española en la legislación todavía reciente (61). Hoy no cabe considerar sino que el Derecho del trabajo

(59) De ahí todo el simbolismo y ritual de los oficios y sus distintas esferas de realización: L. Benoist: *Le compagnonage,...* cit., pgs. 67 y ss.

(60) Vid, por todos, S.A. Ivanov *Les grandes tendances du Droit du Travail à l'époque contemporaine*, Revue Internationale de Droit Comparé, 1967, pgs. 153 y ss. A.A.V.V., *Il Diritto del Lavoro dei paesi socialisti europei*, Padova 1982, (en esp. aportación de G.S. Frank-Kiss, pgs. 372 y ss.); entre los occidentales, A. Roudil: *A propos des reformes: le droit du travail pour quoi faire?*, Droit Social, 9-10, 1982, pgs. 626 y ss., aparte del ya citado trabajo de Lyon Caen y del C.E.R.M.

(61) Las sucesivas leyes procesales españolas hasta el Texto Refundido de 1980 atribuyeron competencia a la Magistratura de Trabajo "por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto". La doctrina había puesto de relieve lo irrelevante

regula un tipo de relaciones jurídicas y el fenómeno organizatorio a que éstas dan lugar.

De ahí una segunda definición que comparte mayoritariamente la doctrina española. El Derecho del trabajo es el conjunto de normas que regula el trabajo libre, por cuenta y bajo dependencia ajena. Sin embargo, como ya se ha señalado, la identificación del objeto de este sector del ordenamiento jurídico no implica, sin más, la definición del mismo y de ahí que esta caracterización dé lugar a variados matices doctrinales en su desarrollo porque una cosa es lo que Alonso Olea denomina realidad social subyacente a las instituciones jurídico-laborales y otra distinta es la relación jurídica de trabajo en sentido estricto (62). Hay quien tiende a destacar acusadamente la importancia de esta última en la definición del Derecho del trabajo. Así Montoya dice, en este sentido, que el Derecho del trabajo es un derecho regulador de un determinado contrato y, en lo demás, un derecho integrativo de ese derecho regulador (63).

Esta posición no refleja, en realidad, la complejidad y multiplicidad de las instituciones que se consideran habitualmente como integrantes del Derecho del trabajo, por más importancia que en su formación histórica haya tenido el contrato de trabajo o la tenga en su didáctica por cuanto, como observaba agudamente Alonso Olea, haya que saber primero qué es el contrato de trabajo para conocer después todo cuanto se relacione con el mismo. De ahí que otros autores distingan entre “planos normativos” (64) o “bloques normativos” (65) distintos según su relación con la regulación del trabajo dependiente, distinción sobre la que se volverá enseñuada.

Otra definición relacionada con ésta última pero con alcance muy distinto por su construcción dogmática, conceptúa el Derecho del trabajo como normativa ordenadora de la relación jurídica de trabajo a través de sus distintas manifestaciones. El concepto fue sistematizado por Alonso García (66) partiendo de la consideración de la relación jurídica como “relación orgánica compleja” (67).

de la alusión a esa calidad. Vid. M. Alonso Olea, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., Madrid, 1976, pgs. 26 y 27.

(62) Vid. M. Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo...*, cit., pgs. 73 y 74.

(63) A. Montoya Melgar, *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*, Murcia, 1972, pg. 15.

(64) Así L.E. de la Villa, *En torno al concepto del Derecho del Trabajo español*, Revista de Trabajo, 26, 1969, pgs. 101 y ss.

(65) J. Rivero Lamas, *El Derecho común del Trabajo en España*, Zaragoza, 1971, pgs. 18 y ss. También *Institución de Derecho del Trabajo*, Zaragoza, 1977, pgs. 145-146.

(66) M. Alonso García, *Las doctrinas de la relación jurídica y del derecho subjetivo en el Derecho del Trabajo*, Cuadernos de Política Social, XXX, pgs. 7-23 y extensamente en su *Derecho del Trabajo*, I, Barcelona, 1958, pgs. 171 y ss.

(67) La formación del concepto parte, como es sabido, de Savigny, *Sistema di Diritto romano attuale* (Traducc. ital. de Scialoja), I, Torino, 1886, pgs. 36 y 37. La evolución y crítica del concepto excede lo que aquí puede abordarse. Solamente señalar que fue F. de Castro quien definió de esta forma la relación jurídica de trabajo cuyos principios cons-

La prestación de trabajo dependiente constituye un fenómeno social que adquiere relevancia jurídica a través de distintas manifestaciones normativas, instituciones. Estas instituciones son otros tantos momentos “históricos” de esa relación como “formalización” del fenómeno social de que se trata. El Derecho del trabajo sería así coextenso a esa relación que no cabe confundir, naturalmente, con la relación jurídica individual de trabajo.

Conceptualmente la sistematización de Alonso García es muy sugestiva porque coloca el concepto en el plano más elevado posible: la concreción más extensa o lo concreto en mayor riqueza de contenido. Quizás hoy, sin embargo, más que referirse al trabajo dependiente, lo que da una idea de actividad “actual”, sería apropiado referirse al “empleo” como situación prestacional, real o potencial en determinadas condiciones, pues sobre ambas vertientes se proyectan intensamente las instituciones jurídico-laborales (68).

La relación jurídica de trabajo o empleo, o sencillamente el empleo, como situación prestacional en momentos diversos y sucesivos, es tan amplia como el supuesto social que es su base y tiene una pluralidad de manifestaciones en el Ordenamiento jurídico. Incluye instituciones cuyos principios de organización son diferentes y de los que se derivan una pluralidad de relaciones jurídicas particularizadas (69). Conviene distinguir, sin embargo, entre lo que Rivero (70) denomina “bloque instrumental” (que son los principios y normas que regulan determinadas instituciones y su actividad normativa para ordenar las relaciones de trabajo) y “bloque normativo”, sustantivo o regulador, en el que se establecen materialmente las condiciones a que ha de sujetarse el trabajo.

El Derecho del trabajo puede, en conclusión, definirse como el conjunto de normas que regulan la relación jurídica de trabajo o el empleo como situación prestacional, actual o potencial, y cuyo objeto es, por un lado, la regulación de la organización y actividad normativa de las instituciones que ordenan las relaciones de trabajo y por otro la regulación de las condiciones jurídicas y materiales a que se sujetan esas relaciones. Si se considera como disciplina del conocimiento, el Derecho del trabajo estudia esas instituciones, situándolas en bloques o núcleos normativos de acuerdo con su función y mediante la forma-

titutivos situaba entonces en la Ley Sindical de 1940 y en el Fuero del Trabajo. Vid. *Derecho Civil de España*, 3ª ed., Madrid, 1955, pgs. 560 y ss.

(68) En especial, por lo que se ha venido denominando política laboral de empleo. La situación prestacional puede tanto individualizarse como referirse a la colectividad de trabajadores. Es, por decirlo así, una “posición social” sobre la que se proyectan hoy las normas laborales. Intensamente, por ejemplo, en la normativa sobre reconversiones industriales.

(69) A esa pluralidad de relaciones jurídicas se referían Bayón Chacón y Pérez Botija en su *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª ed. (puesta al día de F. Valdes), Madrid, 1978, 79 pgs.

(70) J. Rivero Lamas, *Instituciones de Derecho del Trabajo... cit.*

ción de las técnicas jurídicas adecuadas a lo que el tratamiento diferenciado de las mismas exige.

Se ha visto ya que el Derecho del trabajo está relacionado con hechos de carácter económico, social y cultural que produce la vida moderna. El Derecho del trabajo es, en sí mismo, un fenómeno jurídico inmerso en otro fenómeno social más amplio, la regulación del empleo (Job regulation) (71). Es natural que integre un conjunto de instituciones que puede calificarse de dispar en relación a otras disciplinas jurídicas. Es lo que exige una sociedad tan compleja como la muestra en la que se mueven intereses harto dispares en torno al trabajo. La conceptualización de la relación jurídica de trabajo como relación orgánica compleja que fundamenta esta definición del Derecho del trabajo permite aceptar una pluralidad de técnicas jurídicas y métodos conexos a las mismas que el iuslaboralista tiene necesariamente que apropiarse y usar sin incurrir en los felizmente denominados "peligros de disolución", inherentes al tratamiento doctrinal de esta materia (72).

V. UNIDAD Y SISTEMA DEL DERECHO DEL TRABAJO

La unidad y sistema del Derecho del trabajo como disciplina se manifiesta en la articulación entre el bloque instrumental, las instituciones "mediales" o de soporte y el bloque normativo sustantivo o de reglamentación de la relación de trabajo. El bloque instrumental integra las normas que regulan la organización de las instituciones y los procedimientos que éstas actúan para establecer las condiciones materiales a que se sujeta la prestación de trabajo. Rivero y Savatier definen correctamente este bloque instrumental como "marcos" o "cuadros institucionales" del Derecho del trabajo. Si estamos más a su proyección material, de acuerdo con cuanto se ha expuesto, puede también calificarse como "administración del empleo". Si se está a la idea que unifica todo el proceso normativo, ha de definirse como "sistema institucional laboral". Este sistema

(71) La "regulación de empleo" es el objeto de una disciplina relativamente moderna, las "relaciones industriales" que incluyen, lógicamente, el Derecho del Trabajo. La conceptualización es de J.T. Dunlop, en su ya "clásico" libro *Industrial Relations Systems*, edit. Harper, New-York, 1958, pgs. VIII-IX (Trad. castellana, deficiente por cierto, a cargo de J. Estivill, en Ediciones Península; correlativamente, pgs. 28 y 29). De todas formas, la definición aunque aceptada, da poco de sí, prácticamente la sistematización de lo que puede ser objeto de estudio de acuerdo con la misma pero nada acerca de la metodología y análisis tanto sectorial como de conjunto. De ahí que se haya vuelto una y otra vez sobre el tema: cfr. los trabajos de Flanders, Clegg, Margerisson, Blain y Gennard, Gill y últimamente el austriaco Schienstock, todos ellos en el *British Journal of Industrial Relations*. La formación de las Relaciones Industriales como disciplina empieza a influir en la sistematización conceptual del Derecho del Trabajo. Señaladamente, por ejemplo, en el *Manuel de Droit du Travail*, 1981, de J.C. Javillier, que habla de "actores", "reglas" y demás terminología empleada en aquélla.

(72) M. Alonso García, *Peligros de disolución del Derecho del Trabajo*, Cuadernos de Política Social, XXXV, 1957, en esp. pgs. 62-64.

da orden, organiza, esa “administración del empleo”.

Existe una pluralidad de instituciones que administran el empleo o, dicho de otra forma, intervienen en el establecimiento de las condiciones de trabajo y garantizan su cumplimiento. Estas instituciones son el Estado, las organizaciones profesionales —asociaciones empresariales, sindicatos y eventualmente colegios profesionales— y las empresas, entendidas como colectivos organizados o, más exactamente, la “organización social de la empresa” (73). Las organizaciones internacionales merecen esa misma consideración desde el momento en que su actividad normativa es incorporada en el ordenamiento del Estado. Ciertas organizaciones supranacionales como la Comunidad Económica Europea actúan un poder normativo directo e inmediato en los Estados miembros.

Estas instituciones tienen una o varias funciones que se actúan por medio de procedimientos que les son característicos. La actividad normativa de las instituciones, en cuanto actuación de esos procedimientos normativos está condicionada por su estructura interna. El hecho de que existan varias instituciones que tienen la misma finalidad —ordenar la relación de trabajo— implica que su actividad normativa concurre necesariamente en dicha ordenación (74) y eso supone a su vez que la actividad de cada una queda condicionada por la actividad de las demás. Tiene que existir una normativa que estructure, sistematice esa concurrencia de forma que pueda determinarse qué norma es aplicable a una relación en concreto. En realidad sólo así cabe hablar de un “ordenamiento” que es común en su diferencia. Este ordenamiento puede contenerse en normas que regulan cada una de las instituciones. Lo habitual es que, salvo reglas de alcance general, como la contenida en el art. 3 del E.T., este ordenamiento no aparezca explícitamente, antes bien, sea configurado, aunque no estrictamente definida, por la norma fundamental, la Constitución y las grandes leyes que ordenan la actuación de los poderes públicos, especialmente las Administraciones públicas (75).

(73) Así viene denominándose en el derecho alemán desde la introducción de la cogestión integral y la creación de los consejos de empresa. Borrajo usa la expresión “organización comunitaria de la empresa”. *Introducción al Derecho español del Trabajo*, 4ª ed., Madrid, 1978, pgs. 143 y ss., y es correcto puesto que define esa colectividad social como entidad distinta aunque inserta en la unidad económica (de decisión) en que la empresa consiste.

(74) Puede decirse así, que el principio que guía la elaboración del Derecho del trabajo es distinto al que inspira la elaboración del resto del ordenamiento jurídico que, como es sabido, huye de las colisiones opositivas entre las normas (Villar Palasi). Por el contrario, el Derecho del trabajo opta por esas colisiones en un determinado orden de preferencias según las normas, para garantizar un tratamiento normativo y contractual que favorezca “en cascada” al trabajador. Este es el significado del principio de “favor del trabajador”; sobre el tema véase mi trabajo: *La concurrencia de normas laborales y el Real Decreto Ley de 4 de mayo de 1977*, Revista de Derecho Privado, 1977, pgs. 596 y ss.

(75) La Constitución Española contiene una serie de preceptos que, podría decirse, configuran tales principios; la generalidad en cuanto a los contenidos posibles de la ley, sin reserva alguna y la subordinación del poder ejecutivo a la misma; la “contribución”

La normativa que ordena cada institución y esa normativa que se sustancia en un conjunto de normas de conflicto, forman como ordenamiento el Sistema Institucional, sistema que se organiza de acuerdo con criterios de política jurídica —así, por ejemplo, la preferencia de intervención reguladora que hay que conceder al sindicato o a la Administración del Estado— el funcionamiento de las relaciones de trabajo. El sistema institucional tiene, o debería tener, una unidad de fin y ese aspecto teleológico debe ser necesariamente captado tanto por el legislador —como político— como por el intérprete. De otra forma se convierte en una concurrencia desordenada de ordenamientos parciales— de cada una de las instituciones— sólo paliado por normas de conflicto. Desgraciadamente existe una cierta propensión a ignorar esa sistematización pese a que ahora se recurre con harta frecuencia al uso de “modelos” de relaciones laborales para definir tal o cual representación de las mismas en un determinado espacio geográfico o extensión funcional. Modelo significa, precisamente, sistema aunque sea de forma proyectiva.

El sistema institucional existe para reglamentar el trabajo. La reglamentación incluye tanto la regulación de las obligaciones de las partes, empresario y trabajador, como la definición material de las condiciones de trabajo y su remuneración, es decir, la definición de las prestaciones. Son cosas distintas, aunque en sucesión lógica, y su regulación plantea también una metodología distinta, como evidencia la historia del Derecho del trabajo (76). Ambos aspectos son,

de los sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios (art. 7) en la “defensa y promoción” (disciplina y regulación) de los intereses profesionales y el correlativo derecho a la negociación colectiva (art. 37) lo que supone una limitación funcional de la Administración en la ordenación de las condiciones de trabajo, como acertadamente dedujo la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981; existe asimismo, una estructura de la Administración que concreta el principio general de jerarquía normativa (art. 9.3 C.E. y 1º, 1 del C. Civil) a través de la formalización de sus decisiones (L.R.J.A.E.); y así puede llegarse a los principios generales que formula el art. 3 del E.T.; la restricción respecto a los reglamentos independientes y el principio general de solución de los conflictos entre normas. A propósito de aquella restricción, es evidente que queda debilitada a través del articulado estatutario: arts. 11, 17, disposiciones adicionales primera y segunda...

(76) Sería interesante indagar sobre esta base metodológica el por qué del retraso en la producción de las primeras normas laborales. Suele achacarse a la oposición de la burguesía industrial y es cierto, pero tal certidumbre no cubre todo el proceso histórico. Hubo una dificultad insalvable al intentar regular el contrato de trabajo de acuerdo con la metodología de la Codificación porque dicha metodología partía de un principio opuesto al que requería la regulación del contrato de trabajo, a saber, el de la autonomía de la voluntad en cuanto a la definición del contenido del contrato. Es decir, que se podrían fijar las obligaciones de comprador o vendedor en cuanto a las condiciones de precio y estado de la cosa y entrega pero no el *precio* y la *cosa* misma que eran objeto del contrato y que era precisamente lo que se trataba de fijar al regular el contrato de trabajo. Apercebirse de ello desde un primer momento hubiese sido tanto como condenar la liquidación de la reglamentación corporativa de los mismos gremios. De ahí que sólo lentamente, incluso en aquellos que estaban poseídos por la mejor voluntad, se abriese paso la idea de una reglamentación del contrato de trabajo como algo distinto de la regulación del contrato de trabajo, es decir: que el contrato de trabajo *no* es un contrato como los demás, y no sólo

sin embargo, inescindibles. Consecuencia de ello es que la configuración del contrato del trabajo se realice de forma bastante distinta a la que es propia a la mayoría de los contratos, tal como se recoge en el Código civil. El contrato de trabajo es el contenido de la acción de un sistema institucional que atiende primordialmente a una serie de exigencias organizatorias sustancialmente distintas a las que responde la regulación de otros contratos (77).

La reglamentación de los conflictos colectivos y, específicamente, de las contiendas laborales, huelga y cierre patronal, forman parte de la reglamentación del trabajo en cuanto a la definición de los supuestos de la contienda y la conducta de las partes con ocasión del conflicto, aunque no en lo que afecte a su solución jurisdiccional. Puede objetarse que el derecho de huelga excede hoy, de acuerdo con la Constitución española, lo que es estrictamente pugnativo en las relaciones de trabajo. Lo que en tal caso ocurrirá es que el estudio del derecho de huelga debe hacerse tanto desde el Derecho del trabajo como del Derecho Constitucional o, en general, del Derecho público. Siempre, claro ésta, que se entienda que los intereses a que se refiere el art. 28,2 de la Constitución tienen un contenido más amplio que lo que se refiere a lo laboral, aunque sea de forma lata.

La gran mayoría de los conflictos de trabajo son resueltos por la jurisdicción estatal. Los principios en que se inspira la jurisdicción laboral y buena par-

por la condición social y económica de las partes; aún hoy esta peculiaridad es captada, generalmente, en estos términos, no en la *radical diferencia formal* entre ese contrato y *todos los demás*; cuanto más en el respeto inatacado del liberalismo jurídico. Por eso García Goyena afirmaba: “no puede, en efecto, desconocerse que esta materia (la laboral) aunque de *justicia* bajo ciertos aspectos, cae en gran parte, sino en su mayor, bajo el *dominio de la policía...*” Comentario al art. 1527 del Proyecto (1581) *Concordancias, motivos y comentarios del Código Civil español*, Editorial Base, Barcelona, 1973, pg. 481. Al elaborarse el decisivo proyecto de 1904, en el seno del Instituto de Reformas Sociales, G. de Azcárate decía que la misión de una Ley de Contrato de Trabajo *no era entrar en el fondo del contrato de trabajo sino regular su forma*. Moret se pronunció en el mismo sentido, quizás con mayor precisión, al decir que lo que se trataba de elaborar *era un proyecto de ley de contrato de trabajo y no un hipotético proyecto sobre la legislación del trabajo* que era a lo que, según él, conducían las discusiones sobre diversas condiciones de ejecución de la prestación. Vid. Instituto de Reformas Sociales, *Proyecto de ley sobre contrato de trabajo*, Madrid, 1911, pgs. 36 y 42-43 (todos los subrayados son míos).

(77) Típica, al respecto, es la regulación de la responsabilidad contractual del empresario tal como vino actuándose a partir de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 e indirectamente se recogió en los arts. 3 de la L.C.T. de 1931 y 1944, etc. Está claro que por razón de imputabilidad de deberes normativos reglamentarios intesaba determinar *quién* usaba realmente el trabajo y no sólo quien *formalizaba la declaración* de voluntad como empresario; a partir de ahí se ha desarrollado la técnica jurídica de protección del trabajador en situaciones de interposición cuyo contraste con las técnicas “civilistas” es grande; porque de acuerdo con éstas, en ningún caso podría el trabajador optar unilateralmente por “uno” de los “posibles” contratos habiendo sólo uno, con independencia de los daños que pudieran producirse y las indemnizaciones que pudiesen obtenerse por el uso indebido de su trabajo.

te de sus técnicas provienen de la jurisdicción y el proceso civil. Sin embargo la jurisdicción es un “instrumento” para la realización de los derechos “materiales” (78) y las características de esos derechos como fundamentos jurídicos que amparan las pretensiones deducidas en el orden jurisdiccional han de reflejarse en el proceso. Por eso hay un proceso laboral que no puede ser comprendido sin el conocimiento de las normas jurídico-materiales que delimitan el ámbito a que se refieren las pretensiones en este orden, es decir, el Derecho del trabajo.

El hecho de que el proceso laboral forme parte del Derecho del trabajo no significa que deba ser “extraído” de otras disciplinas, sobre todo en ese orden de conceptos, y en especial si se hace referencia al Derecho procesal. No debe olvidarse, en primer lugar, que el concepto de “disciplina jurídica” es un concepto instrumental y esa, como otras muchas, son parcelas del Derecho en las que el jurista puede instalarse desde procedencias y aproximaciones diversas y son, en definitiva, tales aproximaciones —o perspectivas— las que justifican una u otra adscripción o ambas. Un laboralista, por ejemplo, se interesará por la adecuación del proceso a las exigencias que las mismas normas laborales plantean para su realización en caso de conflicto, si las hay, naturalmente (79). Un procesalista, por la plasmación de los principios y técnicas que han formado la jurisdicción estatal como orden jurídico-político, en el proceso de trabajo (80). Este es un criterio que evita cualesquiera disoluciones. El Derecho no se divide en compartimientos estancos, según se ha repetido hasta la saciedad, y lógicamente tal división no ha de reproducirse en el jurista que interpreta el Derecho, algo que desgraciadamente se da más en España que entre los juristas de países de nuestro ámbito cultural que cultivan disciplinas distintas, aunque conexas y en algunos casos con extremada brillantez.

VI. EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Unas observaciones sobre el Derecho de la seguridad social finalizarán esta aproximación a la unidad y sistema del Derecho del trabajo. Sabida es la vinculación didáctica que existe entre ambos derechos cuya justificación se remonta a la aparición de los primeros seguros sociales, en especial el aseguramiento de los accidentes de trabajo que fue motivado muy directamente por la generaliza-

(78) J. Guasp, *Derecho Procesal civil*, I, Madrid, 1968, pgs. 102 y 103.

(79) Un viejo tema que han planteado los laboralistas, a saber, si en el proceso han de manifestarse las técnicas de compensación (aceptación y corrección de la desigualdad material entre las partes) de que parte, por hipótesis, el Derecho del Trabajo. Me he ocupado con cierta extensión del tema en mi trabajo *Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo*, Revista Española de Derecho del Trabajo, 15, 1983, pgs. 375 y ss. y bibliografía allí citada.

(80) Vid. por ejemplo los trabajos de P. Aragoneses Alonso, *Estructura y función del proceso laboral*, Revista de Derecho Procesal, 1961, pgs. 43 y ss. y Almagro Nosete, *Hechos probados y nulidad de las sentencias laborales*, Revista de Política Social, 84, 1969, pgs. 67 y ss.

ción del trabajo fabril y las consecuencias del maquinismo. Almansa Pastor entiende, en consecuencia, que esa vinculación pertenece más a la historia que a la actualidad del sistema de la Seguridad social (81). Ciertamente es que muchos de los conceptos que se utilizan hoy en el Derecho de la seguridad social han sido acuñados en el Derecho del trabajo (82). Sin embargo, esta proximidad histórica, incluso la proximidad de preocupaciones por una determinada situación social, no justifican, a mi juicio, que el Derecho de la seguridad social sea considerado, sin más, como una parte del Derecho del trabajo, pese a que la Seguridad social haya sido, durante estos últimos años, un instrumento para la promoción de la política de empleo, política laboral por excelencia (83). Esta proximidad justifica, sin embargo, esa vinculación didáctica a que antes hacía referencia, cuestión que ha de enjuiciarse, por lo demás, a la luz de cada ordenamiento en concreto, sobre todo a efectos prácticos (84).

Por lo demás, el Derecho de la seguridad social, aun cuando tenga por destinatarios principalmente a empresarios y trabajadores, no se refiere a la relación de trabajo que media entre ellos sino a los medios por los que se protege a los trabajadores por cuenta ajena, o a otras personas que no tienen esa cualificación jurídica, ante la concurrencia de determinados eventos que producen situaciones —o contingencias— en las que disminuyen los ingresos, aumentan los gastos o ambas cosas suceden simultáneamente, que es lo común. El que la calidad de empresarios o trabajadores por cuenta ajena sirva para identificar a los sujetos de la relación de la Seguridad social, en su manifestación mayoritaria y más importante, no supone que esa relación pueda identificarse asimismo con la de trabajo. Tampoco se puede ver en ella un efecto de ésta, máxime cuando la cobertura del sistema de la Seguridad social se extiende, como se ha puesto de relieve, hacia personas cuya condición de asegurados no presupone la de trabajadores por cuenta ajena (85).

(81) *Derecho de la Seguridad Social*, 1, Madrid, 1981, pgs. 105 y ss.

(82) J.A. Sagardoy, *Sobre el concepto y autonomía de la Seguridad Social*, Revista Iberoamericana de Seguridad Social, 6, 1970, pgs. 1294; asimismo J. Rivero Lamas, *Las transformaciones de la Seguridad Social ante el Derecho del Trabajo*, R.I.S.S., 1968, pg. 971.

(83) Subrayado recientemente por J. Rivero Lamas. *La enseñanza del Derecho del Trabajo*, II Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, multicopiado, 1983, pgs. 12 y ss.

(84) M. Alonso Olea, *Instituciones de Seguridad Social*, 8ª ed. revisada, Madrid, 1982, pg. 28.

(85) Vid. L.E. de la Villa y A. Desdentado Bonete, *Manual de Seguridad Social*, Pamplona, 1979, pgs. 26 y ss. Lo mismo ocurre, y aún más, en la doctrina y práctica extranjera; vid. por todos, J.J. Dupeyroux, *Securité Sociale*, Dalloz, 1984, pgs. 118 y ss.