

PELIGROS DE DISOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN

TODA disciplina jurídica que pretenda afirmar su personalidad y su autonomía en el conjunto de las que componen el total ordenamiento jurídico, ha de tropezar forzosamente con no pocas dificultades, nacidas unas de su misma lucha inicial con el cuadro de relaciones que le sirvan de asiento, y originadas, otras, por la posible vinculación de la rama que nace con las otras ramas ya existentes.

Es bien sabido que el Derecho del trabajo no permanece ajeno a cuanto lo dicho anteriormente significa. En efecto, disciplina de reciente nacimiento, en él se dan intentos negadores de su naturaleza que llevan, en definitiva, a rechazar la existencia del mismo Derecho del trabajo como una disciplina jurídica con entidad propia e independiente. Son, todas éstas, manifestaciones de disolución del Derecho laboral, que, por una u otra vía, acaban rompiendo el sentido mismo de lo que una rama jurídica entraña en la afirmación de sus conceptos fundamentales y en la instauración conjunta de las relaciones integradoras de todo su contenido (1).

En siete direcciones diferentes podemos considerar encuadrados los riesgos de esta disolución, según que en cada una de ellas sea uno u otro el factor básico y predominante, el que determina el peligro de un Derecho del trabajo sin consideración de autonomía; antes bien,

(1) En cierto modo, el problema no es sino peculiar manifestación de la lucha inicial e inevitable que debe mantener toda disciplina cuando trata de afirmar su autonomía y sostener su realidad frente a las ya existentes.

sostenido éste como una pura manifestación de otra realidad distinta, que opera con mucha mayor fuerza que la propia del trabajo libre y voluntariamente prestado por cuenta ajena, en cuanto fundamento de esta rama jurídica que es el Derecho laboral. Estas diferentes manifestaciones se concretan, para nosotros, en las siguientes direcciones: jus-privatista, jus-publicista, disolución a través de ordenamientos especiales, institucional, actividad profesional, social e historicista.

No queremos decir con ello que la enumeración tenga un carácter exhaustivo, puesto que, a nuestro juicio, se pueden dar posiblemente otras manifestaciones en las que cabe advertir como un síntoma de disolución del Derecho laboral. Lo que nos importa indicar es que, en nuestra opinión, son éstas las líneas que amenazan en la actualidad con mayor riesgo la independencia del Derecho del trabajo.

Otra advertencia previa importa dejar consignada, y que responde a posición reiteradamente mantenida por nosotros: Nos referimos al hecho de que sostener la autonomía del Derecho laboral no quiere decir, en el sentido en que nosotros lo hacemos, afirmar esta rama jurídica con un margen de absoluta separación y casi de radical aislamiento respecto de otras ramas del Derecho. Nos parece axioma fundamental el de que debe comenzarse siempre manteniendo la unidad sustancial del Derecho, con independencia de que la diferenciación de objetos lleve a la necesaria división de aquél en distintas ramas, caracterizada cada una de ellas por servir a diferentes relaciones jurídicas nacidas como consecuencia de la existencia de un objeto propio (2).

2. LA DISOLUCIÓN JUS-PRIVATISTA

No cabe la menor duda de que en el Derecho del trabajo es posible hallar una ascendencia civilista acusadísima. Las derivaciones que en el mismo han querido encontrarse respecto del Derecho pú-

(2) Vid., en un sentido contrario, ALONSO OLEA: *Régimen jurídico de la seguridad social*, en «C. P. S.», núm. 29; donde recoge la línea mantenida por GUASP en el prólogo al libro de GONZÁLEZ PÉREZ: *Derecho Procesal Administrativo*. Tomo I.

blico, y concretamente el origen que al mismo se ha buscado en el Derecho administrativo, encierra mucho menos fundamento de lo que inicialmente pudo pensarse como justificado en base a estas dos razones, en todo caso de carácter puramente ocasional o histórico: el que las disposiciones encaminadas a la protección de las relaciones laborales tuvieran en principio un carácter tutelar y fueran consecuencia del intervencionismo administrativo; y el que fuesen administrativistas quienes primeramente dirigieron su atención a los distintos aspectos y problemas planteados por la legislación laboral.

Pero ni una ni otra razón son suficientes por sí mismas para hacer olvidar, cuando se penetra profundamente en la esencia del Derecho del trabajo y de sus instituciones, el entronque profesional de las mismas con conceptos y realidades fundamentales del Derecho privado (3).

Claro está que el peligro, aquí, es también evidente. Se centra, sobre todo, en el riesgo de querer buscar una vinculación tan próxima de Derecho del trabajo y Derecho civil que llegue a pensarse a aquél como un fenómeno de pura derivación en el seno de éste. Se comienza así afirmando la naturaleza jurídico-privada del Derecho laboral, y se continúa incluyendo al contrato de trabajo, en cuanto contenido básico del Derecho laboral, como uno más de los contratos del Derecho privado. Los elementos del contrato, sus efectos, su desarrollo, su cumplimiento normal o anormal, aparecen así entrevistados desde el prisma del Derecho civil, y afirmados como una aplicación especial de las relaciones concretas de conceptos que tienen

(3) Cfr. mi estudio: *Derecho Administrativo y Derecho del Trabajo*, en «R. G. L. J.», noviembre 1956. En nuestra Patria, por ejemplo, son bien escasos los civilistas que han tomado en consideración aspectos o problemas jurídico-laborales. CASTÁN y HERNÁNDEZ-GIL son, tal vez, los únicos en este sentido. OSSORIO, en los *Estudios en honor de García Oviedo*, publica un pequeño ensayo sobre «El Derecho civil y la seguridad social», que envuelve una orientación civilista absorbente. Mayor atención le han prestado, en cambio, entre nosotros, los administrativistas. Ello puede explicar que, en el orden de analogías de los planes de estudios, se emparente al Derecho del Trabajo con el Derecho Administrativo, y no se haya pensado, en cambio, en la necesidad de saber Derecho civil.

una validez general ya en el juego total del Derecho privado. La correspondencia, y hasta el paralelismo, que se establece entre instituciones laborales e instituciones civiles, se fuerza hasta el punto de no querer encontrar diferencia alguna entre lo que unas y otras significan, con su diferente campo de aplicación, con sus puntos de partida diferentes y obedeciendo ambas a supuestos que no tienen por qué coincidir.

Por este camino el peligro no está en que se piense al Derecho del trabajo con naturaleza de Derecho privado, sino en que se le acabe convirtiendo en un simple capítulo del Derecho civil. La raíz sobre la cual se sustenta tal afirmación está en el cuadro mismo de relaciones que ligan a los sujetos en el sentido del trabajo, cuya peculiaridad no sería suficiente por sí para definir una rama jurídica autónoma, de la misma forma que las relaciones entre depositante y depositario, por ejemplo, por el simple hecho de serlo, no son suficientes a crear una rama del Derecho especialmente dedicada a las relaciones nacidas del contrato de depósito.

, En esta línea cabría imaginar también que lo estimado como formación histórica de una disciplina jurídica, no pasa de ser evolución en el tiempo de un conjunto de instituciones que tienen su marcada definición en el cuadro general de las relaciones jurídico-civiles, con cuantas influencias o penetraciones de otras ramas del Derecho se dieran, pero sin por ello poder afirmarse como fundamento sobre el cual levantar un cuadro total de instituciones independientes.

De este modo se piensa que no habría demasiado fundamento para sostener un Derecho del trabajo como rama jurídica desconectada del Derecho civil. Y, más todavía, que no habría fundamento para afirmar el Derecho del trabajo con una autonomía propia, dado que la unidad del Derecho garantiza ya, sin más, contra todo posible peligro de desconexión, puesto que, en definitiva, el Derecho laboral no es sino, con arreglo a esta postura de disolución, una especialidad para ciertas relaciones jurídicas de las normas y contenidos propios del Derecho civil.

Pérez Leñero, entre nosotros, ha planteado con un rigor extremo el carácter privatista del Derecho laboral afirmándolo sobre un triple

criterio, que él denomina, respectivamente: filosófico-jurídico, histórico-jurídico e histórico-jurídico universal (4).

Después de rechazar las posibles objeciones que pudieran formularse a su tesis, nacidas de la idea del intervencionismo administrativo, de la existencia de garantías jurídicas distintas para el Derecho laboral y el Derecho civil, originadas por los pretendidos principios propios que se dan en el Derecho laboral y por los correspondientes propios procedimientos de creación, aplicación, interpretación y fiscalización, Pérez Leñero afirma la índole privatista del Derecho laboral, apoyándose para ello en los siguientes puntos:

1.º En la misma esencia del Derecho laboral, en lo que éste tiene de realidad última, no desnaturalizada por una evolución histórica que todavía no ha terminado.

2.º En la consideración del Derecho laboral en un sentido estricto, que excluiría la negación de todo aquello que no es estrictamente jurídico.

3.º En la admisión del Derecho laboral sobre la base de estimar sus instituciones esenciales, prescindiendo, por tanto, de todas aquellas realidades de carácter marginal que no penetran, según él, en la auténtica esencia de esta rama del Derecho.

Supuesto este planteamiento, para Pérez Leñero el Derecho del trabajo es fundamentalmente contrato de trabajo, y, como tal contrato, una realidad que cabe explicar echando mano de cuantos conceptos, relaciones e instituciones sirvan en el Derecho civil, sin más que operar en una fase de aplicación exigida por la propia especialidad de las relaciones existentes en lo que denominamos Derecho del trabajo.

(4) Vid. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general del Derecho español del Trabajo*. Madrid, 1947. Vid. también HERNÁNDEZ-GIL, Antonio: *El concepto del Derecho civil*. Postura que enmarca en las netas lindes del Derecho privado es la reciente obra de MARTÍN BLANCO: *El contrato de Trabajo*. Madrid, 1957. Entre los italianos, la línea civilista se marca acentuadamente en la apreciación del Derecho laboral. RIVA SANSEVERINO, ARDÁU, BARASSI, representan, entre otros, posiciones bien acusadas. Aun cuando no se desconozca, por ninguno de ellos, la penetración jurídico-pública existente en las distintas instituciones de Derecho laboral.

De todo el amplio campo de lo laboral, nos dice Pérez Leñero, interesa tan sólo al Derecho del trabajo su contratación, porque sólo este contrato hace del trabajo elemento y categoría jurídica.

A juicio de este autor, el movimiento pendular que el Derecho del trabajo ha sufrido, y su fuerte presión publicista, están motivados por razones simplemente políticas, y a lo sumo históricas, que han desorbitado la influencia de las instituciones jurídico-públicas en el Derecho laboral. Pero rectificada esa situación coyuntural, y vueltas las instituciones a sus cauces justos y adecuados, el Derecho del trabajo no sufrirá más influencias del Derecho público que aquellas a que normalmente se ve en nuestra época sometido todo el Derecho civil por efectos de ese fenómeno de intervención progresiva del Estado en las relaciones jurídicas, cualesquiera que sean sus caracteres y que suponen una publicación de todo el Derecho (5).

En esta postura, que comparten, aunque no con tanta exageración y en línea tan extrema, autores de fuera y de dentro de nuestra Patria, hay que reparar en lo que tiene de acertada y en lo que, en cambio, supone de peligro de disolución de nuestra disciplina.

Resulta indudable que la vinculación de Derecho de trabajo y Derecho privado es una realidad a la que no cabe de ninguna manera negar evidencia, so pena de incurrir en un desconocimiento fundamental de lo que la relación jurídica como tal entraña y lo que el cuadro de relaciones jurídicas laborales suponen en torno al concepto básico de relación jurídica. Pero el reconocimiento de esta necesaria vinculación, que es evidente conexión entre Derecho privado y Derecho del trabajo, no puede llevar, en modo alguno, a aceptar la resolución extrema de quienes, en definitiva, lo que hacen es no reconocer la entidad de unas relaciones jurídicas nacidas entre unos sujetos determinados y con un objeto especialmente cualificado. El peligro de disolución comienza, precisamente, por la vía del Derecho

(5) El «todo deviene Derecho público», que como un síntoma de decadencia del Derecho escribiera RIPERT, no puede entenderse con un sentido tan extremo que para contrarrestar su posible influencia en las relaciones de trabajo se le sustituya por una visión, en definitiva tan unilateralizada como la publicista, pero entrevista y afirmada desde el terreno jurídico-privado.

privado, en el momento mismo en que se piensa al Derecho del trabajo reducido en su contenido a puro contrato laboral, y éste, a su vez, caracterizado como uno más de los contratos civiles, en el que las notas de diferenciación aparecerían como simples notas accidentales sin ningún otro criterio de distinción respecto de los otros contratos civiles que el de sus sujetos y el objeto propio del mismo.

Con ello está bien claro que quedan fuera enteramente de toda consideración jurídico-laboral: el conjunto de instituciones previas y posteriores al contrato; el problema mismo que determina con carácter sustancial la existencia de esta rama jurídica con un sentido autónomo, cual es el del objeto del Derecho laboral; el estudio de la evolución histórico-jurídica, que aparecería desprendido de todo su interés para quedar limitado en su sentido a una pura explicación incidental y de ocasión; habría de eliminarse también el importantísimo capítulo de las fuentes, ya que en nada se diferenciaría de lo que esta cuestión es en el Derecho civil, quedando en consecuencia enteramente marginados los convenios colectivos de condiciones de trabajo; y, en fin, habría de romperse también con la consideración, en lo que hoy denominados Derecho laboral y dentro de su sistemática, de ese cuadro de relaciones colectivas que por vía de conflicto dan lugar a aspectos jurídicos importantísimos, y en los cuales sigue siendo el trabajo por cuenta ajena el determinante esencial, pese a todos los intentos de disolución del Derecho laboral como puro Derecho privado. Ni que decir tiene, claro está, que toda la parte de seguridad social habría de excluirse por principio y enfocarla tal vez bajo el prisma del tradicional contrato de seguro a base de la relación triangular entre asegurador, asegurado y beneficiario.

3. LA DISOLUCIÓN JUS-PUBLICISTA

Por un extremo, que cabe considerar opuesto al de las posturas privatistas, incurren los partidarios del Derecho público, como fundamento de la naturaleza del trabajo, en errores análogos, aunque de signo contrario, a quienes mantienen la teoría del Derecho privado.

Deveali ha señalado cómo la coexistencia, en la regulación de las

relaciones del trabajo, de normas de Derecho privado con otras de Derecho público ha inducido a algunos autores a trazar una distinción entre las disposiciones del Derecho laboral de naturaleza privada y las de carácter público, agrupando estas últimas en una rama denominada Derecho administrativo del trabajo.

Incluso se ha llegado, en posiciones más avanzadas, a afirmar que la legislación social es la esfera del ordenamiento jurídico-administrativo que tiene por objeto el amparo de las categorías de trabajadores con finalidades de interés nacional. El mismo Deveali ha criticado esta posición, rechazándola, para sostener la inoportunidad, cuando menos, de todo intento que lleve a considerar la legislación social como una parte del Derecho administrativo, aunque se fundase para ello en el hecho de que fuertes sectores de normas jurídico-laborales se hallen influídos por principios de Derecho público (6).

La disolución del Derecho de trabajo por vía jus-publicista se ha llevado a cabo, a nuestro juicio, sobre la base de potenciar, por no decir de considerar con carácter exclusivo, la validez de los cinco principios siguientes:

1.º El Derecho del trabajo es una rama jurídica en la cual las relaciones por él reguladas e integrantes de su contenido miran más al interés general que al interés individual.

2.º Las relaciones laborales son fundamentalmente relaciones de subordinación, que crean, como consecuencia de ello, una situación de dependencia jerárquica entre quienes son sujetos de las mismas (7).

(6) Cfr. DEVEALI: *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. 2.ª ed. Buenos Aires, 1956, págs. 66 y sigs. Ha sido concretamente LIONELLO R. LEVI quien ha marcado, respecto de la legislación de trabajo, la idea conceptual del amparo de categorías de trabajadores con finalidades de interés general. Vid., de este autor, sus *Instituzioni di legislazione sociale*. Milán, 1942, pág. 9, donde, por lo demás, excluye de una noción, incluso amplia, del Derecho del Trabajo, las instituciones de previsión y asistencia.

(7) Esta jerarquía sería algo más que la estricta dependencia laboral que aparece como nota característica del concepto del Derecho del Trabajo en las nociones que toman como objeto del mismo el trabajo subordinado y dependiente.

3.º La estructura, sobre la cual aparece montado el conjunto de las relaciones jurídico-laborales, permite aseverar la existencia de unas potestades que, sin tener carácter administrativo, se identifican sustancialmente con las de esta índole y son por entero aplicables a las relaciones laborales (8).

4.º La consideración de los entes sindicales, que como sujetos del Derecho de trabajo constituyen un aspecto importantísimo del mismo, obliga a aceptar su carácter de entes públicos, máxime cuando el orden de sus relaciones con el Estado no aparece sostenido sobre una postura estatal de inhibición o de puro reconocimiento jurídico, sino de decidido intento de inserción de aquéllos en las estructuras jurídico-públicas.

5.º Existen instituciones laborales, o mejor instituciones que reconocen como objeto último al trabajo por cuenta ajena y que se crean en base a las relaciones nacidas de ese objeto, cuya articulación obedece en todo el proceso de su desarrollo al significado que en el orden jurídico-administrativo tienen los servicios públicos.

La pretendida fundamentación del Derecho del trabajo sobre el interés general predominante en todas las relaciones jurídicas que lo integran, es argumento que sólo puede abonar un intento de sostenimiento de esta rama del Derecho en el marco completo jus-publicista, si se piensa que dicho interés general es la única y exclusiva realidad que cabe encontrar en el mismo.

Ahora bien, si es verdad que en todas las relaciones jurídico-laborales hay, evidentemente, un interés que afecta a personas que están más allá de la estricta y simple pertenencia a la relación, y si ese interés, por la propia naturaleza del objeto de la relación, transciende a los límites que se encierran en los sujetos de la misma, no es menos verdad también que la vinculación que se establece entre trabajador y empresario cuenta con un valor, en primer término, indi-

(8) Una enumeración de las posibles manifestaciones de esa corriente administrativista, con el influjo de instituciones que pertenecen a esa rama del Derecho, puede hallarse en PÉREZ BOTIJA: *El Derecho del Trabajo* (Concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas), sin que dicha referencia signifique compartir, admitiéndolas, las realidades que nacen de esas figuras administrativas.

vidual, en cuanto que el contenido del contrato que da origen a la relación trabajador-empresario es contrato que se diversifica en un conjunto de obligaciones y derechos mutuos y recíprocos para empresario y para trabajador (9).

Por consiguiente, la teoría del interés general, que debe aplicarse en el Derecho del trabajo, sólo puede hacerse dentro de una determinada esfera y habida cuenta de que dicha aplicación no lleva consigo, ni mucho menos, la negación por su parte de lo que son intereses individuales, que también se dan en toda relación laboral. Ni siquiera cabría sostener, con absoluto rigor, el carácter de predominio de lo general sobre lo particular en las relaciones laborales. No es lícito ni acertado olvidar que en la relación trabajador-empresario, o en las relaciones de la asociación profesional con sus miembros, no prime, en último término, el interés privado, que se despliega en un haz de derechos y deberes con cuantas manifestaciones de intervencionismo regulador se quiera, pero manifestaciones, en postrera instancia, de un hacer o un obligarse de empresario para con trabajador, y viceversa, y de asociación para con miembros de la misma, y de éstos para con aquélla. Incluso en aquel tipo de relaciones encuadradas en el marco jurídico-laboral, con un carácter a primera vista más acusadamente jurídico-público, resulta imposible eliminar la referencia que al individuo, aunque sea a éste como miembro de una comunidad o sector social determinados, se puede encontrar en todo momento.

La relación de subordinación, que como otra de las razones se alega por quienes pretenden disolver al Derecho del trabajo en los supuestos de un Derecho público general, no es tampoco ni constituye motivo suficiente para en base a dicha nota alcanzar tal conclusión. La relación contractual que se establece para la prestación de un servicio, el contenido de realización de este servicio y de correspondiente pago del mismo, la situación de una de las partes del contrato —el trabajador— dentro de la empresa y las potestades de mando o disciplinaria reconocidas al empresario, no pueden, en ningún su-

(9) Cfr. nuestro estudio *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*.

puesto, interpretarse como la traducción al plano de las relaciones laborales de una postura análoga a la que el administrado mantiene respecto de la Administración. La situación del jefe de empresa, aun en los regímenes en que el conjunto de facultades atribuidas al mismo crean una especie de responsabilidad para él ante el Estado, no por ello determina una jerarquía que lleve a la consideración del empresario en una postura de privilegio jurídico respecto del lugar que en el orden de relaciones de Derecho corresponde al trabajador. Precisamente el contrato de trabajo tiende, en la regulación de sus condiciones y en el establecimiento a través de un sistema de fijación mínimo en sus cláusulas, a atemperar las posibles consecuencias de un abuso de derecho que podría producirse como fruto de una exagerada interpretación y utilización de la dependencia jerárquica. Trabajador y empresario son sujetos de una relación en la cual se mantienen, teóricamente al menos, dentro de un nivel de igualdad. Las limitaciones que a la autonomía de la voluntad se consignan en la disposición de sus posibilidades contractuales lo son, precisamente, para salvar las posibles diferencias entre uno y otro sujeto de la relación jurídico-laboral, y evitar, de esta manera, una problemática explotación de ese inexistente grado de jerárquica dependencia.

Es cierto que el empresario cuenta con unas potestades que ha de actuar para dar cauce de realización a la relación jurídico-laboral concertada. En este sentido, la potestad de organización del trabajo que al empresario legal y expresamente se reconoce; o la potestad de mando que sobre el personal a sus órdenes se le atribuye; o la potestad disciplinaria que las Reglamentaciones laborales instituyen como propia del director de empresa, comportan, todas y cada una de ellas, evidentes manifestaciones de una aproximación entre el Derecho del trabajo y el Derecho público, o, cuando menos, alguna rama del Derecho público. Pero el reconocimiento de estas potestades no puede entrañar su afirmación con un sentido de rigurosa identificación administrativa hasta tal punto que se llegue a poder hacer del Derecho del trabajo un capítulo más de otra rama del Derecho en cuyo seno aparecen disueltas las relaciones que componen aquél.

La estimación sustantiva del Derecho laboral aparece mantenida

sobre una realidad objetiva, cual es la del trabajo que se presta libre y voluntariamente por cuenta ajena, siendo esta «ajenidad» la nota que define a la disciplina como tal, con su sustantividad y su autonomía. La existencia de una serie de potestades próximas al campo administrativo, no quiere decir que el Derecho del trabajo haya de acabar absorbido por el Derecho público en general, o, en particular, por el Derecho administrativo. Si el conjunto de relaciones jurídicas que integran el Derecho del trabajo precisa del reconocimiento, en favor de alguno de los sujetos de las mismas, de unas potestades de actuación que configuren con mayor fuerza y delimiten con un mayor sentido tanto el alcance de obligaciones y derechos como el cumplimiento y la exigibilidad de aquéllas y de éstos, ello no puede interpretarse en ningún caso como una adscripción de una determinada rama del Derecho, cualquiera que ésta sea, al campo o señorío de otra rama distinta, sino, y a lo sumo, como utilización en este caso por parte del Derecho laboral de figuras o conceptos que, traducidos a la realidad, le son necesarios para una más completa expresión de sus relaciones (10).

No tiene mayor fuerza tampoco el empleo como argumento de la condición de entes públicos que pueda reconocerse incluso a las asociaciones profesionales y, más concretamente, a los sindicatos.

Frente al mantenimiento de esta posible tesis debe pensarse que, primero, el Derecho sindical no es todo el Derecho del trabajo, sino un capítulo del mismo; y que, segundo, las mismas relaciones que nacen de la existencia de las asociaciones profesionales son relaciones en las cuales el trabajo por cuenta ajena sigue actuando como objeto

(10) Este es el significado que tienen, a nuestro juicio, las medidas de organización del trabajo en la empresa, que se reconocen a favor del empresario, o el poder sancionador de éste, según el cuadro legal en que expresamente aparece reconocido —disciplinariamente— en las Reglamentaciones de Trabajo. Ello no sería sino consecuencia de esa tendencia a hacer de la situación del trabajador una situación estatutaria. Vid., en este orden de referencias, junto a los estudios de MESQUITA sobre la potestad disciplinaria del empresario, el libro de LEGA: *Il potere disciplinario del datore di lavoro*. Milán, 1956.

determinante de todo el proceso de constitución, desarrollo y complemento de los fines por dichas asociaciones perseguidos.

Cuando dos sindicatos, patronal y obrero, o cuando una empresa y un sindicato de trabajadores, conciertan un convenio colectivo de condiciones de trabajo, no operan valiéndose de resortes jurídico-públicos y dentro de un campo en el cual las relaciones que crean la necesidad de ese convenio colectivo o aquellas otras a las que este convenio colectivo dé lugar, permita encuadrarlas dentro de las fronteras del Derecho público. Ni el interés colectivo o supraindividual que pueda dimanar de este tipo de convenios; ni el proceso de elaboración de los mismos; ni siquiera su referencia al fundamento sociológico que les sirve de soporte, son razones bastantes o suficientes para testimoniar una transposición del Derecho del trabajo al Derecho público de forma que dicha transposición quede resuelta en la inclusión de las distintas relaciones jurídico-laborales en diferentes y sendos capítulos de un Derecho administrativo. Sería un error, a nuestro juicio, gravísimo —tan grave que de incurrir en él se acaba negando la existencia misma del Derecho del trabajo—, diversificar los diferentes contenidos del Derecho laboral en diferentes apartados de la materia administrativa, hablando dentro de ésta de una legislación sindical, o de una legislación del trabajo de los menores, o de una legislación de jornada laboral, o de una policía de seguridad e higiene en el trabajo, etc., etc. Con ello se rompe por entero la unidad que es fruto de un punto de partida esencial en torno al cual se constituye y afianza la existencia misma del Derecho del trabajo. En caso contrario se llega a la disolución de las relaciones laborales en puras expresiones jurídico-positivas de un contenido legislativo que se despliega en tantas derivaciones cuantos sean los sujetos afectados.

Por otro lado, no ya el reconocimiento, sino la tendencia que el moderno orden jurídico-político desenvuelve con vistas a la integración de las entidades sindicales en el mecanismo y estructura estatales no quiere decir nada en contra del Derecho del trabajo como tal, puesto que, por una parte, y como ya hemos dicho, el Derecho de las asociaciones profesionales con toda su peculiar regulación interna y los conflictos nacidos de dichas entidades, no es más que un capítulo del

Derecho del trabajo. Pero, y además, por otro lado, tal fenómeno o tendencia de integración no es sino una manifestación más del proceso intervencionista del Estado, advertible no sólo en relación con aquellas realidades en las que cabe advertir un más o menos marcado interés jurídico público, sino en muchas de aquellas que han venido siendo consideradas tradicionalmente como típicas del Derecho privado (11).

Tampoco resulta aceptable la razón que trata de apoyar toda la fuerza de su sentido disolvente en la caracterización de al menos parte de las instituciones laborales como servicios públicos. Si el servicio público supone una prestación regular y continua y un régimen jurídico especial, todo ello naturalmente con un objeto en el que el interés público prevalece, no cabe la menor duda de que determinadas instituciones jurídico-laborales pueden ser consideradas como un servicio público. Ahora bien, sólo determinadas instituciones. Y, por supuesto, aun éstas sin hacer que decaiga en ellas lo que es motivo y razón fundamental de su pertenencia al Derecho del trabajo y no al Derecho administrativo o al Derecho público en general.

Si una oficina de colocación se constituye en el plano necesario con carácter de servicio público; o si las instituciones de seguridad social (prescindiendo ahora del problema de su encuadramiento en el plano jurídico laboral) logran también dicha calificación, ello no puede utilizarse como argumento para denunciar una consideración *jus publica* de las relaciones del Derecho del trabajo y pensar que éste puede enfocarse tomando como exclusiva perspectiva de estudio a aquél.

Las relaciones contractuales de tipo laboral, en las que empresario y trabajador siguen marcando con significación única y especial todo el proceso de desenvolvimiento del Derecho del trabajo, nunca podrán ser estimadas como un servicio público, ya que la relación a que el contrato sirve de origen y el contenido y efectos de éste vinculan a dos o más personas, pero siempre sobre la base de una consideración

(11) Puede pensarse incluso como expresión de un fenómeno político de mayor amplitud y extensión que se traduciría en una especie de lucha u oposición entre el Estado y los grupos sociales en él existentes. Una manifestación más, en suma, de la tradicional oposición Sociedad-Estado.

individual que se concreta y actualiza en unas determinadas prestaciones recíprocas y correspondientes.

A mayor abundamiento podría alegarse que, en definitiva, lo que el Derecho del trabajo tenga de interés público, de régimen especial y de sentido de espontaneidad, es, precisamente, lo que permite negar todo sentido de organización en el mismo, manifestándose su régimen jurídico especial no con el significado con que este régimen se articula en el cuadro de relaciones de un servicio público, sino como consecuencia de la diferente situación en que se hallan empresario y trabajador dentro de las relaciones laborales.

Por el valor que el argumento a contrario pueda tener, podíamos aducir aquí también, con Greco, que determinados fenómenos considerados como típicos del Derecho del trabajo —tales, por ejemplo, la desvalorización de la autonomía contractual, la existencia de obligaciones impuestas directamente frente al Estado, o la injerencia o intervención de éste— han dejado de ser exclusivos de las relaciones de trabajo, para extenderse a toda forma de actividad económica. Entre estas formas a las cuales esos fenómenos se extienden, añadimos nosotros, están incluso las mismas relaciones jurídico-civiles, sin que por ello pueda hablarse de una disolución del Derecho privado en el Derecho público, toda vez que la raíz fundamental que justifica y explica la existencia misma del Derecho privado tiene fuerza por sí misma como objeto suficiente para sostener la realidad de las relaciones jurídico-privadas (12).

En un sentido análogo y frente a cualquier posible intento de desnaturalización del Derecho del trabajo para convertirlo en un capítulo o en una pura expresión del Derecho público, podemos decir que también el objeto del Derecho laboral es por sí mismo una realidad con la fuerza necesaria para dar origen a un conjunto de relaciones que afirmen su individualidad y su autonomía frente a todo posible intento de absorción jus publicista, sin negar ni rechazar por ello la

(12) Cfr. en este sentido, junto a las obras de RIPERT —sobre todo *Le déclin du Droit* y *Le régime démocratique et le Droit civil moderne*— el libro de SAVATIER: *Metamorphoses économiques et sociales dans le Droit civil d'aujourd'hui*.

utilización de cuantos conceptos y figuras jurídicas puedan ser empleados por el Derecho del trabajo para una más cumplida explicación y comprensión de sus instituciones, aunque sean procedentes del Derecho público.

4. LA DISOLUCIÓN EN ORDENAMIENTOS ESPECIALES

Como es bien sabido, el magnífico tratado de Borsi-Pergolesi, en su volumen V, lleva por título general el de "*El Derecho del trabajo en sus ordenamientos especiales*" (13).

En este volumen (me estoy refiriendo a la segunda edición) se estudian el Derecho tributario, el Derecho procesal, el Derecho penal y el Derecho internacional del trabajo.

Cada uno de los anteriores estudios, cuyo enjuiciamiento crítico no vamos a entrar en estos momentos a considerar, recaba para sí tratamiento de un determinado aspecto del Derecho laboral estudiando aquellos aspectos, normas e instituciones en los que lo tributario, lo procesal, lo penal y lo internacional van unidos a lo laboral.

El peligro que así se corre queda bien claro, cualquiera que sea la perspectiva de enfoque con que se pretenda entrar en la investigación del problema. Se podría pensar, a primera vista, que no hay Derecho del trabajo como disciplina o rama jurídica autónoma, sino aplicación de normas fiscales, normas procesales, normas penales o normas internacionales a relaciones que tienen por objeto el trabajo y que de la prestación de un trabajo nacen.

La cuestión central está, como forzosamente puede deducirse, en la determinación de cuál sea el sustantivo y cuál el adjetivo. Si se carga el acento fuera del trabajo, es claro que se desplaza la consideración de un Derecho autónomo laboral a un Derecho laboral no autónomo,

(13) Cfr. BORSI-PERGOLESÍ: *Trattato di Diritto del Lavoro*. Vol. V, que integran —en la 2.^a edición— los siguientes estudios: UCKMAR: *Diritto Tributario del lavoro*; JAEGER: *Diritto Processuale del lavoro (controversie individuale)*; BATTAGLINI: *Diritto Penale del lavoro*; BALLADORE PALLIERI: *Diritto Internazionale del lavoro*. La simple enumeración de este contenido es ya bastante expresiva.

sino constituido por un conjunto o serie de preceptos en los que predominan otros aspectos distintos del laboral para ser éste un común denominador, desde luego, pero sin fuerza suficiente y necesaria para en torno a él afirmar la existencia de una rama jurídica independiente.

El riesgo de disolución que por este camino apunta es bien claro, toda vez que se manifiesta en el hecho de que múltiples ordenamientos jurídicos parciales acabarían absorbiendo al conjunto de relaciones que tengan por objeto al trabajo que se presta por cuenta ajena, y dado que en tales relaciones la función fundamental vendría señalada por la existencia de una relación jurídico fiscal nacida del hecho trabajo, o de una relación procesal, o de una penal, o de una internacional. Por extensión, el problema podría aplicarse a cualquiera otra disciplina que no fuera ninguna de las cuatro enumeradas.

A nuestro juicio, el riesgo de disolución del Derecho del trabajo por esta vía es, si cabe, más fuerte que el que pueda darse por cualquiera otra de las consignadas anteriormente. Y ello porque, al menos, existe una propensión a considerar que en el Derecho laboral hay una serie de capítulos del mismo en los que su estudio desde una u otra perspectiva (puramente laboral o no) depende de la fuerza con que se considere la existencia misma del Derecho del trabajo. Queremos decir, concretamente, que el Derecho procesal del trabajo es más que discutible que pueda sostenerse como Derecho del trabajo y no como Derecho procesal. De manera análoga resulta también problemático que el Derecho internacional del trabajo pueda estimarse más Derecho del trabajo que Derecho internacional. Lo mismo podríamos decir del resto de los apartados en los que el trabajo aparece, pero no aisladamente, sino junto a otras relaciones en las que entra al lado de normas procedentes de ramas jurídicas distintas.

Es cierto que la naturaleza de los objetos, el contenido de las relaciones o la conceptualización de los sujetos, puede determinar cuando menos la interferencia de determinados tipos de normas en las relaciones jurídico laborales. Pero no es menos verdad también que esa posible interferencia no constituye, antes al contrario, y en nuestra opinión, afirma la posibilidad de un Derecho del trabajo que se niega a su disolución por la vía de una absorción en la cual normas de

otras ramas jurídicas calificarían el contenido de las relaciones nacidas entre dos sujetos, uno de los cuales presta a otro un servicio o trabajo por cuenta del mismo. Lo que entre un súbdito extranjero que contrata sus servicios y la persona que se los contrata nace, no es una relación de Derecho internacional privado, aun cuando éste pueda tener mucho que decir en la regulación de dichas relaciones, sino que lo decisivo en orden a la reglamentación de ese contenido es precisamente la naturaleza de la prestación en que la relación consiste. De manera análoga, el procedimiento para sustanciar un conflicto individual de trabajo, aun siendo Derecho procesal, no puede desconocer que ha de servirse forzosamente de normas sustantivas de tipo laboral, que serán precisamente las aplicables en orden a la resolución de fondo de la cuestión contenciosa planteada.

Con esto queremos destacar la significación del Derecho del trabajo por encima del peligro de disolución en ordenamientos especiales, que se da cuando se le estudia con un sentido parcial y desde un plano de previa estimación en el cual las normas a considerar son las que se manifiestan como normas no laborales o, mejor dicho, como preceptos tangencialmente laborales (14).

5. LA DISOLUCIÓN INSTITUCIONAL

Por institución, como es bien sabido, hay que entender, según la línea mantenida por Hauriou, Rénard y toda la escuela institucional francesa, la afirmación de una idea que se va concretando objetivamente por encima y más allá de las voluntades creadoras originarias (15).

(14) El riesgo, si bien se mira, es fuerte y significativo. En definitiva, cabe pensar que se resuelve en una cuestión de límites y que un problema de delimitación de instituciones es lo que, en el fondo del mismo, prevalece. Pero es precisamente a la hora de determinar los límites cuando surgen los riesgos fronterizos y se pone en cuarentena la realidad misma de una disciplina.

(15) La idea que se objetiviza, tomando cuerpo, y trascendiendo de las voluntades individuales de quienes la sostienen y forman parte de ella, reclu-

Lo sugestivo de la formulación de la teoría institucional y sus innegables posibilidades en todos los campos del Derecho no podían ser ajenas a cuanto su aplicación al Derecho del trabajo es susceptible de dar de sí. No cabe duda de que en este punto el moderno juslaboralismo francés tiende a una construcción del Derecho del trabajo, en el cual lo que autores como Durand, Rivero y Savatier denominan cuadros institucionales del Derecho del trabajo tiene un valor de intento de fijación objetiva de nuestra disciplina, precisamente por la vía abierta en las creaciones de la escuela institucionalista francesa.

Si se entra con cierta profundidad en el problema que lo institucional presenta para el Derecho del trabajo, se advertirá fácilmente que no es la idea de institución como tal la que sirve al Derecho laboral para construirlo íntegramente, y partiendo de una realidad que pueda ser objeto del mismo. A nada que se penetre en la cuestión se advertirá con claridad que toda construcción institucional del Derecho del trabajo lo que busca, en realidad, es afirmar uno de esos cuadros institucionales, o varios de ellos, para en torno a los mismos levantar el edificio total del denominado Derecho laboral. Son dos las realidades sobre las cuales este intento se lleva a cabo con mayor firmeza: la Empresa y el Sindicato (16).

En torno a la Empresa como institución se ha querido, y se quiere en la actualidad, elevar el edificio completo de la disciplina jurídico laboral reduciendo todo el Derecho de trabajo a la Empresa.

La Empresa sería, con arreglo a esta concepción, el centro por el cual irradiarían todas las posibles líneas de entrelazamiento y conjunción de las diversas relaciones jurídico laborales. La Empresa es, se dice, más que un puro sujeto de relaciones jurídico laborales. Prescindiendo de sus aspectos mercantil y económico, desde el punto de vista laboral, la Empresa para el Derecho del trabajo es una comunidad, una

tando nuevas voluntades que se adhieren y perviviendo más allá de las mismas, representa, evidentemente, desde el punto de vista jurídico, una realidad; y una realidad, además, que sirve para explicar muchas relaciones y afirmar la base de no pocas categorías. Pero la tesis de HAURIUO y RENARD es, por sí sola, insuficiente.

(16) Se opera así una transposición de la idea institucional como tal a «una de las instituciones».

concreción institucional, un complejo de relaciones jurídicas en las que cabe advertir el proceso completo del Derecho del trabajo por la vía de consideración de todas cuantas relaciones tienen su asiento en aquélla.

De forma muy similar, cuando se vuelve la vista al Sindicato y se estima a éste también como institución se acaba viendo en él el punto de partida central para sostener en torno al mismo la existencia de una posibilidad constructiva del Derecho del trabajo que tiene como motivación básica la del Sindicato. Trabajadores y empresarios, desde sus respectivas asociaciones profesionales, o juntos ambos en una misma asociación, marcan la significación que desde el punto de vista institucional al Sindicato cabe atribuir, y suponen, en cualquier caso, la referencia del Derecho laboral al Sindicato, por darse en éste todo un complejo de relaciones en las cuales el trabajo vincula a quienes dentro del Sindicato lo constituyen, lo sostienen y lo desarrollan.

Si bien podría tal vez sostenerse la concepción institucional de la Empresa y del Sindicato, ello no es bastante para en base a esa concepción, pretender que todo el Derecho del Trabajo quede reducido a lo que una afirmación institucional de ambas entidades supondría. Ni todo el Derecho laboral es la Empresa, ni los contratos o relaciones que en el seno de la misma cabe advertir. Ni todo el Derecho laboral es el Sindicato ni, por consiguiente, el cuadro de relaciones que al amparo de la existencia de éste puedan darse.

Por lo que respecta a la Empresa, habría que resolver previamente unos cuantos problemas existentes en relación con la misma, y de los cuales no es el menor, ni el menos grave, el de su misma esencia, pues todavía en la actualidad seguimos en la doctrina sin ver con claridad qué sea la Empresa, problema éste que plantea graves inconvenientes desde el punto de vista práctico, toda vez que el Derecho, en cuanto derecho aplicado, se ve forzado a operar con supuestos que no aparecen nítidamente delimitados. Que la Empresa sea una unidad económica, que sea esto más una unidad técnica, que sea simplemente lo primero, o que aparezca como un complejo de relaciones jurídicas, es concepción que según el supuesto punto de mira que se acepte, conduce a soluciones bien distintas. En cualquier caso debe tenerse presente que en la Empresa confluyen relaciones jurídicas no

sólo laborales, sino civiles, mercantiles, fiscales, etc., etc. La complejidad de las vinculaciones a que la Empresa, y sobre todo la Empresa moderna, se ve sometida, supone la realidad de una consideración necesariamente unitaria; pero que, en relación con el Derecho del trabajo, no cabe estimar en modo alguno, y en nuestra opinión, con base suficiente para sostenerla con carácter de exclusividad como comprensiva de todo el Derecho del trabajo (17).

Por su parte, el Sindicato no es tampoco, según ya dejamos consignado más arriba, todo el Derecho laboral. A lo sumo un capítulo, todo lo importante que se quiera, pero, en definitiva, un capítulo del Derecho del trabajo. Las relaciones de éste no se agotan dentro del Sindicato ni admitido éste con puro sentido institucional. Una cosa es advertir el Derecho del trabajo y estudiar esta disciplina con un criterio que ve en lo sindical el aspecto más importante de las relaciones jurídico laborales, y otra, ciertamente bien distinta, contemplar cómo la realidad desmiente en cada momento la existencia de una posible institucionalización laboral del Sindicato a efectos de conceptualización del Derecho del trabajo desde el plano institucional.

Lo institucional representa, evidentemente, un punto de partida prometedor de soluciones y, a nuestro parecer, de ricas posibilidades

(17) Es un problema éste que, desde el punto de vista jurídico, sólo en el campo jurídico-mercantil ha sido abordado con plena profundidad, aun cuando las conclusiones a que unos y otros tratadistas han llegado no han sido unánimes entre sí. Otro aspecto —el económico— no jurídico, por tanto, ofrece también preocupación y tratamiento constantes. En lo jurídico-laboral, en cambio, el campo aparece todavía lleno de dificultades, de puntos de consideración y de estudio, necesitando de una consideración unitaria y global. La «azienda» italiana, la «entreprise» francesa, la «Betrieb» germana, o nuestra «empresa» —con sus distinciones consiguientes y sus diferenciaciones de conceptos más o menos afines: tal el de «establecimiento», por ejemplo— permanecen como un campo de inmensas posibilidades, en el que se han roturado, desde luego, extensiones notables pero donde el Derecho del trabajo tiene mucho que decir en el futuro.

En esta línea institucional se pueden incluir autores como RIVERO y SAVATIER, cuyo *Droit du Travail* (París, 1956) responde a dicha idea en la construcción de algunos de sus «cuadros». Vid. la recensión trazada por nosotros de este libro —ejemplo de Manual en la materia— en CUADERNO DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 34.

en orden al estudio del Derecho del trabajo. Sin embargo, la concepción institucional nos resulta otro peligro de disolución de este Derecho, que ha de afirmarse sobre las relaciones jurídicas nacidas del trabajo que se presta por cuenta ajena, el cual no es ni más ni menos que un objeto sobre el que se proyecta la normatividad jurídica, sin consideraciones institucionales que presenten una postura de absorción de las mismas en el seno de la misma ideología institucional en cuestión.

Un sendero análogo, y por tanto peligroso para el Derecho laboral, es el seguido por quienes tratan de sostener la existencia de un pretendido Derecho económico que encuadraría, entre otras disciplinas, a la que denominamos Derecho del trabajo. Como si las relaciones que dentro de éste cabe advertir tuvieran un contenido sólo y exclusivamente económico y no un matiz social tan fuertemente acusado y una significación ética puesta de relieve por la doctrina de nuestro tiempo, de tan significativos alcances que constituyen precisamente la afirmación de que no hay relaciones jurídico laborales englobables sin más dentro de un Derecho económico y disueltas en el círculo de éste, sino relaciones en las que el trabajo que se presta por cuenta ajena tiene, aparte de una valoración económica y de una prestación de este carácter, un contenido de otro tipo que escapa a lo que el Derecho económico trata de definir como objeto propio.

Por último, y todavía en esta línea institucional, conviene prevenir acerca de las manifestaciones de un riesgo de disolución de Derecho del trabajo, que es tal vez uno de aquellos en que por la sugestividad de la presentación y la moda del tiempo a que se refiere, encierra uno de los mayores peligros. Nos referimos a lo que podríamos denominar riesgo de colectivismo, que acabaría con el Derecho del trabajo, puesto que ni el contrato laboral tendría sentido ninguno desaparecida por entero la autonomía de la voluntad, ni cuantas relaciones dentro del Derecho laboral pudieran darse tendrían significación tampoco, dada la reducción de las mismas a puro fenómeno colectivo en virtud del cual la idea de comunidad a la que trabajador y empresario habrían de entregarse, quedando en ella subsumidos, privaría con fuerza tal que, prácticamente, la misma concepción insti-

tucional desaparecería en el caso concreto del ordenamiento jurídico laboral.

Frente a la idea institucional, con todos sus matices aprovechables, la idea de relación jurídica nos sigue pareciendo que juega, o debe jugar, de modo esencial y primero en la conformación y en la configuración de todo el Derecho del trabajo, incluso en lo que se considera institucional dentro del mismo, de acuerdo con el concepto de que arrancan la escuela francesa de Hauriou, Rénard y sus seguidores.

6. EL PROBLEMA DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Modernamente se ha propugnado por algunos autores la concepción del Derecho del trabajo como el Derecho de la actividad profesional, tratando de esta manera de recoger todo el conjunto de manifestaciones desarrolladas por el trabajador en una profesión determinada.

Si bien se mira, el intento de reducir el Derecho del trabajo a Derecho de la actividad profesional encierra, en definitiva, una posible salida a la dificultad que supone el dar entrada en el marco del Derecho laboral a actividades como las encerradas en las profesiones liberales que por su naturaleza pueden caracterizarse como prestaciones de servicios, pero a las cuales, sin embargo, falta la nota de dependencia o subordinación, considerada ésta al menos en todos sus aspectos; desde luego, les falta la nota de dependencia desde un punto de vista de estricta subordinación técnica.

Con un sentido de extensión y de amplitud se ha querido así advertir en el Derecho del trabajo una referencia a realidades que, como puede verse, no son, a nuestro juicio, realidades estrictamente jurídicas.

Como es sabido, es Durand quien ha dado carta de naturaleza a la noción del Derecho del trabajo como Derecho de la actividad profesional. El punto de partida está para él en la regulación de las relaciones jurídicas que nacen del cumplimiento de un trabajo por cuenta de otro, siempre que la ejecución de este trabajo vaya acompañada de una subordinación o dependencia respecto del empresario. Bien

puede decirse de manera general que, con arreglo a esta noción, el Derecho del trabajo regula el trabajo subordinado, el trabajo dependiente (18).

No entraremos ahora en las cuestiones que la noción de dependencia plantea, todas ellas advertibles desde distintos puntos de vista bajo el denominador común de la dificultad de precisar su contenido, su alcance y la posibilidad misma de referir esa dependencia a determinado grupo de relaciones que no pueden en modo alguno estimarse como sujetas a un grado de subordinación suficiente por sí mismo para pensarlo encuadrado en el marco del Derecho laboral.

En cualquier caso, el problema así formulado conduciría a una de estas dos soluciones lógicas: o a desterrar del Derecho del trabajo aquellas relaciones en las cuales la nota de subordinación no apareciese con absolutos y claros caracteres manifestada, o bien a hacer de esta nota no más que un puro vínculo que no calificase por sí mismo la significación de las relaciones laborales y que actuase en consecuencia como mero elemento accidental sin trascendencia ni virtualidad suficientes para constituir una verdadera disciplina jurídica.

El mismo Durand ha señalado el avance progresivo que la idea de profesión ha representado en orden a la constitución de lo que pudiéramos denominar el futuro del Derecho laboral. La profesión constituyó en el antiguo Derecho el cuadro esencial de las relaciones de trabajo, cuadro éste que desapareció con la abolición del régimen corporativo. En un proceso de evolución histórica, que supera las medidas prohibitivas de las organizaciones profesionales, la profesión, según el autor francés, es una comunidad resultante del ejercicio eventual de un trabajo que constituye una comunidad económica, una comunidad técnica y que se encuentra dotada de determinadas particularidades sociales. La conclusión a que por este camino se llega es la de que la profesión engendra entre sus miembros una comunidad que organiza el Derecho del trabajo. Este vendría a ser, por consi-

(18) Vid. DURAND: *Traité du Droit du Travail*. Vol. I (en colaboración con JAUSSAUD). París, 1947, págs. 4 y 15; y, sobre todo, 394 y sigs., en las que se plantea el problema de la profesión también desde un punto de vista institucional.

guiente, el conjunto de normas reguladoras de la organización profesional, de la actividad del hombre dentro de una profesión manifiesta y manifestada a través de relaciones individuales y relaciones colectivas. El oficio y los grupos profesionales por una parte, y las vinculaciones interprofesionales por otra, representarían en consecuencia otras tantas posibilidades o facetas a través de las cuales el Derecho del trabajo se realizaría (19).

Con esta concepción se piensa que cabría dar lógica entrada en el marco del Derecho laboral a trabajos tan discutidos en él como el de las profesiones liberales, toda vez que en ellas se asentaría la nota de lo profesional, privando ésta sobre el aspecto liberal de la misma profesión (20).

La construcción que del Derecho del trabajo pretende hacerse identificándolo con un Derecho de la actividad profesional encierra, evidentemente, un punto de partida profundamente sugestivo en orden a asentar sobre el mismo las relaciones jurídicas que de esa actividad puedan nacer. Ahora bien, a nuestro juicio, el problema no es tan sencillo ni puede plantearse con una solución tan aparentemente fácil, ya que tal planteamiento se produce, en última instancia, en una sustitución del Derecho del trabajo por conceptos que empiezan por no ser conceptos de tipo jurídico.

Es verdad que el Derecho se configura como una forma social y que la realidad sobre la cual se apoya reside en un sector determinado de la realidad que está traspuesto al plano de lo jurídico. Pero ello puede en modo alguno servir para, sobre tal fundamento, desvirtuar, desnaturalizándolas, lo que son relaciones jurídicas para, con esa sustitución, convertirlas en relaciones puramente sociológicas.

(19) En esta dirección, que destaca el valor de la actividad profesional, se mueve, entre nosotros, BAYÓN.

(20) Vid. la estupenda monografía de LEGA: *La libera professione*. Milán, 1950, construida sobre la figura jurídica que el Código civil italiano denomina —art. 2.229— «contrato de prestación de obra intelectual». Cfr. también, DEVEALI, op. cit., págs. 489 y sigs. Igualmente —y con un sentido ya más concreto en su referencia—, DESPONTIN: *Las profesiones liberales*, en «Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain» Buenos Aires, 1954, págs. 93 y sigs.

La actividad profesional entraña, evidentemente, un peligro, y un peligro cierto, de disolución del Derecho del trabajo. Bien puede decirse que la absorción de éste se produce desde el momento mismo en que sus normas aparezcan como simples mandatos reguladores de una actividad determinada y que el contenido jurídico de las mismas queda igualmente desvinculado de su verdadera naturaleza en cuanto que la idea del Derecho ha sido suplantada por una realidad de tipo social.

Querer que el Derecho del trabajo se convierta en el Derecho de la actividad profesional obliga, en primer término, a definir directamente la profesión y a delimitar sus caracteres y su círculo de competencias dentro de unos límites que, hoy por hoy, desbordan de toda posible precisión. Qué es la profesión, constituiría la primera pregunta a formular cuando se pretende, a su vez, afirmar el concepto de una disciplina jurídica sobre las bases de una noción que no lo es. La actividad profesional supone, desde luego, un despliegue de energías y esfuerzos que puede dar lugar y que dará lugar normalmente, a la producción de un conjunto de relaciones con efectos y contenido jurídicos. Pero en todo caso debe tenerse en cuenta que ese contenido y esos efectos surgirán de dichas relaciones como producto de la aplicación de unas normas reguladoras que trascienden de la pura profesión.

Que la profesión sea una unidad económica, incluso que aparezca como una unidad técnica. Todavía más: que se den en ella y en el complejo de relaciones que en torno a la misma se crean un conjunto de vínculos determinados por la interdependencia y la subordinación existente entre los sujetos que llevan a cabo esa actividad profesional, no es suficiente para, sobre tal base, elevar una disciplina jurídica cuya sustantividad se intenta sostener precisamente sobre lo que la actividad profesional como tal significa y representa.

Esta idea de la actividad profesional carece, por otra parte, de la entidad necesaria para, normativamente, constituir la base de sustentación de todo un complejo regulador en que necesariamente el Derecho del trabajo se concreta y se desenvuelve.

Nuevamente tendremos que aludir al carácter jurídico de nuestra disciplina y a los peligros que tiene la absorción por cualquier tipo

de actividad o por cualquier campo en el que lo no jurídico predomine. No pretendemos caer con estas afirmaciones en una postura kelseniana que nos deje a solas con la norma como puro mandato, y sin vinculación de ninguna clase con los elementos o realidades sociológicas, económicas, políticas, etc. Resulta bien claro ya en nuestros días que la teoría pura del Derecho, al pecar de formalista, incurre en los lamentables errores de tomar como jurídico lo que sólo en un pensamiento ideal puede adoptarse como tal. El Derecho no cabe imaginárselo desprendido o desconectado de la realidad sobre la cual opera; pero esta dependencia de lo jurídico no debe llevarse en un ningún caso hasta tal extremo que, por razones de aproximación, quede sometido a los riesgos de una absorción por aspectos determinados de la realidad social que ni pueden actuar como objeto ni son por sí lo suficientemente claros como para en torno a ellos asegurar el cuadro de relaciones jurídicas que han de formar el contenido del Derecho laboral.

La actividad profesional es, por supuesto, un aspecto importante en el cual las relaciones jurídicas del mismo nacidas cuentan con un sentido de valor que permite pensar en la exigencia de normas adecuadas para su regulación. Ahora bien, existen determinados aspectos del Derecho del trabajo que no lo son en función de una actividad profesional, sino que se articulan con independencia del ejercicio de una profesión determinada. El tipo de trabajos que se llevan a cabo por vía contractual, con carácter eventual sobre todo, aun cuando definen la existencia de una profesión determinada en quien presta el trabajo, pueden no ser jurídicamente la manifestación del ejercicio de una actividad profesional entendida ésta como faceta a la cual se aplican unos determinados módulos reguladores. De manera análoga, el contenido de algunas concretas instituciones que alcanzan su significación jurídica por lo que tienen de prestación de un trabajo por cuenta ajena, quedan lejos, o por lo menos no quedan enteramente centradas, en los márgenes de consideración del Derecho del trabajo por lo que de actividad profesional posean. Por último, más problemático resulta el encuadramiento de las relaciones de seguridad social en el margen de la actividad profesional, so pena de que se entienda

que la expresión actividad profesional cuenta con una extensión y un alcance tan amplios que dentro de la misma es posible incluir todas aquellas relaciones que tengan su referencia mediata o remota en el ejercicio de una profesión determinada. Las modernas concepciones de los planes de seguridad social acabarían incluso con este sentido de la actividad profesional, justamente, y aunque parezca una cierta paradoja, por la excesiva amplitud del término; es decir, porque entonces el ámbito de competencia de dichos planes se extendería de tal modo a todos los miembros de la sociedad que, naturalmente, ninguno de éstos podría sentirse ajeno a lo que es una actividad profesional por irregular o de poca importancia que dicha actividad fuese (21). Más difícil de contestar aún es el argumento de que la admisión del Derecho del trabajo como Derecho de la actividad profesional obliga a encuadar a una serie de actividades y trabajos que hoy lo están en el marco de otras disciplinas jurídicas dentro del Derecho laboral. Y ello porque, so pena de no aparecer como lógicos con la propia actitud, los mantenedores de la concepción del Derecho del trabajo como Derecho de la actividad profesional, no tienen más remedio que ligar esta idea a todo ejercicio o labor desarrollada por los individuos de cualquier sector social con una orientación y un sentido precisos, en busca de un objetivo concreto (22). Desde este punto de vista quien realiza operaciones de comisión, o de compra y venta, o de depósito, etc., desenvuelve una actividad profesional; quien lleva a cabo funciones de docencia ejercita una actividad profesional; incluso cabría estimar que tareas tan ajenas al aspecto jurídico laboral como son las tareas políticas pueden estimarse como fruto o parte de una actividad profesional determinada, que es la actividad profesional del político. Por este camino bien cabe pensar que la desembocadura lógica del mismo no puede ser otra sino la de quedar, primero, disuelto el Derecho del trabajo en la idea de la actividad profesional; y,

(21) La condición de asegurados y beneficiarios en los modernos planes de seguridad social nace no del ejercicio de una profesión determinada, cualquiera que ésta sea, sino de la cualidad de ciudadano.

(22) Aquí se plantearía, además, todo el problema de las llamadas «zonas grises» del Derecho del trabajo.

segundo, *a sensu contrario*, tener que encuadrar todas las restantes relaciones jurídicas en el marco de un Derecho del trabajo entendido como Derecho de la actividad profesional.

7. LA DISOLUCIÓN SOCIAL

Ha sido Deveali quien ha llamado la atención sobre las que él denomina fases del Derecho del trabajo, calificándolas como fase jurídica, fase económica y fase social. A su juicio, en el momento actual nos encontraríamos en la última de éstas. Dentro de su cauce, el Derecho del trabajo, por la progresiva extensión del ámbito de la seguridad social, vendría a confundirse en buena parte con el Derecho de previsión, penetrando en las distinciones y límites elaborados durante la fase jurídica. En virtud de este fenómeno de absorción, concluye Deveali, se configura una nueva rama del Derecho que puede designarse como Derecho social, integrado fundamentalmente por la convención colectiva y la previsión social, que son a manera de las dos grandes paralelas sobre las cuales ha de discurrir ese nuevo Derecho del trabajo asentado sobre la idea y el sentido de lo social (23).

Lo social es concepto que siempre ha rondado de cerca al Derecho del trabajo, para, como vía fácil, tantear las posibilidades de su absorción, dejando reducido aquél a algo prácticamente inexistente. En realidad se piensa que lo social es, ni más ni menos, un matiz genérico que cabe advertir en todas las ramas del Derecho en cuanto que éste sirve a la sociedad y dado que se constituye en sus normas para la regulación de relaciones que son siempre relaciones interindividuales. Ahora bien, con arreglo a este punto de partida, la conclusión lógica a que cabe llegar es la de que lo denominado por nosotros Derecho del trabajo debe forzosamente sufrir una escisión en dos campos caracterizados ambos por el predominio con mayor o menor intensidad en cada uno de ellos de la idea de lo social: aquel en el cual lo social es

(23) Cfr. el prólogo de sus *Lineamientos*, ya citados. Vid. también, del mismo, su estudio: *Las tres etapas de la legislación social*, en «Estudios en honor de García Oviedo», vol. II —Derecho Laboral—.

más levemente advertible supondría la disolución de determinado tipo de relaciones jurídico-laborales —el contrato individual de trabajo principalmente— en el marco del Derecho civil; el traspaso del resto de las relaciones había de hacerse al marco del Derecho público.

Otra actitud, más lógica si se quiere y más en consonancia con el punto de partida que este riesgo implica, es la de sostener que en las relaciones reguladas por el Derecho del trabajo no existe un interés individual propiamente dicho, sino un interés social que configura, distingue y afirma las peculiaridades de las relaciones encuadradas en el Derecho laboral. Se puede así manifestar que el cauce jurídico de expresión de las relaciones laborales no busca nunca un sentido de relación interindividual, sino una proyección evidente de todo mandato, de todo contenido y de todo efecto jurídicos hacia la sociedad, la cual se encuentra interesada en que el cumplimiento de dichas relaciones discurra por un cauce normal, toda vez que esas relaciones le afectan de una manera esencial y primaria. Sobre las mismas, que se constituyen como relaciones sociales, el Derecho actúa sólo para darles forma, pero sin penetrar ni en su sustantividad, ni, claro está, en su contenido o en sus consecuencias (24).

Otra vez tendríamos que recordar aquí lo que en diferentes ocasiones y a lo largo de las líneas de este estudio venimos sosteniendo. Es decir, el valor esencialmente jurídico del Derecho del trabajo y, por consiguiente, el contenido normativo que en tales relaciones hay que buscar. Hacer, por tanto, del Derecho del trabajo un Derecho en el que el sentido de lo social prima con tal fuerza que es capaz de rechazar todo contenido jurídico, equivale a sustituir una disciplina jurídica por un conglomerado de hechos sociales sobre los cuales el Derecho actúa, a lo sumo, con la mera y simple eficacia de un resorte que cubre

(24) Esta vacilación explica el orden de discrepancia de las doctrinas que han mantenido, en el campo jurídico, las ideas de subordinación o coordinación en las relaciones o, mejor, entre los sujetos de la relación. El concepto de inordinación supuso una nueva dirección. Sea lo que quiera, y dejando ahora aparte tal problema, es evidente que en toda rama del Derecho hay un contenido social dado que el Derecho se da para la sociedad. Pero cuando se habla de la significación social, o del predominio de lo social sobre lo individual, ya se entiende perfectamente lo que con tal afirmación pretende significarse.

el aspecto menos importante de dichas relaciones. Cuando trabajador y empresario conciertan un contrato de trabajo, lo hacen habida cuenta de que, en efecto, en ese contrato hay unos intereses. Pero normalmente desconocen la significación social de los mismos. Ciertamente que esta valoración no es a ellos a quienes corresponde efectuarla, sino al Derecho. Pero no es menos cierto también que en el concierto de esa relación y en el acuerdo que lleva a la creación de la misma hay mucho más que un puro intercambio de situaciones sociales. Hay, efectivamente, una relación jurídica asentada sobre la prestación de un trabajo por cuenta ajena y creadora de un conjunto de consecuencias o efectos que son el producto final de las obligaciones y derechos que recíprocamente trabajador y empresario han formulado. Como puede advertirse por lo que acabamos de decir, una cosa es la ciencia de lo social, la Sociología si así se quiere, y otra muy distinta el Derecho del trabajo. Aquélla y éste se complementan y, diremos más, se necesitan. Pero los excesos, por una parte o por otra, son igualmente peligrosos y rechazables. Reducir el Derecho del trabajo a puro conjunto de relaciones sociales sin contenido normativo; incluso tratar de desfigurar esa posible reducción mediante la apelación a una tercera categoría de normas definidas porque su naturaleza no es ni pública ni privada, sino social, es lo mismo que negar la existencia del Derecho del trabajo, por considerar que sus relaciones cuentan con un puro valor y una simple significación ajena a la realidad jurídica.

8. LA DISOLUCIÓN HISTORICISTA

Postura que cobra cierta importancia en algunos autores es la que nosotros calificamos de historicista. En realidad, más que un planteamiento de fondo, lo que esta actitud encierra es un problema metodológico. En efecto, se pretende afirmar toda investigación en torno a las instituciones laborales y al mismo Derecho del trabajo como disciplina global arrancando de la historia y manteniendo a ésta como punto de partida esencial que lleva a la comprensión del verdadero sentido de lo que las relaciones jurídico-laborales son en su constitución y en su esencia.

Decimos que esta postura envuelve en realidad una actitud metódica porque nace de una situación ante las relaciones del Derecho del trabajo, que considera que sólo acudiendo a la historia y sólo penetrando en lo que es el sentido íntimo de la evolución de dichas relaciones puede llegarse a comprender el verdadero y genuino sentido de las mismas.

Desde este punto de vista, la línea histórica, con una sobrevaloración de la importancia que a la historia corresponde en el estudio de las diversas relaciones jurídico-laborales, trata de penetrar en éstas a través de la consideración del proceso evolutivo que en las mismas tiene lugar, queriendo al mismo tiempo obtener las consecuencias derivadas de ese mismo proceso histórico y manteniendo las conclusiones surgidas del mismo como únicas válidas frente a toda otra posible aseveración.

De esta manera el Derecho del trabajo vendría a ser la historia de las distintas instituciones jurídico-laborales, más historia que Derecho, y con una fuerte dosis de investigación que llevaría a desconocer lo que de jurídico hay en cada una de las relaciones para afirmar lo que históricamente estas relaciones han ido siendo a lo largo del tiempo. Es decir, para la postura histórica el contrato de trabajo, la asociación profesional, o el convenio colectivo, o los Seguros Sociales, etc., sólo pueden comprenderse en su verdadera significación cuando se advierte en ellos lo que desde sus comienzos históricos fueron, pasando por los distintos momentos de su evolución hasta concretarse en el estadio final que, históricamente, no puede ser otro que la realidad que para cada una de dichas instituciones el presente ofrece. Según ello, resultaría equivocado o inexacto todo intento de conceptualización que de cualquiera institución laboral se hiciese sin acudir al estudio de su historia. En consecuencia, es la historia el factor esencial en la averiguación del sentido de las relaciones jurídico-laborales. Y el Derecho del trabajo queda reducido, en las posiciones extremas de esta doctrina, a mero estudio de la evolución sufrida por las distintas relaciones jurídicas de trabajo, único punto de referencia, por otra parte, para, entorno a las mismas, levantar el auténtico significado de lo que dichas relaciones son y del alcance que se encierra en su contenido.

Resulta del todo evidente que en el estudio del Derecho del tra-

bajo no se puede prescindir del reflejo histórico que toda institución jurídico-laboral lleva consigo. Del contrato de trabajo, como última manifestación de la *locatio conductio operarum* y del moderno fenómeno sindical, como producto histórico postrero de una realidad de asociación colectiva que inicialmente surgió por actitud de reacción y de defensa, a los modernos planes de seguridad social, estadio último, por ahora, de un inicial sentido previsor, a cualquiera de estos fenómenos y a todos los demás que cabe encontrar institucional o jurídicamente pertenecientes al Derecho del trabajo, hay que ir, ciertamente, desde un plano histórico y sin desconocer cuanto la historia puede, como ciencia auxiliar en este tema, aportar de ayuda y penetrante sentido en el orden de la mejor conceptualización de todas y cada una de las instituciones jurídico-laborales.

Ahora bien, el que no se desconozca el interés que la historia tiene para llegar a una más perfecta conceptualización del Derecho laboral, no quiere decir, ni mucho menos, que esta rama del Derecho pueda quedar reducida al enfoque histórico de la evolución operada en un conjunto de relaciones jurídicas caracterizadas porque su objeto es la prestación de un trabajo por cuenta ajena. Una cosa es la luz que la historia pueda proporcionar respecto de problemas jurídico-laborales; y otra, muy distinta, el que éstas pierdan su carácter jurídico para constituirse como puras manifestaciones de sentido histórico. En el primer caso hay Derecho del trabajo, existe una disciplina jurídica que utiliza, entre otros métodos, el valioso auxiliar de la historia; en el segundo supuesto, la historia, a fuerza de ser supervalorada, termina absorbiendo la entidad misma de las relaciones de trabajo y desprovéyéndolas de su significación jurídica. Es decir, en este último caso, se opera lo que nosotros hemos denominado la disolución historicista del Derecho del trabajo (25).

(25) Sería, evidentemente, un error el marginar la importancia que la historia tiene para el mejor entendimiento de no pocas instituciones laborales. Pero no debe olvidarse nunca que la asociación profesional no es sólo —para el Derecho del Trabajo— la historia de la asociación profesional; como el contrato de trabajo no es solamente la historia de la evolución que se ha operado en el civilista contrato de arrendamiento de servicios.

El peligro, si bien se mira, es corriente y siempre muy cercano a todos cuantos tratan de penetrar en el ámbito jurídico-laboral arrancando de una investigación puramente histórica. Se incurre así en el error, muy grave a nuestro juicio, de olvidar que el Derecho del trabajo, si históricamente es cierto que se ha formado por una progresiva evolución de muchas de sus instituciones, no es menos verdad también que como disciplina jurídica dichas instituciones han contado en su elaboración con un fuerte sentido sociológico, pero, sobre todo, con una idea central de naturaleza normativa que es precisamente la que configura como Derecho a ese conjunto de relaciones. En este sentido, es claro que de cualquier institución jurídico-laboral cabe hacer historia, y se puede hacer sociología; pero ni aquélla ni ésta son Derecho del trabajo, aun cuando una y otra puedan contribuir sobremanera a la más adecuada y exacta comprensión de lo que el Derecho laboral haya de ser y tenga que constituir como tal rama jurídica.

9. CONCLUSIÓN

Todo cuanto llevamos escrito con anterioridad nos pone, creemos, en guardia frente a las extralimitaciones posibles de un entendimiento del Derecho laboral que lleve a éste, o bien a, sin desconocer su naturaleza jurídica, disolverlo en una de las ramas de Derecho ya existentes; o bien, desconociendo esa naturaleza, a desvirtuarlo haciéndolo incidir en el círculo de conceptos puramente sociológicos o puramente históricos.

Ni la postura que hemos calificado de *ius privatista*; ni la que hace del Derecho del trabajo puro conjunto de relaciones jurídico-públicas caracterizadas por la existencia de un objeto más o menos específico; ni la que reparte su amplio contenido en distintos ordenamientos especiales; ni la que pretende afirmar todo el Derecho del trabajo como producto de unas realidades que institucionalmente aparecen afirmadas con mayor o menor vigor en el ámbito jurídico; ni la que sociológicamente la diluye en un Derecho de la actividad profesional con la imprecisión misma de este concepto; o la que lo configu-

ra como un producto social en una fase de tal índole; ni la que, finalmente, carga el acento sobre la historia para destacar la significación de ésta en la elaboración de las relaciones jurídico-laborales; ninguna de estas posiciones representan lo que el Derecho del trabajo en nuestra opinión ha de significar, si se quiere, en primer término, sostenerlo como una disciplina jurídica; y en segundo lugar, afirmarlo, jurídicamente por supuesto, como rama del Derecho con autonomía derivada de la existencia de un objeto propio.

En el Derecho del trabajo, y esta es la conclusión a que podemos llegar tras de la crítica formulada a las distintas posiciones disolventes, hay una realidad jurídica que se impone normativamente y un conjunto de relaciones que tienen por objeto la prestación de un trabajo libre y voluntario por cuenta ajena. En esta normatividad característica, que denota el sentido jurídico del Derecho laboral, la significación imperativa, reguladora del conjunto de relaciones que caen bajo su ámbito, se halla integrada por una serie de normas y por un haz de relaciones respecto de las cuales —de unas y de otras— no cabe decir ni que sean un aspecto del Derecho privado y que en definitiva formen parte del mismo, ni que lo sean del Derecho público y constituyan, en suma, sendos capítulos del Derecho administrativo. No cabe tampoco creer que los distintos ordenamientos especiales puedan absorber las diferentes relaciones jurídico-laborales, ya que, además, este argumento serviría también, *a contrario sensu*, para afirmar el paso de relaciones jurídico tributarias, jurídico procesales, etc., al Derecho del trabajo, y esta misma razón por la cual se puede pensar que las pertenecientes a éste son repartibles entre el Derecho fiscal, el Derecho procesal, etc.

En el Derecho del trabajo, finalmente, importa no dejarse llevar de la idea institucional o del matiz de la profesión, o de la significación social o histórica. Son todas éstas, facetas que evidentemente encontraremos, en mayor o menor proporción, dentro del Derecho del trabajo. Pero que no podrán en ningún caso defenderse como únicas actitudes desde las cuales calibrar el contenido del Derecho laboral o como prismas únicos desde los cuales enfocar el objetivo de este Derecho.

En el Derecho del trabajo hay un objeto propio, un conjunto de relaciones que se definen en función de tener su origen precisamente en ese objeto, y, como consecuencia, unas normas que imperativamente determinan la regulación y el cauce a que dichas relaciones deban atemperarse, creando un principio de autonomía que viene a mantener su naturaleza jurídica desde el plano del mismo Derecho como forma social ordenadora de esas relaciones y que acaba también disolviendo los principios de un Derecho del trabajo como ciencia en base a unos criterios de sistematización sobre los cuales erigir el contenido de esta disciplina.

MANUEL ALONSO GARCÍA