Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx www.derecho.unam.mx

MONEREO PÉREZ, José Luis, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Civitas, 1996. 110 pp.

El autor analiza el Derecho del trabajo desde el punto de vista estrictamente funcional, cuyo objeto consiste en la regulación institucio-

nal de las relaciones sociales de producción capitalista, es decir, todos los problemas relacionados con la *adquisición* y el *uso* de la energía humana en el trabajo asalariado. Desde esta perspectiva se puede comprender que el ordenamiento laboral asume una tarea de gestión racionalizadora de la fuerza de trabajo en el mundo de las relaciones económicas. Tal circunstancia exige la racionalización jurídica en la regulación de las relaciones sociales, por una parte facilitar el funcionamiento de la economía y, por la otra, asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Con todo, el ordenamiento laboral constituye a formalizar la complejidad del sistema social y a encauzar los conflictos laborales.

El Derecho del trabajo se inserta en la gran lógica de la formación social del capitalismo, que abarca el marco jurídico e institucional y todos los cambios. La regulación de la economía capitalista no flota aisladamente en el mundo etéreo de las formas económicas. Para que este esquema se realice y reproduzca, es preciso que formas institucionales, procedimientos y costumbres, actúen como fuerzas coercitivas o incitadoras y conduzcan a los agentes a la adaptación de los esquemas.

No se debe ignorar que el hecho social del trabajo y el fenómeno sindical, están naturalmente vinculados. El objeto del Derecho del trabajo es la regulación de las relaciones individuales atinentes a la adquisición y utilización de la fuerza de trabajo. La legislación social es el reflejo jurídico de una respuesta político-defensiva del capitalismo liberal en crisis a la acción emancipatoria de la clase obrera. El Derecho del trabajo, aparece en su condición técnica, de organización social y control, como un medio para encausar el conflicto industrial, de tal modo que la institucionalización del conflicto hace posible su integración en el sistema social establecido. El fundamento histórico del Derecho del trabajo, permite conocer su sentido y función actual a la luz de los ordenamientos jurídicos laborales vigentes en las sociedades capitalistas. En tal sentido desempeña una función política fundamental al equilibrar el juego de las fuerzas en oposición, al asignar un papel propio a cada uno de los protagonistas o agentes sociales; atiende una función estructural al insertar a la clase trabajadora en el cuadro político-institucional del sistema establecido. De otra manera habría quedado excluido del nuevo orden político, a pesar del triunfo de las revoluciones liberales burguesas, de no haberse instaurado en los derechos fundamentales y de la regulación jurídica como centro

de imputación normativa de un determinado ámbito de las relaciones sociales, cuyo objeto es el trabajo profesional por cuenta ajena, pero no fue así, los Estados contemporáneos decidieron *legalizar* a la clase obrera, integrarla jurídicamente en el orden de convivencia imperante en la comunidad política. Fue así como el ordenamiento jurídico individualista del capitalismo se ajustó a las exigencias de integración de la clase obrera y a la racionalización de las condiciones de existencia y uso de la fuerza de trabajo en el mundo de las relaciones de producción capitalista. La clase obrera, en sí misma, es una realidad de hecho y si se quiere un poder que subyace al sistema jurídico. Por ello, afirma Monereo Pérez, que la clase obrera tiene una doble existencia: *legal* a plena luz, que se hace realidad con la suma de sujetos, de contratantes y una existencia *oculta*, o de hecho, a la cual el derecho no confiere ningún estatuto.

Tal parecería que estas ideas resultan contradictorias. Por una parte la presión de la clase trabajadora con la intención de superar una situación derivada de las relaciones de producción existentes y, por otra, el esfuerzo de la burguesía por hacer posible la pervivencia de las estructuras capitalistas. Por ello, el Derecho del trabajo, dice el autor, es una legislación de compromiso social con un marcado carácter transaccional, que plantea la exigencia de un esfuerzo de colaboración, el cual encuentra su expresión más acabada en el fenómeno de la concertación social.

En cuanto a la fisonomía jurídica, en el ámbito jurídico aparece un conjunto sistemático de normas y principios aglutinantes, alrededor de un centro básico de imputación, representado por el trabajo profesional por cuenta ajena. El capitalismo intervenido produce un replanteamiento de la relación entre el derecho público y el derecho privado, que lleva a un proceso de socialización, al introducir principios en los esquemas jurídicos, de corte liberal-individualistas del derecho privado. Así, el sistema jurídico se adapta progresivamente a las transformaciones en la formación social. La legislación laboral acabó formándose y adquiriendo fuerza expansiva a costa de un Derecho civil que estaba llamado a regular toda la esfera de la autonomía privada, todas las relaciones entre particulares y con él se disputaba la regulación *laborizando* en este ámbito del Derecho civil. La dinámica histórica del trabajo asalariado adquirió importancia y trascendencia social y política, hasta lograr la autonomía o especial modalización del tratamiento jurídico del trabajo en su dimensión individual y co-

lectiva que da a éste una especificidad jurídica, esencialmente relativa, porque comparte técnicas y principios ya existentes en otras ramas jurídicas, los cuales singulariza, adapta y, a veces, deforma a su propia peculiaridad. Las categorías que utiliza el Derecho del trabajo, derivan de otros sectores del ordenamiento preexistentes, entre ellos los postulados fundamentales del sistema constitucional en función unificadora.

El problema de la unidad del Derecho del trabajo en la sociedad fragmentada del capitalismo avanzado, es una de las aspiraciones de la tradición iuslaboralista, el Derecho del trabajo es, finalmente, un derecho común para todos los trabajadores, aún cuando este objetivo no ha sido enteramente logrado.

El legislador ha optado siempre, con mayor o menor grado de intensidad, por otorgar regímenes específicos de regulación y ámbitos de tutela para ciertos trabajadores, sin que esa desigualdad de trato haya sido solicitada por el grupo afectado ni quede justificada en razón de criterios verdaderamente objetivos que la aconsejen. El Derecho del trabajo nunca ha obedecido una lógica interna, similar a la propia del racionalismo jurídico de las codificaciones tradicionales, surgió precisamente por una manifestación, más de la crisis de los sistemas codicísticos, reflejada en su incapacidad para servir al propósito de la juridificación global de la sociedad civil, conforme a los postulados del liberalismo individualista. Existe una concepción formal de la pretendida unidad del Derecho del trabajo sobre la base de constituir en centro de imputación subjetiva a los trabajadores y empresarios, como sujetos libres e iguales que alcanzan un acuerdo contractual sobre trabajo y salario. Pero nada más: la diversificación surge de la pluralidad de regímenes de regulación de las relaciones de trabajo. En la actualidad se han acrecentado los factores de disgregación en el ordenamiento laboral. Los tipos de contrato de trabajo existentes, escapan a la ley, no suelen reunirse o reconducirse a su círculo mágico. La brecha abierta es profunda y tiende, además, a ensancharse hacia lo que se puede llamar el derecho flexible del trabajo, pero también el derecho *disperso del trabajo*.

El divisionismo sobre la realidad jurídica que exige la unidad, apunta hacia la diversidad de regulaciones normativas, tendencias evasivas de responsabilidades laborales, propiciadas por el agudo ingenio o quizás la mala fe de los empresarios, sustraen o excluyen poco a

poco, materias enteras, grupos o categorías de relaciones pertenecientes al mundo del trabajo. De este modo forman una pluralidad de *microsistemas* de normas para ciertos tipos de relaciones no vinculadas al Derecho del trabajo. La complejidad de la situación normativa actual no debe ocultar el dato de que, tras la diversificación lo que se produce es una ruptura del principio de igualdad y la figura del trabajador deja de ser una categoría unitaria. Lo cual produce debilitación o deterioro para el Derecho del trabajo. La fragmentación de la clase trabajadora en grupos y categorías heterogéneos y la voluntad político-legislativa de abundar en esa desestructuración social y jurídica, han roto el espejismo de la unidad. Hoy los elementos unificantes del sistema normativo del Derecho del trabajo, sólo pueden obtenerse abstracta y genéricamente en los principios constitucionales de igualdad y libertad.

Los cambios producidos en la estructura social y la transformación de los valores y de los modos de vida de amplios sectores de la población, han incorporado al mundo laboral, grupos que tradicionalmente habían permanecido fuera, como es el caso de la mujer y los estudiantes. El impulso ideológico y cultural en reforzamiento de la individualidad y en mengua de los valores solidaristas, han impactado en las relaciones de trabajo.

En suma, la realidad actual del derecho del trabajo, expresa Monereo Pérez, refleja que se está produciendo un resquebrajamiento normativo que se ha convertido en modelo, o arquetipo, de regulación e integración social. La *pulverización* del tipo de trabajador tradicional por el de *trabajador eterogeneo*, han destruido la figura del trabajo relativamente homogéneo a través de la transformación de la fábrica fordista en *empresa red*, y la mayor segmentación del campo laboral influye en la crisis institucional del modelo de regulación jurídica, lo que determina la merma de esa pretensión uniformadora. El tipo formalmente *unitario* tiende a diluirse o difuminarse en *subsistemas* contractuales, es decir, en formas *atípicas* de contratación laboral, las cuales han proliferado desmesuradamente en el universo jurídico de las relaciones de trabajo.

Para concluir, el autor menciona que las bifurcaciones en la trayectoria del ordenamiento laboral no son inevitables, tampoco irreversibles, por tanto se puede optar entre diversos caminos, sin errar

en la elección que proporcione y promueva el bienestar de la clase trabajadora.

Dr. José Manuel LASTRA LASTRA
Investigador de Tiempo Completo
Instituto de Investigaciones Jurídicas
UNAM