

EL EQUILIBRIO ESTRUCTURAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS AMENAZAS

MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ⁽¹⁾

I. LA RAZÓN DE SER HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

La intervención del Estado en las relaciones de producción, a través de la promulgación de normas protectoras de las condiciones de vida y de trabajo del proletariado industrial y limitadoras, por lo tanto, de la –hasta ese momento absoluta– voluntad del empresario en la fijación del contenido del contrato de trabajo, responde históricamente a la necesidad social de canalizar el conflicto político surgido entre los nuevos protagonistas colectivos del sistema económico capitalista. El nuevo cuerpo normativo integrador habría de cumplir, así pues, la trascendental misión de imponer a esta contradicción de intereses un cauce de circulación compatible con la permanencia y el desarrollo del sistema de producción y las paredes maestras de la sociedad liberal. Esta es, sin duda, la función histórica que corresponde a la legislación del trabajo y, a la postre, al propio Derecho del Trabajo resultante de aquella.

No es posible olvidar, por lo mismo, el dato crucial que explica la razón de ser del Derecho del Trabajo como mecanismo de mediación en el conflicto social y que no es otro, en realidad, que la persecución de un equilibrio estructural entre los intereses de los antagonistas. Al propio tiempo que instrumento protector

(1) Universidad de Salamanca.

de las relaciones sociales que legitima a través del contrato, el ordenamiento laboral limita ciertamente la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza importantes medios de acción a los trabajadores. Por todo ello, no cabe duda de que la función social que ha otorgado en su momento carta de naturaleza al Derecho del Trabajo sigue siendo en la actualidad la integración del conflicto estructural del sistema de producción basado en la prestación generalizada de trabajo asalariado. Sin perjuicio, claro es, de las importantes transformaciones que se han producido en el entramado institucional de este ordenamiento desde sus orígenes, así como en sus soluciones normativas singulares, al hilo y como consecuencia de las modificaciones experimentadas por el sistema económico en su desarrollo histórico.

A pesar de los riesgos que entraña lógicamente la reflexión teórica sobre cuestiones venideras, parece fundado entender que el Derecho del Trabajo habrá de subsistir como cuerpo normativo, dotado eso sí de una u otra configuración institucional o incluso denominación, en tanto su función integradora siga siendo requerida por el sistema social. La presencia histórica del ordenamiento laboral no se debe, desde luego, al azar o al capricho de los legisladores, sino, al contrario, como se ha puesto de manifiesto hasta aquí, al diseño y a la ejecución de una precisa y singular misión, cual es la institucionalización o juridificación de las contradicciones entre el trabajo asalariado y la titularidad de la organización productiva de la empresa capitalista.

II. LAS TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN Y LA AFECTACIÓN DEL MODELO NORMATIVO CLÁSICO

Es verdad, por otra parte, que el Derecho del Trabajo no ha cumplido su función histórica del mismo modo, cualesquiera que hayan sido las circunstancias sociales envolventes, ni se ha rodeado siempre de idénticas soluciones normativas o de esquemas institucionales inmutables. Ha conocido en su todavía corta historia, ni siquiera bicentenario en la experiencia más antigua, versiones políticas autoritarias y democráticas y ha desarrollado su propuesta normativa de la mano de la evolución capitalista y de la reivindicación obrera y sindical. Es preciso distinguir por ello entre la función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base –y este al sistema de producción–, y su contenido institucional –el modo de realizar dicha función–, que se subordina naturalmente a las contingencias políticas y a las cambiantes exigencias

de la evolución del sistema productivo, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta.

El Derecho del Trabajo ha convivido siempre, por cierto, con los incómodos requerimientos de la Economía, cuyas relaciones disciplinares –construidas sobre el alcance del factor económico en la configuración institucional del marco regulador del mercado de trabajo– han formado parte, en todo momento y por derecho propio, de la relación de las grandes cuestiones teóricas de nuestra disciplina: crisis económica y ordenamiento laboral, adaptación y flexibilización del sistema normativo laboral a la realidad económica cambiante, etc.

La crisis económica, instalada de modo estructural en las economías industrializadas a partir de la mitad de los años setenta del siglo veinte, ponía término sin duda a la “edad de oro” precedente de la legislación laboral y alimentaba el trascendental debate sobre la influencia de la situación de la economía en la regulación de las relaciones de trabajo, así como la adopción de políticas terminantes de ajuste económico y de empleo en los principales países industriales (Comisión Europea, 1993). De todo lo cual, el Derecho del Trabajo ha recibido ya efectivamente influencias y transformaciones ciertas, que abren por lo demás no pocos interrogantes acerca de la continuidad de determinadas pautas tradicionales propias, cuando no la “culpabilización” de las consecuencias negativas de la crisis económica, de modo que no es infrecuente que el empresariado lo considere en parte como obstáculo a las adaptaciones del mercado.

Es imprescindible, sin embargo, tener en cuenta que la crisis económica ha acompañado al Derecho del Trabajo –y lo sigue haciendo en el presente, en coexistencia desde el otoño de 2008 con una nueva y virulenta crisis financiera y económica mundial que estallaba a raíz de la caída de Lehman Brothers–, al menos de forma intermitente, a lo largo de toda su andadura histórica, para convertirse por cierto en un “compañero de viaje histórico” de la misma (Palomeque López, 1984, 15 a 21). Y también que aquella, como exponente de las relaciones entre economía y ordenamiento laboral, ha ejercido de modo permanente su influencia sobre el cuadro institucional del mismo (Sinzheimer, 1933). Y es que la lógica clásica del Derecho del Trabajo presupone verdaderamente la expansión o, al menos, la estabilidad del sistema económico. El Derecho del Trabajo aparece entonces como un ordenamiento de la “redistribución” de los recursos y, en su seno, se practica una negociación colectiva de mejora de las condiciones de trabajo y una acción sindical de presión y de contestación. El Derecho del Trabajo de la recesión económica se transforma, por su parte, de un Derecho de la redistribución, en un Derecho de la “producción de riqueza”, para redescubrir así su

vocación originaria de instrumento de racionalización económica de las reglas de juego aplicables a las relaciones profesionales.

Más aún, el ordenamiento laboral de las sociedades desarrolladas se ha visto afectado desde hace décadas por un nuevo “ámbito económico”, producto de una aceleración de los procesos históricos en juego desconocida por su intensidad en el sistema de relaciones industriales. El nuevo escenario institucional no deja de ofrecer, así pues, un panorama complejo de profundas transformaciones en las relaciones de producción [un “enorme cambio fruto de la mundialización y de los imperativos que plantea una nueva economía basada en el conocimiento”, Consejo Europeo de Lisboa, 2000] sobre las que descansa el sistema normativo laboral, cuyas expresiones más visibles y relevantes componen el siguiente panorama generalizado:

1. Los cambios internos advertidos en el propio proceso de producción de bienes y servicios –el cambio tecnológico, la informatización y la robotización, las nuevas tecnologías–, que han ampliado el tipo de prestación de trabajo requerida por las empresas frente al modelo tradicional dominante del trabajo industrial.
2. Los cambios experimentados por la actividad económica, como la “globalización” o mundialización de la economía y consiguiente pérdida de valor de los modelos puramente nacionales de producción e instauración de nuevas formas de competitividad internacional entre las empresas a partir de la cualificación profesional de la mano de obra y del coste económico de la misma: la “interpenetración profunda, organizada a escala internacional, de la producción de bienes y servicios, basada en las innovaciones y los progresos técnicos en el ámbito de los transportes y las telecomunicaciones, apoyada por un mercado financiero internacional que posibilita transacciones financieras realizadas en cuestión de segundos y que superan ampliamente las transacciones financieras reales, y flanqueada por un desmantelamiento mundial de las barreras comerciales, por organizaciones de ámbito mundial y por pactos de ámbito regional” (Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, 1997). De este modo, lo que caracteriza el nuevo escenario es el llamado “efecto asimétrico” de la globalización económica, ya que, de una parte, las instituciones políticas actúan en ámbitos regional o nacional, en tanto que, de otra, las empresas transnacionales lo hacen a escala mundial debido a la disminución continua de los costes de

transacción. También debe tenerse en cuenta, desde luego, la terciarización de la producción, o reducción del peso relativo del sector industrial de la economía en beneficio de la expansión del sector servicios o terciario.

3. Los cambios producidos en la estrategia empresarial encaminada a conseguir una mayor eficiencia en la organización del trabajo, como los procesos de concentración económica de empresas, de fusión e integración de sociedades para hacer frente a las nuevas exigencias de la competitividad internacional –en el marco de la unión económica y monetaria europea, señaladamente–; o de descentralización productiva, como estrategia de gestión empresarial consistente en el desplazamiento hacia otras empresas –por filialización dentro del mismo grupo empresarial o no– de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se realizaban en la misma, externalización, subcontratación, *outsourcing*.
4. Los cambios producidos en la estructura y composición, así como derivadamente en el comportamiento y actitud, de las clases trabajadoras –de los sujetos protagonistas del conflicto en general–, en cuyos ámbitos se muestran fenómenos nuevos, de variable intensidad según los casos considerados, como el acceso creciente de la mano de obra femenina y joven a los mercados de trabajo, la pérdida de importancia relativa del proletariado industrial tradicional, la difuminación –y pérdida incluso– de conciencia social, la crisis de solidaridad entre los trabajadores –fragmentación, individualización, corporativismo–, o, en fin, la precarización de las condiciones de vida y de trabajo de determinados grupos laborales.
5. Los cambios producidos también en el comportamiento de las organizaciones sindicales. De un sindicalismo de masas dedicado a la contestación de los fundamentos de la sociedad capitalista se ha pasado por momentos en la realidad –sin el abandono, en su caso, de los postulados estatutarios de transformación social– a un sindicalismo cada vez más implicado en el funcionamiento del aparato institucional del Estado: mayor representatividad sindical, participación institucional, concertación social y legislación negociada, moderación salarial, “neocontractualismo”. En la medida en que el objetivo del empleo se ha situado en el primer plano de la preocupación sindical, han prevalecido lógicamente las prácticas de diálogo

y participación –frente al antagonismo y la reivindicación tradicionales– en las decisiones estratégicas de las empresas.

A la postre, se ha visto afectado en su conjunto el sistema de organización del trabajo resultante del capitalismo industrial sobre el que se ha construido la versión clásica del Derecho del Trabajo. De este modo, el modelo fordista de relaciones industriales, propio de la gran empresa industrial que realiza una producción en masa y responde a una concepción jerárquica y colectiva de las relaciones de trabajo –el convenio colectivo se erige dentro del mismo en la pieza reguladora básica de uniformización sectorial y territorial de las condiciones de trabajo–, dejará de ser el marco único de inspiración o de referencia del patrón normativo para coexistir con otras formas de organización del trabajo de la sociedad postindustrial.

III. LA ADAPTACIÓN DEL ORDENAMIENTO LABORAL A LA REALIDAD ECONÓMICA CAMBIANTE

La necesidad de adaptación del ordenamiento laboral a la evolución de las diversas formas de organización del trabajo en la sociedad contemporánea, de modo que pueda seguir realizando la función de cohesión social que le es propia más allá de su reducto industrial tradicional, ha justificado ciertamente una amplia serie de propuestas de modificación o de reforma institucional de la disciplina, trasladadas ya en medida variable a los diferentes ordenamientos positivos de los países desarrollados, que se enmarcan sin duda dentro de un debate político y social de más amplio calado (AA.VV., 1999, 35 y 36).

El debate jurídico general –de política legislativa y técnico– acerca de la adaptación del ordenamiento laboral a la realidad económica cambiante proyecta su ambicioso espectro, ciertamente, sobre, al menos, cuatro grandes planos institucionales, diferenciados a efectos de análisis pero lógicamente interrelacionados, que se ofrecen de este modo como otros tantos ámbitos preferentes para la reflexión y la crítica: 1) la delimitación institucional del propio Derecho del Trabajo como disciplina dentro del conjunto del ordenamiento jurídico y de su papel regulador en el sistema social [el debate sobre la función y la refundación de la disciplina del trabajo asalariado]; 2) el sistema normativo laboral, su morfología y las relaciones dinámicas entre los instrumentos reguladores que lo integran [el debate sobre la individualización de las relaciones laborales]; 3) el contenido del ordenamiento laboral y sus soluciones normativas [el debate sobre la flexibilización de los contenidos normativos]; y 4) el terreno de las actitudes de los sujetos

de las relaciones laborales [el debate sobre la participación y cooperación en las relaciones de trabajo].

IV. LAS PROPUESTAS DE REFUNDACIÓN INSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA JURÍDICA

Las propuestas de reforma han comenzado, desde luego, por la interrogación acerca de la configuración institucional de la propia disciplina jurídica del trabajo asalariado [el debate sobre la redefinición o refundación del Derecho del Trabajo]. Las preocupaciones teóricas acerca de este asunto parten, en todos los casos, de la comprobación elemental de la crisis de adaptación del ordenamiento laboral clásico a los cambios experimentados por el sistema de producción y los modos de organización del trabajo. Y las nuevas situaciones económicas y sociales huyen, ciertamente, de la aplicación de un modelo único de relación de trabajo, para reclamar los cambios institucionales que permitan la incorporación de las diversas formas de organización de la producción y del trabajo existentes.

En el marco de estas preocupaciones, la Unión Europea abría hace años un importante debate acerca de la modernización del Derecho del Trabajo con vistas al mantenimiento de los objetivos de la estrategia de Lisboa de crecimiento sostenible de la economía (Comisión de las Comunidades Europeas, 2006). El documento se plantea, así pues, la “función que podría desempeñar el Derecho Laboral para promover una flexiguridad que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva”. O, de otro modo, el “reto de conciliar una mayor flexibilidad con la necesidad de maximizar la seguridad para todos”. La discusión teórica sobre estas cuestiones permanecerá sin duda abierta y de obligado tránsito durante los próximos tiempos.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había incidido con anterioridad sobre este asunto con su propuesta –adoptada tras la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998– de disponibilidad de un trabajo decente para todos, frente a la transformación de las circunstancias económicas y sociales generada por la nueva economía mundial –“la mundialización ha traído consigo prosperidad y desigualdades, que están sometiendo a dura prueba el imperativo de una responsabilidad social colectiva”– y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos definidos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. La “finalidad primordial” de la OIT es pues, en adelante, “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan

conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, de modo que “nuestro futuro común depende en gran parte de cómo hagamos frente a este desafío” (Organización Internacional del Trabajo, 1999). Y, en fin, La Conferencia Internacional del Trabajo aprobaba en esta línea, el 19 de junio de 2009, la resolución Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial por el Empleo.

Y así, sin perjuicio de quienes querrían retrotraer la disciplina de las relaciones de trabajo asalariado al ámbito del Derecho Civil de bienes y contratos, como si nada hubiera sucedido desde los orígenes del capitalismo industrial y la función social atribuida desde entonces al ordenamiento laboral pudiese ser desatendida, o de quienes inclusive reclaman una ordenación general del mercado de trabajo, la posición más amplia en la materia se decanta por la configuración de un Derecho común del trabajo, que incorpore la regulación de las diversas formas y situaciones de prestación laboral con independencia del negocio jurídico que las articula y haga posible el ejercicio de la función de cohesión social que le es propia en el nuevo ámbito económico sobrevenido: el trabajo subordinado tradicional a través del contrato de trabajo, el trabajo parasubordinado económicamente dependiente y el trabajo independiente o autónomo.

V. LA REVISIÓN DEL SISTEMA NORMATIVO LABORAL

El propio sistema normativo de las relaciones laborales no ha escapado, claro es, a la revisión de su morfología y de su comportamiento interno, mediante el recurso a operaciones de política jurídica correctoras de la relación funcional clásica entre la ley y el convenio colectivo –entre la norma estatal y la norma producto de la autonomía colectiva, en general– y, derivadamente, del papel tradicional que se ha asignado a la negociación colectiva [el debate sobre la individualización de las relaciones laborales].

Esta tendencia de reforma normativa, visible ya desde hace años en los ordenamientos positivos y anunciada su prosecución, encierra en realidad transformaciones de envergadura y de alcance desiguales, por lo que su aceptación –presentada empresarialmente como contribución incondicional a la modernización del marco regulador de las relaciones de trabajo– no debe ser necesariamente homogénea y funcional. En el horizonte de todo lo cual se halla, a fin de cuentas, el objetivo –confesado o no– de la individualización de las relaciones de trabajo, entendida la expresión como la operación normativa de recuperación del juego de la autonomía de la voluntad y consiguiente ampliación de la función reglamentadora

del contrato de trabajo —y, de su mano, de los poderes empresariales en la relación laboral—, por encima del esquema tradicional de norma mínima y de pacto de mejora de las condiciones de trabajo.

Así pues, a este orden de cosas hay que referir algunos procesos institucionales visibles desde hace tiempo en las operaciones reformadoras:

1. La “desregulación” —de la relación de trabajo, es decir, propiamente, la desaparición o retirada de la regulación imperativa —estatal o convenida colectivamente— que hasta el momento del repliegue normativo contenía la disciplina de un determinado supuesto. La consecuencia inmediata del “vacío normativo” resultante no será otra, así pues, que el “cambio de disciplina” para dicho ámbito, esto es, la eventual ocupación del tejido social ahora libre, bien por la negociación colectiva, si lo que ha desaparecido es una norma legal —autonomización—, bien, en su caso, por la autonomía privada y el contrato de trabajo —individualización propiamente dicha—.
2. La “autonomización” de la relación de trabajo, o reforzamiento de la función normativa de la autonomía y de la negociación colectiva a costa o en detrimento de la que hasta el momento correspondiese a la ley o a la norma de producción estatal, cuyo repliegue regulador ella misma decide. Se trata, así pues, de supuestos de cambio de la disciplina legal por una establecida por convenio colectivo, tales como:
 - 1) La “dispositivización” de la norma legal, o transformación —decidida por esta— de su naturaleza o carácter imperativo —de derecho necesario— en meramente dispositivo, aplicable en consecuencia solo en defecto de convenio colectivo, lo que sin duda afecta a la relación de subsidiariedad entre estas fuentes, manteniéndose en unos casos la solución normativa propia del anterior precepto imperativo —continuidad normativa— y adoptando la norma legal, en otros, contenidos o soluciones menos favorables para los trabajadores —regresividad normativa—.
 - 2) La “transferencia” de materias reguladas hasta el momento por una norma estatal al ámbito de la negociación colectiva, sin perjuicio del eventual mantenimiento de exigencias legales básicas de carácter imperativo —supuesto de autonomización plena o de exclusión voluntaria de la norma estatal, provisto por igual de elementos propios de la relación de complementariedad entre las normas y de novedad institucional—.
 - 3) La ampliación de las materias que integran el “contenido mínimo” del convenio colectivo.

3. La “revisión de la función uniformizadora” de la negociación colectiva, a través de propuestas institucionales diversas: 1) La “contractualización” de la regulación producto de la autonomía colectiva, o revisión de la eficacia normativa del convenio –el convenio colectivo como norma jurídica– en beneficio de su consideración como un contrato, de carácter colectivo pero provisto tan solo de eficacia contractual. 2) La “limitación” de la eficacia personal del convenio colectivo, contra el principio legislativo de su eficacia general o *erga omnes*, abriéndose camino de este modo el recurso u oferta a supuestos variados –por razones de la situación económica de la empresa, básicamente– de inaplicación parcial de los mismos. 3) La “descentralización” plena de los instrumentos convencionales, articulándose a tal fin un sistema plural de acuerdos colectivos con el recurso a la utilización flexible de sus diferentes modalidades en las distintas unidades de negociación –régimen de acuerdos y convenios a la carta–. 4) La “remoción”, en fin, de determinados ingredientes definidores del sistema de negociación colectiva tradicional, la ultraactividad del convenio, de modo señalado.

VI. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS NORMATIVOS

Los profundos cambios –imputables al factor económico– de que ha sido objeto en los últimos tiempos el contenido del ordenamiento laboral se justifican de modo habitual, por cierto, mediante el recurso a la noción de adaptación –en realidad, mera actualización y trasunto semántico de formulaciones ya conocidas con anterioridad, como la de flexibilización y semejantes– de la disciplina legal del mercado de trabajo al marco económico en que las empresas desarrollan su actividad, con el declarado propósito de mejorar la competitividad de las mismas y de facilitar de este modo la creación, el incremento y, también, la mejora de la calidad del empleo [el debate sobre la flexibilización de los contenidos normativos].

Y ello ha sido así a partir, fundamentalmente, de la incorporación de mecanismos de adaptabilidad normativa en las distintas fases de la relación laboral, destinados a aumentar los poderes del empresario en la dirección y control de la mano de obra: la oferta de modalidades de contratación plurales –flexibilidad de “entrada”–; la definición más flexible flexibilidad “interna”– del contenido de la prestación laboral –sistemas de clasificación profesional y de retribución, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de

trabajo– y la reordenación del tiempo de trabajo –jornada, descansos, trabajo nocturno, a turnos–; y, en fin, la ampliación de los supuestos de extinción de la relación laboral –flexibilidad de “salida”–.

VII. LA INTERVENCIÓN NORMATIVA EN EL TERRENO DE LAS ACTITUDES DE LOS SUJETOS LABORALES

Las operaciones de adaptación institucional del ordenamiento laboral a los nuevos ámbitos económicos y sociales se completan, por último, con la intervención en el sensible territorio de las actitudes de los sujetos de la relación laboral y su contemplación por el ordenamiento jurídico, a través de actuaciones normativas diversas orientadas tendencialmente hacia el desplazamiento de la frontera móvil existente siempre entre el conflicto y la cooperación en las relaciones de producción y de trabajo asalariado hacia los dominios de esta última [el debate sobre la participación y la cooperación en las relaciones de trabajo]. Es el caso, singularmente, de la habilitación legislativa de mecanismos institucionales de participación y de diálogo en detrimento perceptible de la reivindicación y de la confrontación o, también, de la –a veces– verdadera obsesión legal por la calificación de las instancias colectivas de representación de intereses de los trabajadores en la empresa como fórmulas participativas en la misma.

VIII. LA FUNCIÓN SOCIAL DURADERA Y LA PERMANENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL “EQUILIBRIO ESTRUCTURAL” DEL MODELO Y SUS AMENAZAS

Así las cosas, no parece ocioso introducir una reflexión general acerca de la permeabilidad discrecional de las fronteras de la disciplina y contra el voluntarismo metodológico en la materia. O, dicho de otro modo, ¿son ampliables a voluntad los límites del campo de aplicación del ordenamiento laboral?, ¿existen reglas objetivas de ordenación del tránsito o flujo institucional hacia dentro y fuera de los perfiles de la disciplina? La historia del Derecho del Trabajo es en todos los escenarios nacionales, ciertamente, la propia de su movilidad de contenidos, incluida la permanente ampliación subjetiva de su ámbito aplicativo, pero no cabe duda de que estas operaciones normativas no son sino otras tantas traducciones políticas contingentes en el ejercicio de la función social que tiene atribuido dicho ordenamiento.

La actualización de la función del ordenamiento laboral en territorios fronterizos a su esfera de comportamiento genuina se ha manifestado, así pues, a través de fórmulas técnicas diversas, como son la utilización de un número abierto de relaciones laborales especiales o atípicas, junto al contrato de trabajo común destinatario del patrón normativo, o, en fin, la laboralización parcial –y protección social consiguiente– del trabajo por cuenta propia, independiente o autónomo, o, mejor aún, de determinadas expresiones del mismo –trabajo parasubordinado, económicamente dependiente–.

La exclusión tradicional del trabajo autónomo del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, explicada por cierto a partir de la posición desplazada que la figura ha ocupado dentro del sistema industrial de producción –la actividad económica del modelo de referencia ha descansado generalizadamente, como se sabe, sobre la prestación masiva de trabajo retribuido y dependiente–, ha dejado paso a un incremento paulatino de la significación económica de las diversas expresiones del trabajo autónomo dentro del sistema de producción actual –paralelo, por lo demás, a la crisis del empleo, o de determinadas formas del mismo– y a la consiguiente preocupación de los poderes públicos por la protección social de estas personas.

La defensa de una extensión –siempre parcial y limitada por la naturaleza de las cosas– de las normas laborales a los trabajadores autónomos tiene su plena justificación, a fin de cuentas, en el despliegue de la propia función integradora –y de legitimación social– del Derecho del Trabajo, esta vez en relación con personas y actividades que, no siendo aquellas que siguen definiendo el supuesto tipo de regulación, son, sin embargo, perfectamente asimilables a estos propósitos al ámbito institucional del trabajo asalariado. La búsqueda de un marco jurídico laboral adaptado al trabajo autónomo se relaciona así, en último término, con la preocupación por garantizar a estos trabajadores niveles de protección social –laboral y de seguridad social– semejantes a los trabajadores asalariados. A cuyo fin se disponen, por lo demás, fórmulas de laboralización parcial del supuesto, del tipo de la habilitación legislativa contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en España, según la cual “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente” (disp. final 1^a), que sanciona en definitiva un modelo legal de “exclusión general/laboralización excepcional” del trabajo autónomo en su relación con el ordenamiento jurídico laboral.

La actividad económica del modelo de referencia sigue descansado principalmente, así pues, sobre la relación de intercambio de trabajo dependiente por salario, esto es, sobre la prestación generalizada de trabajo por cuenta ajena, por

lo que el conflicto social generado en su seno y la necesidad de su disciplina o integración se han erigido en el punto de mira y en la razón de ser, respectivamente, del ordenamiento jurídico laboral. Con todo, la significación económica de las diversas expresiones del trabajo autónomo dentro del sistema de producción actual, así como el creciente proceso de proletarización –de asimilación a los estándares de vida y de trabajo de los asalariados– de los trabajadores que se ocupan en estas formas de actividad, se encuentran por supuesto en el origen de la preocupación de los poderes públicos por la protección social de estas personas.

Como no deja de reconocer paladinamente el informe europeo ya citado, “estos desarrollos recientes ponen de manifiesto el lugar central que ocupan en este debate las cuestiones relativas a la protección social”, en la medida en que “el trabajo autónomo no es concebible si tiene como objeto o como efecto mermar los ingresos de la seguridad social; y, a la inversa, el estatuto de trabajador autónomo no es atractivo, si a las incertidumbres económicas que son inevitables en el mismo hay que sumar la perspectiva de una mala protección social” (AA. VV., 1999, 45). La aplicación de determinados aspectos del Derecho del Trabajo a los trabajadores que no son asalariados ni empresarios ha sido tomada en consideración de este modo por distintas legislaciones nacionales –las “collaborazioni continuative e coordinate” del ordenamiento italiano, de modo señalado–, en cuya operación extensiva late, desde luego, la idea de que los trabajadores que no pueden ser calificados como asalariados, pero que se encuentran en una situación de “dependencia económica” frente a un empresario principal, deben poder beneficiarse de los derechos sociales propios de esa dependencia: trabajadores semiautónomos, parasubordinados, etc.

La protección social de estos trabajadores autónomos, además naturalmente de su incorporación a la acción protectora del sistema de seguridad social, o de las ayudas de política de empleo o de carácter fiscal adoptadas en su favor, puede ser perfectamente articulada en razón a las consideraciones antes expuestas –también en la actualidad, en pleno proceso cultural de valorización económica y social del recurso al trabajo independiente– a través de la fórmula normativa de cláusulas generales de laboralización parcial.

Se tratará, en definitiva, como tantas veces ha sucedido en la corta historia del Derecho del Trabajo, de actualizar la función compensadora y legitimadora que cumple el ordenamiento laboral para llevarla a territorios fronterizos a su esfera de actuación tradicional. Es el caso, de modo señalado, de la incorporación parcial de los denominados “trabajadores autónomos económicamente dependientes” al ámbito de aplicación del ordenamiento laboral español, producida en el 2007 a partir de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo. La finalidad política

de esta operación legislativa, cifrada de modo expreso para la mayoría de los trabajadores autónomos en la “demanda de un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena”, se proyecta en este caso para un “colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata” (preámbulo de la Ley).

Y volviendo pues a la reflexión principal sobre la función social y la permanencia del Derecho del Trabajo, deben quedar asentadas ya a este propósito algunas consideraciones de carácter básico:

1. La función integradora –juridificación, institucionalización– del conflicto estructural instalado en la relación de trabajo asalariado es la razón de ser histórica o causa eficiente del Derecho del Trabajo, al propio tiempo que la justificación de su mantenimiento o permanencia.
2. Esta función esencial reposa sobre un delicado equilibrio estructural entre la libertad de empresa y el poder del empresario, por un lado, y la protección o tutela del trabajo asalariado –compensación de las desigualdades del contratante débil y de los grupos sociales dependientes–, por otro.
3. La interpretación histórica de dicho equilibrio es, desde luego, una operación contingente, de acuerdo en cada caso con los diferentes factores condicionantes en juego –el sistema político y la correlación de fuerzas sociales dentro del mismo, la situación de la economía, el papel desempeñado por la autonomía colectiva, etc.–, sin que en ningún caso la acción legislativa pueda dismantelar el núcleo esencial del acuerdo social sobreentendido –traducible a la postre en la noción material de pacto constitucional–, so pena de privar al cuerpo jurídico laboral de su función legitimadora primaria.
4. El aparato institucional y las soluciones normativas de que se sirve el ordenamiento laboral, instrumentos por lo tanto para la realización de la función social que le es propia –es indispensable distinguir, por lo tanto, como se ha indicado, entre función objetiva del ordenamiento laboral y modo de realizarla en cada escenario y de acuerdo con los factores condicionantes del caso–, no han dejado de experimentar lógicamente las transformaciones históricas derivadas del desarrollo de los correspondientes procesos sociales, políticos y económicos –factores político y económico–.

5. El resultado último de este entramado no es otro, en fin, que la legitimación del sistema social y de su orden económico –sistema de libertad de empresa y economía de mercado propios del Estado social de Derecho–, cuya racionalización debe quedar asegurada siempre en el marco de las limitaciones y contrapesos conocidos, lo que a la postre habrá de servir de test para medir la efectividad social del propio sistema normativo laboral.

Se puede concluir así que la existencia de transformaciones institucionales –o de cambios de contenido en las diferentes soluciones normativas adoptadas– originadas por causas políticas y económicas es absolutamente consustancial al Derecho del Trabajo, de las que ha dado muestra permanente en sus diferentes expresiones históricas, y que derivan de modo esencial de la propia función social de respuesta de la norma laboral frente a la realidad social objeto de regulación –la prestación de trabajo asalariado dependiente–, cuya operación ha sido moldeada en cada caso naturalmente por las modificaciones históricas producidas a lo largo de la evolución del sistema de producción de referencia y los cambios sociales aparejados.

El problema radica, sin embargo, en la determinación del alcance de dichas transformaciones institucionales, así como en la identificación de los objetivos singulares que motivan las correspondientes iniciativas legislativas que las hacen posibles, lo que no deja de ser, por cierto, una cuestión esencialmente política, aunque utilice vehículos o instrumentos de expresión de otro carácter –económicos, jurídicos–. Y, de este modo, el conflicto de intereses instalado en el seno de las relaciones laborales proyecta lógicamente su debate o confrontación a este ámbito de reflexión. Por ello, la discusión acerca de la transformación o reforma del marco normativo de las relaciones de trabajo corre el riesgo, sin embargo, al igual que las cuestiones de matriz ideológica y política semejante –el debate sobre la flexibilización del marco laboral es un buen ejemplo–, de convertirse en una polémica puramente formal, desprovista de contenidos y amparadora, por ello, de las más heterogéneas propuestas en sintonía con los respectivos intereses en juego.

Bajo su cobertura formal, reformar o flexibilizar el marco regulador del mercado de trabajo puede querer significar, según quien realice la propuesta, desde la pura desarticulación de los elementos de tutela del ordenamiento laboral, so pretexto de que engendran supuestas e indeseables disfunciones para el desarrollo del proceso productivo —con significativa y peligrosa similitud a la situación antecedente a la intervención del Estado en los primeros tiempos de la industrialización capitalista—, hasta la lógica adaptación del ordenamiento laboral a las exigencias de las transformaciones sociales y económicas, acerca de cuya

procedencia seguramente pocas discrepancias cabría aceptar en el plano teórico, pasando por diversas propuestas de carácter intermedio. Por ello, el debate sobre las transformaciones del Derecho del Trabajo debe ser referido, específicamente, a las iniciativas o modificaciones singulares que se pretendan llevar a cabo, desplazándose así la discusión a un plano concreto de los contenidos y las soluciones normativas proyectadas.

Y así, no deja de resultar preocupante, desde el punto de vista del equilibrio estructural del modelo laboral del Estado social y de su función objetiva, el sesgo “desequilibrador” incorporado a determinadas operaciones de política legislativa frente a la crisis económica. Como sucede también en el ordenamiento español, desde luego, con la Ley 3/2012, del 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y disposiciones legales posteriores. Estas normas llevan a cabo, a través de instrumentos diversos, un reforzamiento considerable del poder individual del empresario en la gestión de las condiciones de trabajo, con vistas a la consecución de un modelo pleno de “gestión empresarial” de la flexibilidad interna en la empresa y de mejora de su tasa de ganancia, entendida como presupuesto para la recuperación de la actividad económica, lo que forzosamente redundará en un deterioro parcial de la posición contractual de los trabajadores en la empresa. También efectúa, al propio tiempo, una erosión significativa del poder contractual colectivo de los trabajadores, mediante la degradación efectiva de la negociación colectiva sectorial de condiciones de trabajo. Como consecuencia de lo cual, claro es, el “desplazamiento” sensible de la línea de equilibrio del modelo laboral en vigor hacia el territorio de los intereses empresariales está servido.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (coordinación de A. Supiot). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Informe para la Comisión Europea, trad. cast. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

COMISIÓN EUROPEA. *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Libro Blanco aprobado por el Consejo Europeo de Bruselas, 1993.

Libro Verde. *Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas, 2006.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Dictamen sobre el empleo, competitividad y globalización de la economía*, 1997.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Memoria del Director General. Trabajo decente*, Ginebra, 1999.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “Un compañero de viaje histórico del Derecho del trabajo: la crisis económica”. En: *RPS*, 1984, núm. 143.

SINZHEIMER, H., “Die Krisis des Arbeitsrechts”, *Arbeitsrechts*, 1933. Una traducción italiana del artículo en AA.VV., *Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella Germania prenazistica*, Edizioni Lavoro, Roma, 1982.