

# Apuntes sobre la función social del derecho del trabajo contemporáneo

*Elmer G. Arce Ortiz*

Profesor de Derecho del Trabajo.  
Pontificia Universidad Católica del Perú

## Sumario

I. Introducción. II. Nacimiento del derecho del trabajo en la era industrial y la producción en serie. III. De la producción en serie a la producción flexible: ¿Un nuevo modelo de producción Capitalista? 1.La discontinuidad histórica de la producción flexible. 2.Los efectos del Nuevo modelo de producción sobre el Empleo. 2.1 Una aproximación general. 2.2 Las Nuevas estructuras empresariales. 2.3 Las Nuevas formas de organizar el Trabajo. IV. La Función del Derecho del Trabajo en el Nuevo Contexto

## I. INTRODUCCION

En la actualidad, la afirmación de que resulta imposible hacer un análisis jurídico sin asociarlo a los cambios acelerados que se producen en el seno de las relaciones sociales, va generando, también con carácter específico en Derecho del Trabajo, un consenso cada vez más amplio. La afectación de los supuestos de hecho sobre los que se construyeron las instituciones jurídico-laborales tradicionales, a raíz de la transformación de la realidad organizativa empresarial así como del mercado de trabajo, obliga a la norma laboral a abandonar toda pretensión de autosuficiencia, puesto que de no hacerlo corre el riesgo de restarse a sí misma

«eficacia» jurídica<sup>1</sup>. Por ello, el estudio de un sector del ordenamiento jurídico tan sensible a los cambios sociales y económicos como es el Derecho del Trabajo no puede efectuarse de espaldas a la realidad en la que despliega su actuación, reduciendo su dinámica al mero ejercicio de interpretación de la norma vigente.

Ahora bien, aunque de lo anterior aparentemente pueda deducirse a grandes rasgos el propósito de este trabajo, cabe precisar que la superación de un concepto lógico-formal autónomo de la norma laboral, por otro que la conecta a la fenomenología social, no aporta nada nuevo a la discusión, en la medida que sobre todo esta última aproximación al Derecho del Trabajo esconde el marco de referencia sobre el que opera. Dicho de otro modo, el análisis de la efectividad de la norma jurídica no puede agotarse en el simple contraste con la realidad social, sin contar con una función predeterminada<sup>2</sup>. Así, el «test» de la eficacia de una regulación podrá ser positivo o negativo en cuanto cumpla o no su funcionalidad. En suma, en tanto que la norma laboral posibilite la consecución del fin del Derecho del Trabajo en el ámbito material sobre el que actúa, será funcional o, lo que es lo mismo, eficaz; cuando se convierta en perturbadora de ese fin, será disfuncional, es decir, ineficaz.

Por ejemplo, el cambio en el modelo de producción capitalista, esto es, el paso de una producción de bienes en masa a una producción flexible, y sus consecuencias en la organización del trabajo o en las estructuras de la actividad empresarial, no puede fundamentar por sí sólo una reforma laboral, pues ello implicaría reducir la condición de esta última a una categoría meramente descriptiva y, por ende, neutra, en el aspecto funcional. La norma laboral se adaptaría, desde esta óptica, a cualquier fin

---

<sup>1</sup> Esta consideración particular del Derecho del Trabajo, lejos de ser novedosa ha sido advertida desde hace mucho tiempo por la doctrina. Ya en 1966, el profesor BAYON CHACON («*El ámbito de aplicación personal de las normas de derecho del trabajo*», en *RPS*, nº 71, 1966, p. 6) hablaba de la necesaria adecuación de la regulación laboral a la realidad, «sino se quiere que la regulación laboral se convierta en un puente que pase por encima de la realidad o en un túnel que la atraviese por debajo». Vid., además, J. CRUZ VILLALON, «*Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales*», en *RTSS*, nº 13, 1994, p. 7. J. RIVERO LAMAS, *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, en ponencia general presentada al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sobre «la descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», Zaragoza, 1999, pp. 1 ss.; «*Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo*», en *REDT*, nº 80, 1996, pp. 969 ss. P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Milano, 1985, pp. 1 ss.

<sup>2</sup> Precisamente, en esta concepción «racionalizadora» del orden económico y social hunde sus raíces el Estado Social, ya que partiendo de la experiencia de que la sociedad dejada total o parcialmente a sus mecanismos autorreguladores, como lo había hecho el Estado Liberal, conduce a la pura irracionalidad, se propone neutralizar los efectos disfuncionales de un desarrollo económico y social no controlado. Sobre el particular, Vid. A. MENEDEZ, *Constitución, sistema económico y derecho mercantil*, Madrid, 1982, pp. 24 ss.

que le venga impuesto desde la realidad social, dejando al margen su funcionalidad intrínseca que la distingue de los productos normativos de los demás ordenamientos<sup>3</sup>.

Es por esta razón, que sólo un análisis histórico-comparativo en el que se integren y conjuguen las transformaciones en el contexto socio-económico con la propia funcionalidad del Derecho del Trabajo, permitirá reflexionar sobre la «eficacia» de la norma laboral en concreto. Es más, apostamos por esta visión de metodología evolutiva, porque, desde nuestra perspectiva, es la única que contribuye a entender el verdadero contenido de la función social que subyace a la regulación laboral, así como a calibrar las distintas respuestas que aquélla puede hilvanar frente a realidades sociales en constante cambio. Por ello, al propósito de introducir la discusión sobre estos aspectos de base del Derecho del Trabajo contemporáneo, se dedican las páginas que vienen.

## II. NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ERA INDUSTRIAL Y LA PRODUCCION EN SERIE

El paso de una sociedad básicamente agrícola a otra de cuño industrial, ha de entenderse desde la lógica de una sustitución parcial y progresiva. De hecho, en la llamada «era» industrial no desapareció totalmente la agricultura, aunque el advenimiento de aquélla vino a desplazar el modelo de desarrollo, y por ende de producción, predominante en ésta. Sin embargo, hay que recalcar también, que este cambio no fue simultáneo, sino más bien progresivo, en todas las sociedades. Así, por ejemplo, en 1920, el porcentaje de trabajadores dedicados a actividades extractivas, como es el caso de la agricultura y minería, respecto de los dedicados a labores de transformación es de 30% a 33% en EE.UU.; de 56% a 20% en Japón; de 33.5% a 40% en Alemania; de 44% a 30% en Francia y de 57% a 24% en Italia<sup>4</sup>. Es decir, el avance de la industrialización fue tan lento que recién luego de la segunda guerra mundial consiguió un predominio claro y definitivo.

No obstante lo anterior, una lectura poco atenta de tales estadísticas, basada en una visión traducible en la identidad absoluta entre sociedad industrial y la in-

---

<sup>3</sup> Así, se ha intentado definir al derecho del Trabajo desde su fin o funcionalidad, Vid. G. BAYON CHACON Y E. PEREZ BOTIJA, *Manual de derecho del trabajo*, Madrid, 9ª edición, 1975, p. 33. J. L. MONEREO PEREZ, *Introducción al nuevo derecho del trabajo*, Valencia, 1996, p. 42.

<sup>4</sup> Fuentes: Singelmann. Citado por M. CASTELLS, *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, Madrid, tomo I, 1997, pp. 312- 321.

dustria como actividad, bien puede inducir a conclusiones erróneas. Y es que aunque la industria como actividad se consolidó en la economía mundial a partir de la segunda mitad del siglo pasado, la sociedad industrial alude a un nuevo modelo de desarrollo denominado capitalista, en contraposición al feudal, cuya vida se inicia, aproximadamente, a finales del siglo XVIII, pero cuya dinámica se extiende a la industria a lo largo del siglo XIX<sup>5</sup>. Desde este último momento, es el capitalismo quien, con un nuevo modelo de producción fundado en las nuevas tecnologías que hicieron posible la producción en «masa» o en «serie» (piénsese, por ejemplo, en la máquina a vapor) y en la generalización del trabajo libre, impone las reglas de funcionamiento de toda la sociedad. Esto es, aun cuando en 1920 la industria no conseguía una supremacía clara, no se puede pensar que las actividades extractivas arrastraron su modelo original de producción, pues, por el contrario, éste vino a moldearse también por el capitalismo<sup>6</sup>, introduciendo, de acuerdo a las posibilidades de cada sociedad, sistemas tendentes a promover la producción a gran escala a través del maquinismo.

Con todo, no fue necesario que la supuesta «era» industrial se consolide en la economía internacional, para que surjan las primeras leyes laborales y ni siquiera para dar nacimiento al Derecho del Trabajo, en tanto ordenamiento jurídico autónomo. Incluso, sobre la segunda década del siglo pasado, con la Constitución mexicana de Querétaro (1917) y con la Constitución alemana de Weimar (1919), emerge el proceso de «constitucionalización» de los derechos sociales reconocidos al trabajador como tal. En un primer momento, digamos que la irracional explotación económica de determinados colectivos, como los niños y mujeres, a lo largo del siglo XIX y principios del XX<sup>7</sup>, y las condiciones penosas de trabajo que existían en la «fábrica» o «taller»<sup>8</sup>, obligó al intervencionismo legislativo estatal a arbitrar soluciones a los problemas planteados específicamente en la industria, sin embar-

---

<sup>5</sup> Vid. E. GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, *El derecho del trabajo una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, pp. 27 ss.

<sup>6</sup> En este sentido, Vid. A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, Madrid, 20ª edición, 1999, p. 60. L. FINKEL, *La organización social del trabajo*, Madrid, 1994, p. 125.

<sup>7</sup> Cfr. J. CRUZ VILLALON, El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado, en AAVV (bajo la coordinación de Jesús Cruz Villalón), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo*, Madrid, 1999, p. 169.

<sup>8</sup> Como consecuencia del agobio del trabajo en estas condiciones, «se dispararon los abandonos y aumentaron considerablemente las enfermedades laborales y las tasas de absentismo», Cfr. FINKEL, *La organización social...*, op. cit., p. 128. Además, en el mismo sentido, Vid. J. NEVES MUJICA, *Introducción al derecho del trabajo*, Lima, 1997, pp. 13- 14.

go, la ampliación de esta tutela a otros colectivos excluidos de la misma, pero que se hallaban en situaciones similares, no se hizo esperar. Como es lógico, el desarrollo de este intervencionismo protector fue mayor, desde el momento en que aumentó la condición de explotación en la actividad industrial, por la incorporación, básicamente, de un nuevo diseño de la producción articulado sobre la base de los principios derivados de la «organización científica del trabajo» impulsados por F.W. Taylor. A partir de entonces, se pretendía someter la producción a una planificación sistémica, con el objeto de buscar, y luego implementar, los medios técnicos más eficaces para el logro del aumento de la productividad y del rendimiento industrial. En suma, de lo que se trata es de romper los criterios de producción limitada, para sustituirlos por los de producción en masa o en serie<sup>9</sup>.

Desde una concepción fragmentada y especializada de las tareas, este intento de organizar el trabajo, de cara a una mayor productividad, se sintetiza en tres puntos fundamentales: en primer lugar, disocia el proceso de trabajo de las capacidades de los trabajadores, convirtiendo en irrelevantes los conocimientos de aquéllos; en segundo lugar, separa la concepción de la tarea, de la ejecución de la misma; y, en tercer lugar, usa el monopolio de los conocimientos para controlar paso a paso el proceso de trabajo y las formas de ejecución<sup>10</sup>. Como se puede observar, desde este esquema, se pretende no sólo trazar una línea divisoria entre quienes ejecutan y quienes diseñan el trabajo, sino además, vía la simplificación y la extrema especialización de las tareas, alejar al operador del producto final. Así es, más allá de las consecuencias concretas en que se puedan manifestar las reglas técnicas del taylorismo (entiéndase, por ejemplo, indiferencia respecto de la calificación del trabajador, especialización en funciones con escaso grado de complejidad que no generan un estímulo mental adecuado, imposibilidad de desarrollo profesional, inexistencia de responsabilidad, etc.), se halla una consecuencia global del sistema que no hace otra cosa que reproducir

---

<sup>9</sup> Cabe destacar, que una de las experiencias más exitosas en este aspecto fue la de Henry Ford, quien introduce en la producción industrial la «línea de montaje» o «trabajo en cadena», donde los trabajadores asignados a puestos fijos a lo largo de la cadena ejecutan tareas específicas, que, luego, habrán de ser partes del resultado o producto final. La peculiaridad de este sistema está en que permite reducir los tiempos muertos de la producción, ya que los obreros no han de desplazarse para cumplir su tarea de transformación del bien objeto del proceso, en la medida que será este último el que se desplazará delante de ellos.

<sup>10</sup> Cfr. M. ALCAIDE CASTRO, *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, 1982, p. 35. Para un estudio integral de la organización científica del trabajo taylorista, Vid. FINKEL, *La organización social...*, op. cit., pp. 118 ss. J.J. CASTILLO ALONSO, *El taylorismo hoy: ¿arqueología industrial?*, en VVAA (compilador J.J. Castillo), *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, 1991, pp. 39 ss.

una particular concepción de la relación capital-trabajo: no se permite al trabajador apreciar el resultado final de su labor, ya que normalmente actúa sobre una mínima parte del producto final<sup>11</sup>.

De esta manera, el modelo de producción en serie no se explica solamente desde opciones técnicas de organización del trabajo, ya que se erige también en una forma de excluir del proceso cognoscitivo y decisonal a los trabajadores, impidiéndoles instrumentalizar su propio trabajo a efectos de comprender el funcionamiento técnico y social en el que se encuentran insertos<sup>12</sup>. Nótese, por consiguiente, que al margen de una simple finalidad de orden técnico-económico, la organización científica del trabajo aporta a la dirección empresarial un poderoso instrumento de control de los trabajadores. Ahora bien, como no puede ser de otro modo, esta concepción bifuncional de la organización taylorista, viene a transformar a las partes de la relación de trabajo en sujetos con elementos caracterizadores perfectamente definidos. En primer término, dado que tan importante para la planificación de la producción resulta asignar al obrero una tarea específica como que éste la cumpla, la figura del empleador adquiere, por necesidad, una condición unitaria que le permita controlar de forma absoluta la prestación personal del trabajador. De ahí que, su interés por usar fórmulas descentralizadoras, a través de figuras civiles vigentes como el contrato de ejecución de obra o el arrendamiento de servicios, fuera, por decirlo de algún modo, inexistente<sup>13</sup>. De otro lado, en segundo término, la figura del trabajador, en tanto sujeto cuyo comportamiento queda ajustado a las reglas de la dirección científica con el objeto de optimizar su rendimiento, asume una doble condición: la de ser homogéneo y al mismo tiempo fungible. Es importante resaltar este nuevo estatuto del trabajador, ya que la simplificación de sus tareas, la irrelevancia de su cualificación y, por último, su exclusión del proceso decisonal, lo convierten en un sujeto despersonalizado (homogéneo), siendo perfectamente intercambiable por otro (fungible). En definitiva, la producción científica del trabajo reproduce vínculos laborales donde concurren los rasgos de ajenidad en los frutos, en la utilidad patrimonial, en los riesgos, en la

---

<sup>11</sup> Vid. FINKEL, *La organización social...* op. cit., p. 120.

<sup>12</sup> Esta opinión puede verse en ALCAIDE CASTRO, *Las nuevas formas...* op. cit., p. 39.

<sup>13</sup> Por eso, se ha dicho, con mucha razón por cierto, que aun cuando el fenómeno de la descentralización productiva es un fenómeno relativamente nuevo que sustituye el concepto de producción integral taylorista, su ropaje jurídico no lo es. Es una «nueva figura, con ropaje antiguo». Vid., al respecto, M. GARCIA PIQUERAS, *En las fronteras del derecho del trabajo*, Granada, 1999, pp. 30 ss.

titularidad de la organización, así como una rígida subordinación del trabajador al poder directivo del empleador<sup>14</sup>.

Ahora bien, este esquema de planificación sistémica de la producción, nacido a finales del siglo XIX, resulta más coherente todavía en la lógica de libertad que representaba el Estado liberal de la época. La idea de que la sociedad, con sus propias exigencias, y no la autoridad del Estado, debía guiar el progreso, sirvió de marco a la difusión del modelo taylorista, sin embargo, encontró en el intervencionismo destacado líneas arriba, un obstáculo a los excesos cometidos en aquel contexto liberal. Este intervencionismo, impulsado desde el llamado Estado social, vino a imprimir una funcionalidad distinta a la derivada de los fines fundados en la libertad, puesto que, primero, desde una legislación protectora en el ámbito de la actividad industrial y, luego, desde reglas sometidas al Derecho del Trabajo, en tanto rama autónoma del ordenamiento jurídico, lo que pretende es asumir una tarea racionalizadora de la fuerza de trabajo dentro de un sistema capitalista de producción<sup>15</sup>. Así, el orden jurídico busca integrar a los trabajadores al sistema imperante, a cambio de garantizar condiciones mínimas de trabajo, aunque se mantiene la exclusión del trabajador del proceso cognoscitivo y decisonal, instituido en la división del trabajo taylorista. Desde este prisma, la función del ordenamiento laboral obedece a una doble exigencia de racionalización jurídica en la regulación de las relaciones sociales: facilitar el funcionamiento de la economía y asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores<sup>16</sup>. Se pretende, en suma, conciliar el principio de conservación y rendimiento empresarial, con el principio de protección del trabajador.

Esta situación, por lo demás, no hace otra cosa que explicar el «carácter ambiguo» del Derecho del Trabajo desde sus orígenes, ya que al tiempo que es consecuencia de las reivindicaciones sociales, instituye un sistema que permite canalizar las necesidades del modelo de producción capitalista. Es decir, limita el propio sistema económico, con la finalidad última de que, superado el conflicto, aquél se

---

<sup>14</sup> Cfr. CRUZ VILLALON, El proceso evolutivo de delimitación... op. cit. pp. 170- 171.

<sup>15</sup> Se ha señalado, que la visión funcional que prevalece en los reformadores españoles de los orígenes del Derecho del Trabajo es la de considerarlo «como derecho transaccional; esto es, como recurso de la sociedad organizada para aplacar tensiones sociales» (A. MARTIN VALVERDE, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO y J. GARCIA MURCIA, *Derecho del trabajo*, Madrid, 4ª edición, 1991, p. 54). Igualmente, GONZALEZ-POSADA MARTINEZ (Cfr. El derecho del trabajo..., op. cit., p. 36) manifiesta que este intervencionismo social «viene a justificarse por exigencias de la estabilidad social, e incluso por razones de supervivencia física».

<sup>16</sup> Cfr. MONEREO PEREZ, Introducción al nuevo derecho..., op. cit., p. 17.

reproduzca<sup>17</sup>. Claro está, que si se mira bien, en el fondo, esta finalidad «estabilizadora» y «pacificadora» del orden social de convivencia, es propia de todo el derecho y no sólo del Derecho del Trabajo. Es verdad, pues la regulación laboral, como parte, no podría tener características genéricas contrarias al derecho, como todo; pero, también cabe resaltar que los márgenes de actuación de la función de aquélla son más restringidos que los existentes en otras ramas del ordenamiento jurídico. A saber, el funcionamiento de la norma de derecho común, e incluso la norma penal, no está condicionado a las cualidades concretas de un sistema social de convivencia, lo mismo es si se trata de un sistema comunista, capitalista o anarquista; mientras, la norma laboral reduce su ámbito de operatividad al sistema que presente la interrelación de capital y trabajo en un régimen de libertad. Por eso, la superación del conflicto en la sociedad capitalista aparece para las normas laborales de finales del siglo XIX y comienzos del XX como un elemento esencial de su funcionalidad, esto es, tiñe con una intensidad mayor la función del Derecho del Trabajo, que la función genérica de los demás ordenamientos<sup>18</sup>.

En definitiva, de admitir que el fin de la norma laboral constituye la defensa de la seguridad y estabilidad del régimen social capitalista, no se puede negar que la materialización de dicho fin está condicionada a un análisis espacial y temporal del conflicto. La continua adecuación del Derecho del Trabajo a las complejas tensiones sociales existentes para responder a su funcionalidad genérica, hacen del mismo un ordenamiento de finalidad concreta variable, pues dependerá del estado del conflicto y de la correlación de fuerzas sociales en cada espacio y tiempo histórico. Digamos, en consecuencia, que el Derecho del Trabajo «no es un derecho de esencias, sino de existencias»<sup>19</sup>. De ahí que, debido a la gran tensión social provocada por el modelo de producción taylorista, la reacción histórica del intervencionismo

---

<sup>17</sup> Vid. GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, *El derecho del trabajo...*, op. cit., pp. 35 ss.

<sup>18</sup> Ya los profesores BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA en su *Manual de derecho del trabajo...*, op. cit., p. 35, partiendo de una consideración distinta a la nuestra, también resaltaron que la necesidad de encauzar la pacífica solución del conflicto, siendo finalidad propia de todo derecho «aparece para las normas laborales con intensidad mayor que para las demás, pues mientras la norma penal es aplicada sólo a un número escaso de personas, o las que regulan el derecho de propiedad o los derechos políticos no siempre tienen una repercusión diaria sobre la vida de la persona y para muchos representa únicamente una pequeña parte de su actividad o de su preocupación, la norma laboral afecta a millones de seres, diariamente, intensamente, al regular su medio normal de subsistencia».

<sup>19</sup> G.H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN citados por MONEREO PEREZ, *Introducción al nuevo derecho...*, op. cit., p. 29.

también haya sido absoluta, es decir, en términos de una cerrada protección al trabajador. La consolidación del Derecho del Trabajo trae consigo una regulación estatal que se caracteriza por una muy fuerte protección del trabajador, como parte que se presupone en situación de debilidad contractual, para imponer condiciones de trabajo mínimas al empleador<sup>20</sup>. Era lógico, por lo demás, un trabajador despersonalizado e intercambiable por otro, cuya cualificación o capacidad es indiferente para el cumplimiento de su labor, no tiene ni tenía mayor margen de negociación.

Atendiendo a esta constatación, la doctrina también ha reconocido a la compensación de la debilidad contractual del trabajador la condición de finalidad institucional del Derecho del Trabajo<sup>21</sup>. Es más, no se puede negar que desde una perspectiva histórica, la finalidad compensadora ha marcado el paso de la configuración y desarrollo de la normativa laboral. Y en esta perspectiva, hay que recordar que la protección al trabajador- contratante débil se ha articulado desde varios frentes: la legislación de condiciones mínimas, la intervención protectora de la administración o la aplicación de un favor interpretativo hasta la instauración de medios de autotutela o autodefensa colectivas (derechos de huelga y de negociación colectiva)<sup>22</sup>. Incluso a estas manifestaciones de la llamada funcionalidad compensadora, se puede sumar el fenómeno de «equiparación laboral» que extendió el ámbito subjetivo de la protección dispensada por el Derecho del Trabajo, a personas que realizaban sus labores por cuenta propia y en régimen de autonomía. Como se sabe, partiendo de la idea de que la normativa laboral debe proteger al económicamente débil que vive meramente de su trabajo, se busca su aplicación a personas en una situación social, o mejor dicho, socioeconómica, muy similar a la de los trabajadores dependientes<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Cfr. CRUZ VILLALON, *El proceso evolutivo de delimitación del trabajo...*, op. cit., p. 174.

<sup>21</sup> M. PINTO («*La función del derecho del trabajo en la situación económica y social contemporánea*», en *REDT*, nº 25, 1986, p. 9) ha descrito esta postura, señalando que «el aludido derecho estatal del trabajo se traduce en una protección de los intereses de los trabajadores a través directamente de la limitación de la autonomía privada del empleador». También, puede encontrarse una mención a esta finalidad en MARTIN VALVERDE y otros, *Derecho del trabajo...*, op. cit., pp. 51 ss.

<sup>22</sup> Desde el punto de vista funcional, las primeras manifestaciones del fin protector aludirían a una función directa del derecho del trabajo; mientras, las segundas a una función instrumental del mismo. Vid. PINTO, *La función del derecho del trabajo...*, op. cit., p. 11.

<sup>23</sup> Según M. RODRIGUEZ-PIÑERO (*La dependencia y la extensión del ámbito del derecho del trabajo*, en *RPS*, nº 71, 1966, p. 161) «no se trata aquí ya de un problema de las dificultades de interpretación de la existencia de dependencia sino que se parte exactamente de su inexistencia. La cuestión es simplemente la de la aplicación de normas jurídico laborales a trabajos no dependientes».

Sin embargo, no ha sido ésta la única función sobre la cual se ha sustentado el principio de protección del trabajador. Se ha dicho, además, que la implicación personal en el acto de trabajo, da cuenta de la necesidad de poner límites sustantivos o de contenido a los actos de intercambio que tiene por objeto este recurso (fuerza de trabajo)<sup>24</sup>. Nótese, que en este aspecto se protege al trabajador no tanto por su mayor o menor fuerza contractual, sino por el hecho de ser persona humana. Condición ésta, que puede verse afectada, cuando aquél se involucra en una relación subordinada como lo es la relación jurídica de trabajo. Ahora bien, aun cuando en los orígenes de la regulación laboral se prestó atención, efectivamente, a diversos intereses personales del trabajador, sobre todo en lo referido a la protección de la salud<sup>25</sup>, cabe agregar que esta función de tutela absoluta de la persona humana en la empresa ha presentado un déficit bastante conocido. Dicho de otro modo, más allá de ciertas prohibiciones al poder de dirección empresarial, basadas en el hecho de que la persona del trabajador esté intrínsecamente implicada en el intercambio contractual, hasta no hace mucho prevaleció la exclusión de los derechos fundamentales del ámbito de las relaciones privadas laborales. En efecto, la extendida concepción que proclamó en su día la ineficacia de los derechos constitucionales frente a un sujeto privado como es el empleador, puesto que ellos se reservaban sólo al poder político (entiéndase, relaciones verticales o de Derecho Público)<sup>26</sup>, convirtió por mucho tiempo a la empresa, en palabras de BAYLOS GRAU, en «una zona franca y segregada de la sociedad civil, en la que los derechos ciudadanos no tendrían recepción»<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Vid. MARTÍN VALVERDE y otros, *Derecho del trabajo...*, op. cit., pp. 50 ss.

<sup>25</sup> Ejemplo de ello, es la Ley de 24.7.1873 que contiene prescripciones sobre lo que ya denomina seguridad e higiene en el trabajo. A ella se suman, también en la etapa de formación del Derecho del Trabajo, las primeras normas relativas a accidentes de trabajo de 30.1.1900, consagrando el principio de la responsabilidad objetiva del empleador.

<sup>26</sup> Vid., sobre el tema de la concepción vertical de los derechos fundamentales, G. PECES-BARBA MARTINEZ, *Curso de derechos fundamentales (Teoría General)*, Madrid, 1995, pp. 617 ss. Asimismo, junto a esta causa, PEDRAJAS MORENO propone otra, de corte más bien histórico, al señalar «que cuando el movimiento sindical intentó trasladar a la empresa las consecuencias de la nueva situación surgida tras la ruptura del antiguo régimen, canalizó sus reivindicaciones en pro de la consecución de una igualdad material, incidiendo sobre los aspectos socioeconómicos de relevancia colectiva, y desatendiéndose en buena medida de la constricción que afectaba a los derechos de la persona del trabajador en el seno de las organizaciones productivas», (Cfr. A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos fundamentales*, Madrid, 1992, p. 23).

<sup>27</sup> Cfr. A. BAYLOS GRAU, *Derecho del Trabajo, modelo para armar*, Madrid, 1991, p. 95.

En consecuencia, lejos de cualquier valoración que se haga respecto de la funcionalidad del Derecho del Trabajo, lo cierto es que este breve análisis histórico sirve para reafirmar la existencia, al menos en su origen, de una funcionalidad doble y contradictoria: la función protectora del trabajador y la función de encauzar el conflicto entre capital y trabajo a efectos de conservar el orden social establecido. No obstante, el hecho de reconocer a ambas como parte de la funcionalidad intrínseca de la regulación laboral, implica indirectamente que no podrá considerarse al Derecho del Trabajo sólo como un derecho unilateralmente favorable a la persona del trabajador<sup>28</sup>. No podría serlo, además, porque eso lo obligaría a convertirse en un derecho atemporal y ahistórico, cuando bien se sabe que la protección del trabajador se inscribe en la lógica conflictual que alienta el mantenimiento del régimen económico capitalista. Es decir, aunque en su día la normativa laboral instrumentalizó al principio de protección como «llave maestra» de la superación del conflicto de intereses sociales, atendiendo a determinadas circunstancias históricas (efectos abusivos de políticas tayloristas, división técnica y social del trabajo, advenimiento del llamado Estado de bienestar o eventual fortalecimiento sindical), no puede plantearse aquél como el único fundamento de la regulación laboral; por el contrario, en términos generales, cabe apuntar que el principio de protección ha de moldearse y/o matizarse con el conocido principio de conservación y rendimiento de la empresa, en el marco del conflicto social<sup>29</sup>. De este modo, si el Derecho del Trabajo tiene como misión la supervivencia del régimen capitalista de acumulación, la propia protección del trabajador, sobre todo desde la perspectiva compensadora, vendrá a en-

---

<sup>28</sup> Cfr. A. V. SEMPERE NAVARRO, «Sobre el concepto del Derecho del Trabajo», en *REDT*, nº 26, 1986, p. 186: «Interesa aquí recoger una idea acerca de la causa u origen del Derecho del Trabajo, presentado con frecuencia como un derecho *de clase*, exclusivamente debido a la presión de los propios trabajadores, mientras que en otras ocasiones se le achaca justo lo contrario, esto es tratarse de un instrumento de la clase dominante para perpetuar su posición. Sin desconocer lo que de cierto haya en el fondo de ambas posiciones parece poco acertado reducir el Derecho del Trabajo al papel de expresión de uno de los interlocutores sociales; estando precisamente dirigido a encauzar el conflicto social debe reconocerse, al menos relativamente, que el Derecho del Trabajo ha de ser externo a las partes del mismo, pues de lo contrario no podría cumplir su finalidad».

<sup>29</sup> Así, en términos de «hipótesis de futuro» aunque partiendo del pasado del Derecho del Trabajo, se ha señalado que éste «nunca volverá a ser el del pasado, y no cabe atrincherarse a la espera del retorno de los esquemas confortadores ya conocidos. Esos esquemas ya no volverán a tener virtualidad y la ordenación jurídica de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, deberá hacer frente a nuevos desafíos. Fundamentalmente, deberá ser una ordenación que, sin renunciar a sus principios inspiradores, pueda dar respuesta a las exigencias de flexibilidad y de adaptabilidad de la actividad económica en general y de la actividad productiva de la empresa en particular» (Cfr. F. DURAN LOPEZ, «El futuro del Derecho del Trabajo», en *REDT*, nº 78, 1996, p. 9).

contrar su límite, o acaso su desarrollo, en la intensidad y configuración del conflicto de intereses representativos de las partes laborales.

Por último, y antes de finalizar este apartado, resulta indispensable llamar la atención sobre los efectos que supuso el proceso de constitucionalización de los derechos laborales para la funcionalidad del Derecho del Trabajo. Como se sabe, comúnmente, se ha enfocado el tema de la regulación de la relación laboral, como un punto de quiebre entre dos formas de Estado de derecho: el liberal y el social, sin embargo, y aunque lo anterior no deje de ser cierto, esta distinción tiende a soterrar el tránsito de un intervencionismo legal a una normativa, como ya dijimos, de naturaleza constitucional. Si mientras en la «soberanía legislativa», el máximo poder descansaba en la función normativa del Estado; en la «soberanía constitucional», todas las funciones estatales, incluida la legislativa, se sujetan a un estrato más alto de derecho establecido por la Constitución<sup>30</sup>. Nótese, por tanto, que esta novedad es capital, pues, a parte de afectar la posición de la ley en el sistema jurídico-formal de fuentes, viene a emancipar, por decirlo de algún modo, la función del Derecho del Trabajo de la discrecionalidad del Estado. Así, el antiguo todopoderoso Estado que debía «inventar», a través de la ley, una solución para el conflicto de intereses capitalistas, se halla sometido a los márgenes establecidos por la formalización constitucional del conflicto, es decir, entre la libertad de empresa y los derechos fundamentales del trabajador<sup>31</sup>. Esta sola consideración, como veremos más adelante, puede ser la clave para entender la funcionalidad del ordenamiento jurídico regulador de las prestaciones de trabajo subordinadas y remuneradas en tiempos actuales.

### III. DE LA PRODUCCIÓN EN SERIE A LA PRODUCCIÓN FLEXIBLE: ¿UN NUEVO MODELO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA?

El éxito del modelo de producción en serie descrito, en cuyo seno se engendró el Derecho del Trabajo, se debe entender desde la satisfacción de ne-

---

<sup>30</sup> Esta constatación, ha llevado a algunos autores a afirmar que la transformación de un Estado de derecho legislativo a una fórmula de Estado constitucional «debe inducir a pensar en un auténtico cambio genético, más que en una desviación momentánea en espera y con la esperanza de una restauración». Vid. G. ZAGREBELSKY, *El derecho dúctil*, traducción de Marina Gascón, Madrid, 2ª edición, 1997, pp. 33 ss.

<sup>31</sup> Conflicto éste que, como lo hace el profesor MONEREO PEREZ, puede ser reconducido a la existencia contradictoria de dos principios: «el principio de protección del trabajador» y «el principio de libertad de empresa en el marco del sistema de economía social de mercado». Vid. Introducción al nuevo derecho..., op. cit., pp. 30 ss.

cesidades y la concurrencia de condiciones históricamente concretas. Este modelo, como ya se dijo, al tiempo que perseguía el incremento de la productividad, que por lo demás resulta ser el objeto principal de todo sistema de acumulación de capital, en el marco de un proceso de producción, por primera vez en la historia, mecanizado y a gran escala, instituyó una forma específica de control económico y social: la gran empresa estructurada según los principios de integración vertical y la división del trabajo, social y técnicamente institucionalizada. En esta medida, las empresas articulaban su estrategia de competencia para alcanzar una porción de mercado, produciendo grandes lotes de un determinado producto mediante la creciente mecanización de las diferentes fases de la producción.

Sin embargo, con la llegada de un nuevo paradigma tecnológico, organizado en torno a las tecnologías de la información (entre otras, téngase en cuenta a la microelectrónica, la informática y las telecomunicaciones<sup>32</sup>), con el advenimiento de una economía cada vez más competitiva a causa de la apertura de los mercados y con la indiscutible saturación de algunos mercados de productos, en los últimos tiempos se ha cuestionado la viabilidad del modelo de producción en serie a efectos de asegurar una mayor rentabilidad de la inversión empresarial. Así, la necesidad de adecuar los procesos de producción y distribución a las variaciones del mercado, tanto desde una perspectiva cuantitativa (cantidades producidas) o desde una cualitativa (preferencias de consumidores), junto a la necesidad organizativa de adaptarse a los cambios de insumos tecnológicos, parece impulsar la transición hacia un modelo de producción flexible. Se busca con ello, al tiempo que derrumbar la producción en serie, debido a su excesiva rigidez y a su alto costo para las características de la nueva economía, hacer frente a la incertidumbre causada por el rápido ritmo de cambio en el entorno social, económico y tecnológico del cual forma parte la empresa. Ahora bien, como es lógico pensar, este reajuste en curso no es neutro respecto del fenómeno del empleo, y ha de materializarse, por el contrario, en el consiguiente cuestionamiento de las formas clásicas de organización del trabajo y de producción taylorista. De hecho, ya en el momento presente se pueden identificar algunas corrientes de pensamiento que, como la sociológica, han puesto de manifiesto que las estrate-

---

<sup>32</sup> Junto, además, a la optoelectrónica y a la ingeniería genética, éstas son para el sociólogo Manuel Castells las formas concretas que asume el nuevo paradigma tecnológico informacional (Cfr. CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., p. 56).

gias flexibles de las direcciones empresariales, se concentran fundamentalmente en dos aspectos: i) la reestructuración del proceso de trabajo y ii) la descentralización productiva<sup>33</sup>.

### ***1. La discontinuidad histórica de la producción flexible***

Antes de entrar al análisis concreto de los efectos de la producción flexible sobre el empleo, conviene, por cuestiones metodológicas, detenerse en la configuración compleja del nuevo paradigma económico productivo. Más todavía, si se sabe que un estudio superficial del fenómeno, bien puede inducir a errores de bulto en la valoración jurídica que se haga de la realidad socio-económica. Ahora bien, para empezar, en clave de principio, ha de aceptarse que el sistema de producción flexible, lejos de ser homogéneo en su forma de exteriorización, presenta una constitución formal errátil<sup>34</sup>. Su materialización, entiéndase, no es unívoca, sino diversa. Así por ejemplo, en primer lugar, se reconoce la práctica de la *especialización flexible*, basada en la experiencia de los distritos industriales del norte de Italia, cuando el volumen de la producción depende del constante cambio del mercado, aunque sin pretender el control de éste. Frente a la progresiva saturación de los mercados, la creciente inestabilidad de éstos y el espectacular aumento de la demanda de productos de mejor calidad y mejor adaptados a los deseos del consumidor, se trata de volver a un modelo de tradición artesanal o de confección personalizada de productos a efectos de eliminar las economías de escala y el gasto de capital fijo<sup>35</sup>.

Pero, aun cuando la especialización flexible se vaya convirtiendo en una tendencia de la dinámica empresarial, en los últimos años se han detectado otras

---

<sup>33</sup> Vid. A. MARTIN ARTILES y P. JODAR, Crisis y estrategia empresarial, el caso Olivetti, en VVAA (dirigidos por los mismos autores) *Crisis económica y relaciones industriales*, Madrid, 1984, p. 130. J.J. CASTILLO, Las nuevas formas de organización del trabajo, en VVAA (compilador el mismo autor) *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, 1991, p.23. CASTELLS, La era de la información..., op. cit., pp. 429 ss.

<sup>34</sup> El poliformismo de la producción flexible ha sido advertida por Manuel CASTELLS, Vid. *Ibid.*, p. 182. También se han percatado del hecho B. COURAULT y F. RERAT, La flexibilidad de la producción: presentación de tres escenarios, en VVAA (bajo la dirección de François Stankiewicz) *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, 1991, pp. 205 ss.

<sup>35</sup> Vid. A. AMIN, La especialización flexible y las pequeñas empresas en Italia: mitos y realidades, en VVAA (compilador Anna Pollert) *¿Adios a la flexibilidad?*, Madrid, 1991, p. 203. FINKEL, La organización social del trabajo..., op. cit., pp. 146 ss.

formas de flexibilidad, que han de mantener ciertos elementos de la tradición taylorista. Por esta razón, en segundo lugar, emerge un *modelo de producción flexible de alto volumen*, vinculado a una situación de demanda masiva de un determinado producto, mediante la combinación de economías de escala con sistemas de producción personalizada reprogramable, que se muestran sensibles a la diversificación del mercado. Un ejemplo típico de esto, son las actuales industrias automotrices<sup>36</sup> que, en lugar de abarrotarse de stocks de automóviles de determinado tipo, producen la cantidad necesaria de unidades como para cubrir las necesidades de ese momento, reprogramando los robots de la misma cadena de montaje para que realicen diferentes tipos de intervenciones según el vehículo sobre el que deban actuar.

No obstante la clara diferencia entre ambos sistemas, cabe precisar que éstos encuentran su punto de conexión en la mayor participación de los trabajadores en el proceso de producción personalizada, dado que las nuevas tecnologías eliminan, en principio, el sistema taylorista basado en la irrelevancia de la cualificación del obrero. La necesidad de programar sistemas informatizados o el regreso a fórmulas artesanales de producción, reivindica, como rasgos de la prestación de servicios, la responsabilidad, la variedad, la autonomía, la capacidad y la identidad del trabajador, perdidas desde la introducción de las pautas técnico repetitivas de la organización científica del trabajo<sup>37</sup>. Aunque esto sea en parte cierto, pues luego se verá que no es más que un espejismo por cuanto involucra sólo a una parte de los trabajadores, debe aclararse que también se han hallado supuestos de producción flexible sin fórmulas personalizadas. En ciertos sectores industriales, y con el ánimo de terminar con las tendencias flexibles de las prácticas empresariales, se han

---

<sup>36</sup> Más específicamente, puede confrontarse esta nueva versión de la flexibilidad en la experiencia de una gran empresa francesa como lo es la Renault, en cuyo proceso de producción se incorporó el uso de la microelectrónica y de la robótica. Vid., un estudio sobre el tema en B. CORIAT, *La robótica en la Renault*, en VVAA (dirigidos por Pere Jodar y Antonio Martín Artiles) *Crisis económica y relaciones industriales*, Madrid, 1984, pp. 197 ss.

<sup>37</sup> J.J. CAHANARON y J. PERRIN (Cfr. Ciencia, tecnología y modos de organización del trabajo, en VVAA *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, 1991, pp. 82 ss), han señalado que «si la ciencia mecánica suministró los paradigmas de análisis del taylorismo y estructuró esta forma de organización, el desarrollo actual de la ciencia de la información (informática) contribuye a configurar en su entorno las nuevas formas de organización del trabajo», pues «los trabajadores no son ya meros servidores de la máquina, sino captadores de información insustituibles, no sólo para la gestión y el funcionamiento de procesos de producción informatizados, sino también en caso de adaptaciones y cambios tecnológicos que afecten a dichos procesos». En el mismo sentido, Vid. ALCAIDE CASTRO, *Las nuevas formas de organización del trabajo...*, op. cit., pp. 168 ss.

descubiertos sistemas de producción que satisfacen una demanda muy diversificada de productos especiales, mediante una *dimensión relativamente reducida de las «series»*<sup>38</sup>. Es decir, se tiende a una política de adecuación de la producción al mercado, manteniendo los principios tayloristas de estandarización mecanizada del producto y de división del trabajo.

Con todo, obsérvese, resulta importante advertir que esta diversidad compleja de formas, desde las que se exteriorizan a menudo las políticas empresariales flexibles, se articula, en grados e intensidades distintas, en torno a dos lógicas: adecuación a variaciones del mercado (flexibilidad en el producto) y a cambios que afectan el proceso de producción (flexibilidad en el proceso), como es el caso paradigmático de la introducción de nuevas tecnologías que promuevan la autonomía y responsabilidad del trabajador. En efecto, tan flexible es un sistema de producción al que se incorporan ambas líneas de adecuación, como otro al que se imprimen cambios desde una de ellas. Sin embargo, a nuestro juicio, de esta constatación emerge claramente por lo menos una idea capital, a saber, que la flexibilidad es un concepto «gaseoso» que aparentemente tiene un fin que sería el de transformar en rentable el capital, pero que no se exterioriza como instrumento concreto. Aparece, por el contrario, como un instrumento difuso<sup>39</sup>. Desde esta perspectiva, la flexibilidad encuentra su antónimo en la rigidez y en la estabilidad. Depende de su adaptación al mercado o al ambiente que lo rodea, por lo que el éxito de una política empresarial flexible dependerá, entre otras razones, del hecho de que el mercado de un producto esté saturado o no, para escoger una forma específica de flexibilidad, o que la demanda de una determinada sociedad sea suficiente para responder a la oferta de la producción<sup>40</sup>. En consecuencia, no hay modelo exitoso de flexibilidad,

---

<sup>38</sup> Cfr. M.C. VILLEVAL, Cierre de una empresa y gestión de la movilidad de la fuerza de trabajo, en VVAA (bajo la dirección de François Stankiewicz) *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, 1991, p. 256 y 257.

<sup>39</sup> Esta naturaleza ha sido aquilatada por Richard HYMAN, Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría, en VVAA (compilado por Anna Pollert) *¿Adios a la flexibilidad?*, Madrid, 1994, pp. 407- 408, cuando recuerda que «no hace falta insistir en que la flexibilidad es un concepto elástico –por no decir flexible. Es «fundamentalmente ambiguo» (Bruno, 1987: 130), «un término genérico multiforme y particularmente ambiguo» (Boyer, 1987: 107); «el uso de esta palabra... tiende a confundir varios aspectos diversos» (Erbes-Seguin, 1989: 309); «la primera característica del actual debate es su extremada confusión» (Michon, 1987: 153); «en lo único en que hay acuerdo es en que este término se puede definir de forma unívoca y en que abarca dimensiones que son demasiado diferentes entre sí para justificar el uso de una sola palabra» (Meulders y Wilkin, 1987: 4)».

<sup>40</sup> Para un estudio de las formas de flexibilidad en relación a las fluctuaciones del mercado Vid. M. AGNÉS, B. CART, B. DELMAS y F. STANKIEWICZ, Esquemas de flexibilidad y costos de ajuste, en .../

ya que su éxito se condiciona a la configuración del mercado, donde converge el interés de acumulación, entre otros elementos. Es más, incluso, en un caso extremo donde exista una porción de mercado sin competencia y con una demanda asegurada de determinado producto, cabe imaginar que la práctica flexible podría ceder su ámbito de operatividad a un sistema de producción en «serie», con la condición de que este último personalice la estrategia más ventajosa para la rentabilidad de la inversión.

Al hilo de esta idea, se puede ser más explícito todavía. La producción flexible no está condicionada sólo por el cambio tecnológico, sino por otros factores económicos, sociales, culturales y políticos, que, como ya se dijo, también interactúan<sup>41</sup>. Por ello, pueden existir mercados con modelos de producción en masa tayloristas, aun cuando coexistan las tecnologías de la información. No se trata entonces de un mero determinismo tecnológico, sino de la creación de un marco, en cuyo seno las fuerzas sociales escenifican confrontaciones que contienen conflictos de intereses. Lo tecnológico es importante, pero no cubre todo el espectro complejo de la realidad social, ha de mezclarse y contrastarse con innovaciones sociales, económicas e institucionales. Por lo demás, el argumento del determinismo tecnológico cae, cuando se constata que a lo largo del siglo pasado han existido innumerables avances científicos, cuya trascendencia no se asimila a la que tuvo la máquina a vapor a finales del siglo XVIII<sup>42</sup>. En suma, digamos que descubrimientos científicos han existido siempre; mientras discontinuidades históricas, esto es, rupturas con el pasado a causa de aquellos, han sido excepcionales.

---

... VVAA (bajo la dirección de François Stankiewicz) *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Buenos Aires, 1991, pp. 189 ss. Además, una reflexión sobre la saturación de los mercados actuales puede verse en M. ALONSO OLEA, *El trabajo como bien escaso y la reforma del mercado*, Madrid, 1995, pp. 24 ss.

<sup>41</sup> Sobre las críticas al denominado «tecnocentrismo», pueden revisarse las opiniones de L.E. ALONSO, *Trabajo y ciudadanía*, Madrid, 1999, p. 151. J.L. MILLAN PEREIRA, *La economía de la información: análisis teóricos*, Madrid, 1993, pp. 7 ss. RIVERO LAMAS, *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas...*, op. cit., p. 10. Así mismo, CASTELLS (Cfr. *La era de la información...*, op. cit., p. 31) afirma con rotundidad que «el dilema del determinismo tecnológico probablemente es un falso problema, puesto que la tecnología es sociedad y ésta no puede ser comprendida o representada sin sus herramientas técnicas».

<sup>42</sup> Según CASTELLS, el sistema tecnológico actual de la información en el que estamos plenamente sumergidos en la década de 1990 y que cuajó en los años setenta, puede encontrar sus más remotos antecedentes unas décadas antes de 1940 (no siendo menos importante la invención del teléfono por Bell en 1876, de la radio por Marconi en 1898 y del tubo de vacío por de Forest en 1906), *Ibid.*, pp. 67 ss.

Sea como fuere, lo que parece estar fuera de dudas es que el cambio tecnológico basado en la información, que se instituye en soporte del modelo de producción flexible, requiere de cambios trascendentales, o acaso de gran envergadura, en el plano social, económico o político, para montar un andamiaje productivo distinto al anterior. Por ello, al margen de poner énfasis en la inestabilidad de los precios energéticos de los años setenta, en las dificultades de adaptación de la gran industria o en la irrupción en el comercio internacional de los países en vías de desarrollo<sup>43</sup>, como hechos que habrían venido a marcar la crisis de la sociedad industrial; interesa destacar más, el fenómeno de la globalización como punto de inflexión histórica que habría venido a marcar una divisoria temporal en el capitalismo<sup>44</sup>. Entiéndase, no para trazar una línea imaginaria de fin y comienzo entre un modelo de producción en «serie» a otro «flexible», ya que el debate de la flexibilidad productiva antecede a la economía global<sup>45</sup>, cuanto para medir el peso de su actuación en la transición de un modelo a otro. Dicho a la inversa, aunque la globalización no sea causa del paso a la flexibilidad, ha de aceptarse que su dinámica condiciona el desarrollo de esta última de manera particular; tan particular, que bien podría constituir la circunstancia idónea para hablar de una transformación de gran envergadura tanto en lo social, económico, cultural y político.

A diferencia de la economía industrial, la economía global nace con la capacidad de funcionar como una unidad de tiempo real a escala planetaria, en virtud de la nueva infraestructura proporcionada por las tecnologías de la información y la comunicación. Altera las condiciones del mercado, convirtiéndolo al tiempo que en una unidad, en «campo de batalla» de la competencia. La aldea global o el mercado único mundial, ha conseguido, a través de la imposición del libre mercado, incrementar los márgenes de la competencia empresarial hasta límites sin preceden-

---

<sup>43</sup> RIVERO LAMAS, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas...*, op. cit., pp. 9 y 10.

<sup>44</sup> En esta dirección, desde una perspectiva jurídico-laboral, se ha llegado a decir que el fenómeno de la globalización es «uno de los principales rasgos del capitalismo avanzado» (J.L. MONEREO PEREZ, «*El derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del derecho del trabajo*», en *Lan Harremanak*, nº 2, 2000-I, p. 247). Sobre el análisis del rol protagónico de la globalización en la economía actual, Vid. CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., segundo capítulo. MILLAN PEREIRA, *La economía de la información: análisis teóricos...*, op. cit., pp. 8-10.

<sup>45</sup> Según Federico BUTERA (*El cambio organizativo en la gran empresa en Italia*, Madrid, 1988), los modelos de organización empresarial de los años 50 y 60, rígidos y mecánicos en su configuración, experimentan a partir de los años 70 profundas transformaciones hacia nuevos modelos flexibles, capaces de captar las variaciones del mercado y de liberar responsabilidad y creatividad en las personas.

tes<sup>46</sup>. De ahí que, la clave del crecimiento económico ya no está dada por la producción ilimitada en el marco de una economía fraccionada, sino por la «invencción» de mecanismos eficaces de cara a aumentar la rentabilidad empresarial cuando las empresas se enfrentan a una competencia más fuerte en todo el mundo o cuando contienden por ganar cuotas del mercado internacional. Ahora bien, resulta lógico pensar que la promoción agresiva de tal esquema tendrá como consecuencia inmediata un proceso de saturación de los mercados, por lo que las organizaciones empresariales se verán obligadas a seguir cualquiera de estas dos opciones políticas: de un lado, deben buscar mercados menos explotados comercialmente y, de otro, deben buscar sectores poco explotados, en los mercados ya saturados por el juego de una dinámica comercial intensa.

De este modo, el nuevo paradigma económico global, construido sobre la base de las nuevas tecnologías de la información, rompe con el pasado, en el que abundaban las economías sectorizadas, y crea mercados nacionales libres y abiertos a la competencia. Y es, precisamente, esa ruptura con el pasado la que resalta su lógica de fenómeno estructural. Digamos que, no es sólo un cambio o adaptación a la crisis, sino una transformación que ha de transportar al mundo a una nueva «era» postindustrial. Ello, no obstante, cabe advertir que estas nuevas circunstancias no vienen a cuestionar el sistema de producción capitalista, pues, al contrario, se subordinan a su finalidad, esto es, a su necesidad expansiva y de rendimiento de la inversión. En suma, la supuesta discontinuidad histórica que se atribuye a estos cambios de la realidad social, no implica el derrumbamiento del capitalismo en términos estructurales, cuanto sí una necesaria reestructuración para su subsistencia, puesto que se convertía en tecnológicamente informacional y económicamente global, o de lo contrario fracasaría<sup>47</sup>.

En conclusión, esta situación hace pensar que la globalización, al inyectar más vida a la competencia, viene a configurar un nuevo tipo de mercado, cuyo rasgo

---

<sup>46</sup> Así, se ha señalado que el mercado al tener escala mundial «impone a las empresas la competencia con concurrentes aguerridos situados en todo el planeta», Cfr. F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La filialización de la empresa*, en ponencia general presentada al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sobre «la descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», Zaragoza, 1999, p. 5. En el mismo sentido, Vid. C. PEREZ, *Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto*, en VVAA (edición preparada por Carlos Ominami) *El sistema internacional y América latina. La tercera revolución industrial. Impactos internacionales del actual viraje tecnológico*, Buenos Aires, 1986, pp. 43- 89.

<sup>47</sup> Respecto a la llamada «perestroika del capitalismo», Vid., por todos, CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., pp. 44 ss.

fundamental es el de emanciparse cada vez más de la tradicional producción en «serie». Como en toda época de transición, las dudas y las probabilidades crecen, por lo que gran parte de los vaticinios tienden a asumir un valor relativo. Es por ello que, probablemente, hasta que el paradigma global no se finiquite, seguirán existiendo mercados vírgenes, poco explotados, o sectores de mercado, denominados nichos, en los que existan monopolios empresariales. O, incluso, pueda que ciertos mercados nunca se abran a la competencia, por ser poco rentables económicamente. Sin embargo, frente a este panorama inacabado, queda rescatar el hecho de que la presencia de mercados inmunes a la libre competencia, cada vez se restringe más en términos absolutos, y por ende el modelo de producción en «serie» como estrategia empresarial, en mercados saturados por la oferta, apunta aparentemente a la extinción. En todo caso, si existe una predicción creíble, es la de quienes señalan la tendencia hacia una competencia ilimitada en todo el mundo, que a su vez esconda tras de sí su arma principal de subsistencia: la producción flexible.

## ***2. Los efectos del nuevo modelo de producción sobre el empleo***

### **2.1. Una aproximación general**

El resultado de la discontinuidad histórica que, según se ha tratado de explicar, acompaña al nuevo paradigma socio-económico, y en consecuencia al modelo de producción flexible que promueve, no puede ser otro que el de producir ciertas alteraciones sobre la realidad social, en general, y sobre el empleo, en particular. Sin embargo, al hilo de lo que ya se dijo, conviene recordar que dichos cambios no han de ser homogéneos en todo el planeta, dado que aun cuando se expanda el uso de nuevas tecnologías en una economía globalizada, la intensidad de este suceso estará marcado, en principio, por la ubicación geográfica de determinadas sociedades. Así, no es lo mismo hablar del desarrollo tecnológico en los centros de poder (EE.UU., Unión Europea y Japón), que en Africa o América Latina<sup>48</sup>. Es

---

<sup>48</sup> Una idea simplificadora del concepto de globalización puede considerar aquella como una fase de expansión generalizada de la economía de mercado a todos los países y a todas las regiones del mundo, con el objeto lograr un desarrollo compartido y un asentamiento definitivo de las instituciones democráticas. Pero este concepto de globalización, según TERRADILLOS, «peca de tautológico y permite avanzar muy poco en el análisis, pues lo cierto es que tal proceso no puede entenderse haciendo abstracción de uno de sus efectos: la concentración de poder y beneficios en torno a tres polos –UE, U.S.A. y Japón–, con la inevitable consecuencia de pauperización de quienes, individuos o colectivos, quedan al margen» ( J.M. TERRADILLOS BASOCO, *Los delitos de tráfico ilegal de mano de obra y abuso de mano de obra extranjera*, texto dactilografiado, 2000, p. 2).../

más, el desarrollo tecnológico sólo será un factor si se tiene en cuenta que complementariamente juegan otros elementos como la cultura, las opciones políticas de gobierno, la tensión de fuerzas entre los sujetos laborales, las decisiones empresariales tomando en cuenta el grado de desarrollo de la competencia, etc.. Entiéndase, no obstante, que estos fenómenos no contradicen el paradigma global de la información, ya que éste es un suceso de mayor dimensión histórica, cuanto sí constituyen puntos de fricción que podrían desacelerar su ritmo de desarrollo en ciertas sociedades. O, dicho de otro modo, son elementos que ayudan al desarrollo de un modelo específico (en términos, temporales y espaciales) dentro del marco de la libre competencia y de las nuevas tecnologías.

En este sentido, resulta ilógico, a nuestro juicio, encasillar en tipos ideales los parámetros de la estructura social que ha de presentar todo grupo humano incorporado a la era postindustrial. Hacer una abstracción en tal dirección, puede inducir a una simplificación equivocada de una realidad mucho más compleja. No debe, por ende, identificarse al nuevo paradigma global, basado en las nuevas tecnologías, con el paso automático de la producción de bienes a la realización de servicios<sup>49</sup>. Pues, aunque esta reformulación de la estructura social del trabajo sea aplicable a países capitalistas avanzados, no coincide con la realidad de los denominados países en «vías de desarrollo», que también poco a poco abren sus mercados a la competencia global y a las innovaciones tecnológicas<sup>50</sup>. En este contexto, enton-

---

/... En el mismo sentido, los datos del Anuario de 1992 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo han llamado la atención respecto a las disparidades importantes en los niveles de vida que provoca la globalización de las relaciones sociales. El 20 por 100 de los países más ricos del planeta tiene una renta per cápita cercana a los 23, 000 dólares y concentra alrededor del 80 por 100 de la riqueza producida mundialmente. El 20 por 100 de los países más pobres sólo alcanza a 163 dólares de renta que equivalen en total a sólo el 0,5 por 100 de la riqueza mundial. En suma, los países más ricos tienen unos ingresos 140 veces superiores a los más pobres. Vid., FINKEL, *La organización social del trabajo...*, op. cit., p. 47.

<sup>49</sup> Este fenómeno de incremento exponencial del sector servicios en países desarrollados ha sido advertido por J. RIFKIN, *El fin del trabajo*, Barcelona, 1996, pp. 175 ss.

<sup>50</sup> Los estudios sociológicos, si bien no han negado la relación entre el advenimiento de una sociedad postindustrial y el desarrollo sin precedentes del sector terciario de la economía, han puesto un mayor acento en otras explicaciones. Así, en primer lugar, se explica el crecimiento del sector servicios por las necesidades del sistema, pues la cada vez más compleja división del trabajo, que conlleva una diferenciación de funciones y una pluralización de los grupos de interés, requiere del desarrollo de tareas de planificación, coordinación y control. En segundo lugar, atendiendo al aumento de la población con estudios avanzados, cada vez más un mayor número de personas elige trabajar en ocupaciones del sector servicios. Y, por último, por los cambios experimentados en las pautas de consumo de las economías domésticas, las cuales al tener mayores ingresos revierten en una demanda mayor de servicios. Sobre el tema, Vid. FINKEL, *La organización social del trabajo...*, op. cit., pp. 414 ss.

ces, cabe dejar claro que una cosa es el advenimiento de un nuevo paradigma socio-económico, en cuyo nombre se transforman todas las actividades sociales y económicas del mundo, y otra muy distinta es la recepción concreta de aquél paradigma en una determinada sociedad<sup>51</sup>. Así, las estructuras sociales serán el producto del proceso de acoplamiento de las nuevas tecnologías de la información en una economía globalizada o, lo que es lo mismo, el resultado de la incorporación de políticas flexibles, a las circunstancias específicas de cada sociedad.

Ahora bien, si de lo que se ha tratado hasta aquí es de derrumbar el mito de la sociedad de servicios, como única expresión de la era postindustrial, ello no es suficiente para hacer lo mismo con la idea generalizada de que nos acercamos a una sociedad donde las ocupaciones ejecutivas, profesionales y técnicas desplacen completamente a los trabajadores no cualificados del núcleo de la nueva estructura ocupacional. Sin duda, en países como EE.UU., Japón, Reino Unido y Francia, donde los índices porcentuales de distribución del empleo indican una prevalencia del sector servicios frente al industrial (manteniendo una correlación a comienzos de la década de los 90 de 71,2% a 24,7%; de 58,4% a 33,7%; de 71,6% a 26,3%, y de 64,1% a 29,5%, respectivamente<sup>52</sup>), es obvio que se asiste a una transformación del trabajador típico, cuya cualificación resultaba irrelevante en el ámbito de la fábrica taylorista, pues la dinamicidad de este sector, su permanente necesidad de adaptación a las circunstancias cambiantes tanto del mercado como de los sistemas tecnológicos, la variedad de los servicios prestados, etc. otorga mayor significación al trabajo intelectual<sup>53</sup>. No obstante, cabe preguntarse si la emergencia de un nuevo prototipo de trabajador está condicionada a la centralidad del sector servicios dentro del mercado de trabajo o no. Esta disección, por lo demás, tiene importancia, en tanto que, como ya se ha dicho, la relevancia de las actividades de servicios en clave cuantitativa están restringidas a ciertos países.

El tema no es fácil, porque como se ha razonado, al instituirse un paradigma de discontinuidad histórica, basado en una competencia ilimitada, la necesidad de flexibilidad en la producción debería alimentar la importancia del trabajador cualificado, al margen de la consolidación del sector terciario en cualquier economía. Sal-

---

<sup>51</sup> Vid. CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., pp. 232 ss.

<sup>52</sup> Fuentes: Cuadros estadísticos confeccionados por CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., pp. 312- 324.

<sup>53</sup> Vid. CRUZ VILLALON, *El proceso evolutivo de delimitación del trabajo...*, op. cit., p. 177.

vando supuestos en los que el modelo de organización flexible apunte a objetivos específicos de producción y mercado, manteniendo las prácticas y principios tradicionales (recuérdese, la llamada «dimensión reducida de las series»), la introducción de nuevas tecnologías implicaría una revaloración de la autonomía del trabajador, traducible en una mayor responsabilidad y organización independiente de su propio trabajo. Por tanto, el compromiso directo de los trabajadores con el resultado de su actividad parece ser la meta de la gerencia laboral actual, en evidente contradicción con las concepciones anteriores del trabajador taylorista. Sin embargo, esta última conclusión, defendida por la escuela clásica del postindustrialismo, que bien podría asumirse como una «línea de tendencia» antes que como una verdad absoluta<sup>54</sup>, requiere por lo menos de algunos matices que relativizan su carácter imperativo<sup>55</sup>. En primer lugar, no toda afiliación a un sistema tecnológico «punta», conlleva la eliminación de una organización del trabajo de tipo taylorista<sup>56</sup>. Por el contrario, aunque este tema lo trataremos inmediatamente, dependerá más de la estructura de los puestos de trabajo o de la idea que la dirección organizativa empresarial tiene respecto de éstos. En segundo lugar, por tratarse de una «cualificación requerida», para distinguirla de otra «adquirida» por el individuo a través de la experiencia acumulada, el tema de los recursos humanos resulta capital. Por ello, aun cuando se extienda a todo el globo el uso de tecnologías de la información, y con ella las corrientes flexibles, la transición a un prototipo de trabajador cualificado en países en «vías de desarrollo», donde el acceso al conocimiento es más limitado, será más lenta. Finalmente, cabe agregar que dentro del mismo sector

---

<sup>54</sup> Vid. F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relaciones de trabajo*, Valencia, 1990, pp. 33 ss.

<sup>55</sup> Más todavía, si la discusión respecto a los efectos del nuevo paradigma de la información global sobre la cualificación del trabajador, se ha considerado un tema complejo y de conclusiones diversas. En este sentido, FINKEL, *La organización social del trabajo...*, op. cit., pp. 249 ss. F. STANKIEWICZ, *Las Estrategias de las empresas frente a los recursos humanos: el tiempo de las revisiones*, en VVAA (bajo la dirección del mismo autor) *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, 1991, pp. 38 ss. Incluso, CASTELLS, aun cuando intenta delinear una tendencia hacia la cualificación, en un análisis de campo no llega a ninguna conclusión clara debido a la diversidad de estructuras ocupacionales de los países del primer mundo. Por ejemplo, destaca el hecho de que en Japón o Alemania el número de obreros y trabajadores especializados supera al de ejecutivos, profesionales y técnicos (Vid. *La era de la información...*, op. cit., pp. 244 ss).

<sup>56</sup> Así, por ejemplo, en la banca española se ha encontrado figuras organizativas, denominadas «taylorismo informático». Cfr. A. LOPE PEÑA, *Una punta de lanza en la revolución tecnológica: la banca*, en VVAA (dirigidos por Pere Jodar y Antonio Martín Artiles) *Crisis económica y relaciones industriales*, Madrid, 1984, p. 171.

servicios, cada vez aumentan más las ocupaciones de los llamados servicios inferiores o de baja cualificación<sup>57</sup>.

En suma, dado que lo anterior sólo confirma la complejidad de la realidad social contemporánea así como la relatividad de los mitos contruidos en torno a la flexibilidad y al nuevo paradigma económico-social, en el sentido de construir estructuras sociales y ocupacionales homogéneas, resta evaluar el impacto del que hemos denominado «nuevo modelo de producción en expansión» tanto sobre la organización de la producción empresarial como sobre el diseño del puesto de trabajo. Precisamente, como se ha venido repitiendo, a esa necesidad nos conduce la crisis de la producción en serie y la emergencia con carácter estructural de un mercado global más competitivo, basado en las tecnologías de la información.

## 2.2. Las nuevas estructuras empresariales

El modelo organizativo-empresarial sobre el que se ha construido el Derecho del Trabajo está en crisis. El prototipo de empresa jerárquica y centralizada, de mediana o grandes dimensiones, por lo demás funcional para las necesidades de la producción en serie taylorista, identifica cada vez menos el ámbito en que la relación jurídica de trabajo despliega sus efectos. Ahora bien, en este contexto, y como signo de los tiempos flexibles, emergen nuevas formas de estructurar la actividad empresarial, cuya mayor virtud está en su sensibilidad para adaptarse a los cambios acelerados de un mercado turbulento y diversificado. Desde estas nuevas pautas técnico-organizativas, el fenómeno de la descentralización productiva constituye una técnica clave. Ya que, precisamente, como propone CRUZ VILLALON, «la descentralización productiva consiste en una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo»<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> Cfr. CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., p. 234.

<sup>58</sup> Cfr. CRUZ VILLALON, «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales...», op. cit., pp. 8-9. Más recientemente, se reitera la vigencia de la definición en *Outsourcing, contrataciones y subcontratas*, en ponencia temática I presentada al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sobre «la descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», Zaragoza, 1999, p. 4.

Con ello, queda claro, la tradicional rigidez de la unidad empresarial transmuta a formas fragmentadas, que bien pueden dividir el ciclo productivo o bien pueden trasladar a terceros actividades complementarias de éste<sup>59</sup>. No obstante esta constatación, por lo que interesa al presente estudio, cabe resaltar la complejidad de la descentralización como fenómeno económico-social, desde dos líneas de análisis: la pluralidad de causas y la diversidad de manifestaciones. En primer lugar, si se parte del supuesto que la causa determinante de la fragmentación sea la búsqueda de flexibilidad, tanto en su vertiente de «producto» como de «proceso», la descentralización aparece como el instrumento ideal para adecuarse a las alteraciones del mercado y a las innovaciones tecnológicas. Pues, como es lógico, las unidades productivas de menor dimensión cuentan con mayor versatilidad y maleabilidad<sup>60</sup>. Es más, sin caer en un determinismo tecnológico, se puede admitir que las innovaciones en el campo de la comunicación e información, también cumplen un papel promotor en la división del trabajo entre empresas y en la exteriorización de determinadas funciones antes centralizadas, puesto que aquéllas reducen los gastos de transacción y los posibles errores que conlleva el hecho de desplazar hacia fuera parte del proceso de producción<sup>61</sup>. De este modo, lo que no se puede ocultar es que

---

<sup>59</sup> A menudo, la descentralización supone la división del ciclo productivo, aunque también podría implicar la externalización de labores complementarias al mismo (por ejemplo, tareas de limpieza en una fábrica de automóviles). Vid. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Filialización, Grupos de empresas*, en ponencia temática II presentada al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sobre «la descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», Zaragoza, 1999, pp. 6-7.

<sup>60</sup> Esta afirmación, encuentra su correlato en el desarrollo acelerado que ha tenido la pequeña empresa en los últimos tiempos, no sólo en términos de exteriorización de actividades complementarias, sino también «como descomposición definitiva del ciclo de elaboración, consecuencia del nuevo modelo de producción» (Cfr. ZANELLI, *Impresa, laboro...*, op. cit., p. 127). En el mismo sentido, Vid. F. BLAT GIMENO, *Análisis jurídico-laboral de la descentralización productiva*, tesis doctoral presentada en la Universidad de Valencia, Valencia, s/a, pp. 14 ss. J. SANCHEZ FIERRO, *El fenómeno de la descentralización productiva*, en VVAA (dirigidos por Javier Sánchez P.) - Consejo General del Poder Judicial, *Cesión de trabajadores. Empresas de trabajo temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contratos de obras o servicios. Sucesión de empresas*, Madrid, 1994, p. 11. J. JIMENEZ GARCIA, *La flexibilidad como principio básico de las nuevas formas de organización de los recursos humanos*, en RTSS: estudios financieros, nº 207, 2000, p. 160.

<sup>61</sup> Se ha señalado, en esta línea que «incentivado por la innovación tecnológica se ha producido un vertiginoso proceso de descentralización tanto del ciclo productivo como de las funciones que tradicionalmente venían siendo realizadas en el interior de las empresas (comercialización, gestión de la contabilidad, publicidad, marketing, proyección, investigación, mantenimiento, asistencia técnica, etc.)» (Cfr. J. L. MONEREO PEREZ, *Grupos de empresas y subcontratación*, en VVAA (bajo coordinación de Antonio Baylos y Luis Collado), *Grupos de empresas y derecho del trabajo*, Madrid, 1994, p. 242). Vid., también, PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo...*, op. cit., p. 17 ss.

tras de ambos aspectos, el de innovación y el de reducidos gastos de estructura, se esconde la exigencia de competencia, como elemento fundamental del paradigma económico global. Resulta difícil, sin embargo, a riesgo de ensalzar equivocadamente esta vertiente fisiológica de la descentralización, descartar de plano otras motivaciones, más bien de corte patológico, que también podrían, de modo convergente o excluyente, actuar como causas hacia la tendencia a la fragmentación de la empresa. Se ha dicho, que entre otros motivos, aparte de los meramente productivos, se busca reducir al mínimo los costes inherentes al factor trabajo, a causa de la existencia de mano de obra externa a menor precio; contrarresta la capacidad de control, la fuerza contractual y la política del movimiento sindical, tradicionalmente vertebrado en torno a las empresas de grandes dimensiones; se pretende eliminar la aproximación salarial entre trabajadores cualificados y no cualificados, en cuanto que al expulsarse al exterior tareas exentas de especialización, no existen referentes de comparación<sup>62</sup>.

De otro lado, en segundo lugar, se verifica que el proceso de descentralización de la actividad productiva presenta una pluralidad de manifestaciones, por lo que desde la perspectiva jurídica responde a múltiples modalidades de contratación, ya sea entre empresas o con personas individuales<sup>63</sup>. Destacan a título ejemplificativo, entre otras, la contratación para la realización actividades complementarias de carácter especializado mediante empresas de servicios complementarios (ESC), la posibilidad de dirigir la labor de comercialización de productos y servicios de otras empresas vía la franquicia, el trabajo a domicilio o teletrabajo, el trabajo autónomo, la prestación de servicios de gestión de personal por una empresa de servicios temporales (EST), etc.. Sin embargo, si se mira bien esta maraña de ejemplos, todos responden a un efecto «centrífugo» de la descentralización, pues su estructura está presidida por una idea de desmembración de la empresa. Y, precisamente, por esta razón, lo dicho no es más que una verdad a medias, ya que existen otras fórmulas descentralizadoras que al efecto «centrífugo» agregan el llamado efecto «centrípeto». El caso paradigmático de estas formas es el grupo de empresas, en tanto que en él converge el fenómeno de desmembración de la gran empresa (fragmentación), en unidades productivas más pequeñas con personalidad jurídica propia, junto a una paralela coordinación de la dirección económica de todas ellas (concentración).

---

<sup>62</sup> Vid., por todos, la interesante reflexión de BLAT GIMENO, *Análisis jurídico-laboral de la descentralización productiva...*, op. cit., pp. 7 ss.

<sup>63</sup> CRUZ VILLALON, «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales...», op. cit., p. 8.

Ahora bien, aun cuando la descentralización de la producción, implique comúnmente, como se ha señalado, un proceso de fragmentación del ciclo productivo o de exteriorización de labores complementarias a éste, no se puede negar que en forma simultánea al fenómeno anterior se constata en la realidad empresarial una tendencia importante hacia la «descentralización interna»<sup>64</sup>. La diferencia radica en el hecho de que este último fenómeno no conlleva la división jurídica ni económica de la empresa, que se mantiene en un régimen de unidad, sino supone la creación de unidades productivas autónomas o centros de trabajo con cierto grado de independencia funcional, que se traduce tanto en los niveles de autoorganización como de capacidad productiva propia. Obsérvese, que la independencia de estas unidades es sólo técnico-organizativa, en cuanto van a estar dotadas de amplia libertad para alcanzar los objetivos económico-productivos, previamente determinados en la unidad empresarial.

Siendo los anteriores los efectos más llamativos de alteración de la realidad social subyacente al Derecho del Trabajo, en cuanto inciden directamente sobre la estructura organizativa empresarial, cabe aclarar que no son los únicos que se vienen produciendo. También, con carácter directo, la descentralización ha venido a producir efectos sobre la figura del trabajador. Así, al igual que la empresa taylorista, jerárquica, centralizada y de grandes dimensiones, entró en crisis; el prototipo de trabajador intensamente subordinado al poder de dirección empresarial, empleado a tiempo completo y con contrato de naturaleza indefinida, va desapareciendo a ritmo acelerado. En esta línea, la exteriorización de ciertas actividades, sobre todo realizables por una persona, y el consiguiente «adelgazamiento» de las empresas, ha provocado el aumento del empleo autónomo o parasubordinado<sup>65</sup>. Las nuevas formas de contratación, basadas a menudo en los tradicionales contratos de obra y/o locación de servicios e incentivadas por las nuevas tecnologías, inducen actualmente hacia una alteración del contenido típico de la subordinación. La desaparición de ciertos rasgos antes típicos de las relaciones sociales de traba-

---

<sup>64</sup> Así, lo ha puesto de manifiesto CRUZ VILLALON, «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales...», op. cit., p. 9. Vid., también, J. L. MONEREO PEREZ, *Teoría jurídica de los grupos de empresas y derecho del trabajo*, Granada, 1997, p. 31.

<sup>65</sup> Según la doctrina y la jurisprudencia italiana, el «trabajo parasubordinado» consiste «en la actividad laboral desarrollada en forma no subordinada en sentido técnico-jurídico, pero no por eso privada de una dependencia material, de naturaleza eminentemente social y económica, respecto del sujeto para el que se despliega la actividad» (Cfr. A. M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983, p. 17).

jo (en especial, duración indeterminada, tiempo completo, prestación dirigida a un solo empleador y realizada en el propio centro de trabajo<sup>66</sup>), y la innegable emergencia de fórmulas de contratación temporal o a tiempo parcial, dificultan el deslinde de lo que es laboral, de lo que no lo es. Por lo demás, esta situación ha sido más clara en los supuestos de teletrabajo o trabajo a distancia, donde, por ejemplo, la jurisprudencia española ha debido desprenderse de una noción rígida de dependencia jurídica, para dar cabida a estas nuevas formas de trabajo en la protección de la regulación social<sup>67</sup>. Sin embargo, pese a la actuación jurisprudencial en tal sentido, el aumento desmedido de las llamadas «zonas grises», o casos de difícil solución, como producto de las nuevas fórmulas descentralizadoras y de la complejidad de los actuales medios de comunicación, ha puesto de manifiesto las deficiencias del concepto unívoco del contrato laboral para cobijar la realidad diversificada del trabajo contemporáneo, produciéndose así el fenómeno que se ha venido a bautizar con el nombre de «el discreto retorno del arrendamiento de servicios»<sup>68</sup>.

Finalmente, aun cuando uno de los signos de los tiempos actuales sea precisamente el retroceso de los márgenes de actuación del Derecho del Trabajo, el panorama que subyace a esta situación, a modo de telón de fondo, es todavía más complejo. En efecto, del análisis propuesto se constata que la estrategia de organización de la empresa flexible, sobre todo en los casos de exteriorización de actividades accesorias al ciclo de producción, lleva a menudo aparejada una concepción no sólo bipolar sino también excluyente de beneficios respecto del mercado de trabajo. Su construcción, si se mira bien, parte de una noción dual de la figura del trabajador: el trabajador básico, interesado ideológicamente en los objetivos del empresario, y el resto de los trabajadores, desechables y marginales desde el punto de vista de la producción y los beneficios<sup>69</sup>. Como es lógico, si asumimos que las

---

<sup>66</sup> NEVES MUJICA, Introducción al derecho del trabajo..., op. cit., pp. 44 ss.

<sup>67</sup> Vid. R. GALLARDO MOYA, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Madrid, 1998, pp. 39 ss.

<sup>68</sup> Cfr. A. MARTIN VALVERDE, El discreto retorno del arrendamiento de servicios, en VVAA, *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, 1990, pp. 209- 236. En efecto, frente al actual desmoronamiento del contrato de trabajo como figura jurídica dominante de la regulación del trabajo por cuenta ajena, el mismo autor ha propuesto que la solución al problema de delimitar la frontera litigiosa con el arrendamiento de servicios, debe pasar por «perfilar con la mayor nitidez posible los criterios o indicios de la dependencia en los actuales sistemas productivos» (Cfr. *Ibidem*, p. 236).

<sup>69</sup> Sobre este tema, aunque desde un enfoque que niega la novedad de la polarización, Vid. el magnífico trabajo de A. POLLERT, La ortodoxia de la flexibilidad, en VVAA (compilados por el autor) *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid, 1991, pp. 46- 83.

decisiones descentralizadoras, antes que tecnológicas, son decisiones de tipo económico, habría que convenir que aquéllas parten de un análisis de rentabilidad del capital, de costo/beneficio, por lo que resulta difícil creer que una empresa transfiera al exterior labores que le sean rentables financieramente. Por ello, las tareas típicas a externalizar serán usualmente las que se reputan como accesorias al ciclo de producción o como no estratégicas<sup>70</sup>. Es más, a esta razón, que intenta explicar el proceso de fragmentación de la figura del trabajador, se puede agregar otra, que es la de conseguir para la empresa mayor flexibilidad en el producto. De este modo, se tratará de aislar a los trabajadores «periféricos» del «núcleo», esto es, de hacerlos prescindibles, a fin de adaptar permanentemente el número de trabajadores a la producción empresarial, según las fluctuaciones del mercado. En consecuencia, dentro de esta línea de razonamiento, es evidente que los trabajadores pertenecientes al «núcleo» realizarán los trabajos claves, a la vez que gozarán de estabilidad y seguridad en su empleo; mientras los «periféricos», además de estar alejados del núcleo y, por ende, de la mayor rentabilidad, cumplirán las tareas de menor trascendencia social y económica<sup>71</sup>.

Se puede alegar en contra de esta postura que existen actividades que se transfieren al exterior de la empresa y no por ello son de menor trascendencia social, tal como ocurre con empresas o personas que brindan servicios especializados en altas tecnologías. Es verdad, éste puede constituir un ejemplo de excepción a la regla propuesta del efecto polarizador de la descentralización. Y aun más, no se niega que existan otras actividades que tampoco encajen claramente en el modelo de «núcleo-periferia». Sin embargo, cabe apuntar que en la mayoría de estos casos también existe una explicación de contenido económico, en el sentido que los elevados costos de ciertas actividades, bien constituyan parte del ciclo productivo o bien no, podrían ser determinantes para optar por su exteriorización. Me explico, si se centralizan las tareas costosas en virtud de su alta especialización, de su compleji-

---

<sup>70</sup> Al respecto, en términos gráficos se ha dicho que «el empresario, tras evaluar los costes necesarios para el mantenimiento o elevación de su valor añadido y los costes de oportunidad que le inducen a explotar selectivamente sus propias posibilidades de desarrollo, puede considerar conveniente proceder a un infradimensionamiento o a la exteriorización de algunas funciones subsidiarias, para así optimizar las estrategias que retiene, tales como, algunas seleccionadas funciones manufactureras y las nuevas funciones terciarias y de servicio (proyección, investigación y desarrollo, industrialización del producto, programación, control de calidad, comercialización, etc.)». Cfr. BLAT GIMENO, Análisis jurídico-laboral de la descentralización productiva..., op. cit., p. 15.

<sup>71</sup> AEDIPE, *Flexibilidad en el trabajo* (Informe preparado por Sue Hutchinson y Chris Brewster para la asociación Europea de Dirección del Personal), Barcelona, 1995, pp. 17- 20.

dad o de su peculiar mantenimiento, es lógico que los márgenes de rentabilidad se reduzcan por los gastos permanentes en capital fijo y en capacitación continua de recursos humanos, siendo más beneficioso en estos casos la transferencia de tales tareas al exterior de la empresa.

Para terminar, del análisis precedente se puede deducir que alrededor del núcleo caracterizado por la especialización y capacitación de sus trabajadores, se forman especies de círculos concéntricos periféricos que a medida que avanzan decaen en importancia con el natural aumento de la precariedad. Así, en los círculos más alejados del núcleo, conformados por trabajadores dedicados a tareas de poca relevancia social y de baja o media cualificación, los niveles de inseguridad y temporalidad en el empleo serán mayores que los de los círculos más cercanos. Sin embargo, hay que tener presente por ahora, con cargo a dar cuenta luego, que la estrategia de exteriorización de funciones de la empresa no es el único camino para engrosar el sector de la periferia, pues ello equivaldría a decir que todos los trabajadores de la empresa que concentra las actividades estratégicas, en términos de rentabilidad, son parte del núcleo. Nada más lejos de la verdad, pues la noción de periferia puede ser extensiva a trabajadores que aun cuando realizan labores internas a la empresa (no exteriorizadas), éstas posean un menor grado de relevancia que las que cumplen los trabajadores «básicos» o del «núcleo»<sup>72</sup>. Con todo, se puede concluir que los trabajadores periféricos no presentan homogeneidad alguna, ya que por el contrario la nueva figura del trabajador se manifiesta a través de diversas tipologías que bien los alejan o bien los acercan más al núcleo. Tipologías variables éstas, que expresan por sí solas los distintos intereses de quienes prestan sus servicios a otro y, por ende, los diversos matices del conflicto capital/trabajo en el sistema de relaciones laborales contemporáneo<sup>73</sup>.

---

<sup>72</sup> Esta constatación, ha llevado a algunos investigadores a diferenciar el «empleo periférico» del «empleo a distancia». Es indudable que en ambos casos estamos ante un empleo marginal al núcleo, sin embargo, se incluyen dentro del primero el trabajo a tiempo parcial o el de a corto plazo, mientras que en el segundo los mecanismos de exteriorización de la producción como sucede en la franquicia, en el autoempleo, en el trabajo a domicilio o en la subcontratación. Vid. loc. cit.

<sup>73</sup> Para el análisis de la importancia de este fenómeno en la sistemática del Derecho del Trabajo, Vid. MONEREO PEREZ, Introducción al nuevo derecho del trabajo..., op. cit., pp. 99 ss.

### 2.3. Las nuevas formas de organizar el trabajo

Si el recurso al fenómeno de la descentralización empresarial apunta, básicamente, a la consecución de flexibilidad en el producto así como en el proceso, en tanto permite disponer del número adecuado de trabajadores a las variaciones del mercado y adaptar el proceso de producción de un bien a los cambios tecnológicos; el debate sobre el diseño del puesto de trabajo igualmente parte de la necesidad concreta de alcanzar ambos objetivos, aunque, de modo directo, con un acento mayor en el segundo. Es verdad, que su estudio no merece tanta importancia por su novedad, ya que las primeras iniciativas empresariales de abolir el trabajo repetitivo introducido desde la organización científica del trabajo se retrotraen a la década del 60, como por su creciente utilización en el proceso productivo contemporáneo inserto en el nuevo paradigma tecnológico-global<sup>74</sup>. Sin embargo, esta línea de desarrollo empresarial sustentada en el impulso que otorga la innovación tecnológica al proceso de producción así como la búsqueda de un perfil más competitivo, cabe calificarse, de principio, de relativa y difusa. Así, en muchas partes del mundo, la expansión tecnológica no ha significado, en términos absolutos, la emergencia de un trabajador autónomo, responsable y polifuncional, distinto al que existió en la etapa taylorista, puesto que, como ya se comentó, influyen otros elementos históricos que desvanecen el determinismo de las nuevas tecnologías (léase, capacidad de recursos humanos, conflictividad sindical, conformación competitiva del mercado, políticas estatales, cultura, etc.). Es más, como prueba de ello, estudios de campo en la propia Unión Europea, arrojan resultados diversos en el desarrollo de nuevas formas de organización del proceso de trabajo, dependiendo de las realidades concretas de cada país miembro<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Sin dejar de lado la reducción de costes de producción, desde 1960 los científicos sociales trataron de buscar nuevas fórmulas de gestión de mano de obra que, basadas en una tecnología informática incipiente, permitan reducir el absentismo, el desinterés por el trabajo, mejorar la moral, atraer fuerza de trabajo o evitar conflictos. Se pretende, por lo tanto, reestructurar el diseño de trabajo con el objeto de poner en sintonía tanto ventajas para el individuo como para la organización. Vid. ALCAIDE CASTRO, *Las nuevas formas de organización del trabajo...*, op. cit., pp. 228- 232. P. HALL, *La estructuración de los puestos de trabajo y la organización del trabajo*, VVAA (compilador Juan José Castillo) *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, Segunda edición, 1991, pp. 201 ss.

Ahora bien, sin negar lo anterior, BUTERA añade que esta concepción de las nuevas formas de organizar el trabajo decae a finales de la década de los 70, en virtud de la crisis económica mundial del petróleo, trasladando su etiología a otros planos como la competición económica internacional o la adaptación a las nuevas tecnologías. (El cambio organizativo en la gran empresa en Italia..., op. cit. pp. 80 ss).

<sup>75</sup> Vid., AEDIPE, *Flexibilidad en el trabajo...*, op. cit., pp. 83 ss, donde se concluye que el incremento de la flexibilidad varía en función del país, del sector y de la política de la organización. En el mismo sentido,...

Ahora bien, teniendo en cuenta los matices propuestos, el punto de inflexión del nuevo esquema organizativo del puesto de trabajo en expansión, se ubica en el replanteamiento de las fórmulas jerárquicas del sistema tradicional. La exigencia de una rígida obediencia a las instrucciones impartidas por la dirección de la empresa, deja paso a un sistema donde el trabajador cuenta con mayor autonomía, al tiempo que se le exige como contrapartida una superior responsabilidad y organización independiente del propio trabajo<sup>76</sup>, como medio indispensable para introducir, de la mano de los cambios tecnológicos, modificaciones constantes al proceso de producción. Con ello, surge un trabajador desespecializado, pero en lugar de disperso, se transforma en especialista multifuncional. Ahora bien, en términos aproximativos se puede decir que el paradigma de estas nuevas formas organizativas es el «toyotismo», nacido en las fábricas automovilísticas japonesas y luego expandido a EE.UU y Europa, que pretende desde una óptica técnica evitar el desperdicio de tiempo, materiales y costos. Es por ello que se construye principalmente entorno a dos pilares, pues, de un lado, utiliza un sistema de suministro «justo a tiempo»<sup>77</sup>, en el que los bienes se producen y se distribuyen justo a tiempo para ser vendidos, pudiendo de esta forma adaptarse a los requerimientos del mercado sin mantener ningún producto en *stock*; mientras, de otro, fomenta la participación de los trabajadores en el proceso de producción, a través de grupos autónomos o de equipos dotados de gran iniciativa y autonomía de decisión en el taller<sup>78</sup>, con el objeto de que éstos gocen de canales adecuados para transmitir e intercambiar el conocimiento acumulado como fruto de su experiencia en la empresa. En efecto, de lo que se trata es de eliminar los aparatos de gestión demasiado formalizados así como

---

/... Vid. R. BOYER, Segmentaciones o solidaridad, decadencia o recuperación: ¿Qué modelo para Europa?, en VVAA (dirigidos por el autor) *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, 1986, pp. 266 ss.

<sup>76</sup> Cfr. CRUZ VILLALON, El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado..., op. cit., p. 176. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (director de la publicación Muneto Ozaki), *Negociar la flexibilidad, función de los interlocutores sociales y del estado*, Ginebra, 2000, pp. 38 ss. Asimismo, se ha entendido por «puesto de trabajo autónomo» al que desde el punto de vista de su contenido, estructura y organización, ofrece «a los individuos o grupos que lo ocupan» la posibilidad de «planificar, regular y controlar sus propios entornos» (L.E. DAVIS, La próxima crisis de la gestión de la producción: tecnología y organización, en VVAA (compilador Juan José Castillo) *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, Segunda edición, 1991, p. 185).

<sup>77</sup> Sobre el llamado «*just in time*», Vid. FINKEL, La organización social del trabajo..., op. cit., pp. 140 ss.

<sup>78</sup> Sobre la importancia de los grupos de trabajo en la participación de los trabajadores en el proceso de producción, Vid. el estudio empírico que realiza BUTERA, El cambio organizativo en la gran empresa en Italia..., op. cit., pp. 140 ss.

las jerarquías burocráticas, en la búsqueda de innovación del conocimiento y de procesos eficaces en la aplicación de las nuevas tecnologías<sup>79</sup>. Por lo demás, como es lógico, en un sistema económico donde tanto la innovación como la adaptación a las fluctuaciones del mercado son elementos cruciales para la competitividad y rentabilidad de la empresa, la habilidad organizativa para aumentar los puentes de conexión con sus trabajadores se convierte en la base de lo que se conoce como la «empresa innovadora»<sup>80</sup>.

Todo ello, reténgase, influye de manera puntual sobre la relación de trabajo, alterando la rigidez de las tradicionales condiciones de empleo. Desde esta perspectiva, la jornada, el horario, el lugar de trabajo y el modo de la prestación de servicios se hacen más flexibles. Y con ello, el poder de dirección empresarial se convierte en menos intenso. Situación ésta que, como en el caso de la descentralización, contribuye a desdibujar todavía más los límites del ámbito de protección personal del Derecho del Trabajo<sup>81</sup>. En consecuencia, la figura del trabajador, nuevamente en nombre de la flexibilidad, como instrumento indispensable para asegurar el principio de rendimiento empresarial, y difícilmente en nombre de una revaloración de la persona del trabajador, asume tantos contornos como el número de rasgos tipológicos de las nuevas formas de prestación de servicios. Digamos que, el trabajador tiende a convertirse en un sujeto colaborador de la dirección, en cuyo caso rompe la tradicional división taylorista del trabajo, a cambio de obtener mayor responsabilidad, variedad, autonomía, capacidad, identidad y, sobre todo, estabilidad<sup>82</sup> en las labores que desempeña.

---

<sup>79</sup> J. J. CHANARON y J. PERRIN, Ciencia, tecnología y modos de organización del trabajo, en VVAA (compilador Juan José Castillo) *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, Segunda edición, 1991, p. 84, afirman con criterio general, para todas las nuevas formas de organización del trabajo, que «los trabajadores no son ya meros servidores de la máquina, sino captadores de información insustituibles, no sólo para la gestión y el funcionamiento de procesos de producción informatizados, sino también en caso de adaptaciones y cambios tecnológicos que afecten a dichos procesos».

<sup>80</sup> Para un estudio de las características de la empresa innovadora, Vid. CASTELLS, *La era de la Información...*, op. cit., pp. 187 ss.

<sup>81</sup> Respecto al impacto de las nuevas formas de organizar el trabajo, basadas en la tecnología de la información y comunicación, sobre el ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, Vid., por todos, PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo...*, op. cit., pp. 33 ss.

<sup>82</sup> Este elemento de carácter excepcional en cualquier contexto flexible, aparece por la necesidad empresarial de identificar al trabajador con sus objetivos. Ha dicho CASTELLS, *La era de la información...*, op. cit., p. 188, que el toyotismo requiere la estabilidad en la mano de obra «porque sólo entonces resulta racional para el individuo transferirle su conocimiento, y para la empresa, difundir el conocimiento explícito entre sus trabajadores».

Con todo, y tal como se dijo al comienzo de este apartado respecto de las nuevas fórmulas de organizar el trabajo, el «toyotismo», aun cuando puede encarnar la tendencia actual<sup>83</sup>, antes de ser el ejemplo de la generalidad, lo ha sido de la excepción. En efecto, probablemente es uno de los pocos casos en los que se ha logrado un sistema integral de flexibilidad en el proceso de producción, en el sentido de que supone una emancipación, por no hablar de antagonismo, casi total del modelo rígido auspiciado por la organización taylorista. Sin embargo, cabe aclarar que esta revolución en la gestión de mano de obra japonesa, no involucra a todos los trabajadores de la denominada «Ciudad Toyota», sino, por el contrario, selectivamente a un grupo de trabajadores<sup>84</sup>. Es decir, basa su organización en un núcleo central de producción así como en una red de proveedores, reproduciendo la dualidad «núcleo-periferia» a la que nos referíamos antes. En suma, sólo se reestructuran las tareas de quienes tienen cierto nivel de especialización y que, por esta razón, son capaces de innovar y de transferir a la organización su conocimiento<sup>85</sup>.

De otro lado, un segundo efecto de la virtual situación excepcional del «toyotismo», se halla en el sentido parcelario con que se ha entendido la flexibilidad en el proceso. En la actualidad, no parece correr en el mismo sentido la trans-

---

<sup>83</sup> En un estudio reciente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha concluido que aunque sean pocas las organizaciones que han podido romper con los sistemas de trabajo jerárquicos, la tendencia actual se mueve en el sentido de promover el trabajo en equipo y, presume, que podría acelerarse si cambiara la opinión sobre la administración eficiente de la empresa. En apoyo de esta constatación, señala que en la industria japonesa del automóvil, prácticamente todos los trabajadores del sector de la producción – cerca de dos tercios de la fuerza laboral- trabajan en grupo; que en EE.UU el 47 por ciento de las empresas encuestadas se adscribían a esta forma de organización de la producción; que en la industria alemana de ingeniería mecánica lo hacía el 29 por ciento de las empresas y que en Australia casi la tercera parte de 2000 empresas encuestadas afirmaron haber introducido cambios significativos en las prácticas laborales o la tecnología. (Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Negociar la flexibilidad...*, op. cit., pp. 47- 50).

<sup>84</sup> Según FINKEL, *La organización social del trabajo...*, op. cit., p. 144, en la llamada «Ciudad Toyota» «la empresa matriz tenía en 1980, 10 empresas subsidiarias muy importantes, con un promedio de 6,500 empleados y 220 subcontratistas primarios, de los cuales el 80 por 100 estaba radicado dentro del complejo. Para ambos grupos trabajaban cerca de 5,000 subcontratistas secundarios y aproximadamente 30,000 subcontratistas terciarios, que son empresas que tienen un promedio de 500 trabajadores». En el mismo sentido, CASTELLS señala que «Toyota mantiene en Japón una red de proveedores de tres niveles que abarca miles de firmas de tamaños diferentes» ( Cfr. *La era de la información...*, op. cit., p. 186).

<sup>85</sup> En EE.UU, de todas las empresas que afirman introducir un sistema de trabajo en grupo, «sólo el 10 por ciento aplica el trabajo en equipo a más del 20 por ciento de los empleados, y sólo el uno por ciento de las compañías cuenta con más del 40 por ciento de sus empleados para el trabajo en equipo» (Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Negociar la flexibilidad...*, op. cit., p. 48).

formación de las tareas que promueven la autonomía y capacidad del trabajador, con la transformación en el horario de trabajo, la jornada o la flexibilidad en supuestos de movilidad funcional y/o geográfica. Aunque deberían tener un desarrollo paralelo, sólo estas últimas son las más preferidas por las estrategias empresariales. Quizá ello se deba a que la tendencia que encabeza el modelo flexible es antes de producto, que de proceso, y en este sentido se utilizan ciertos elementos del segundo para conseguir los objetivos del primero. Dicho de otro modo, resulta más rentable para reducir costes a corto plazo, la utilización de trabajadores a tiempo parcial o con contratos a plazo fijo como mecanismo de adaptación a las fluctuaciones cualitativas y cuantitativas del mercado<sup>86</sup>, que la introducción de nuevas formas de organizar las tareas de los mismos en relación con los avances tecnológicos. En definitiva, es más fácil ajustar continuamente el número de trabajadores a las variaciones del mercado engrosando la periferia con trabajadores versátiles, como sucede por ejemplo en la descentralización, que hacerlo desde cambios en el contenido de la propia labor.

#### IV. LA FUNCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL NUEVO CONTEXTO

Ante los fenómenos genéricamente descritos parece obvio admitir que el contexto socio-económico, en cuanto presupuesto histórico, sobre el que se edificó tradicionalmente el Derecho del Trabajo, viene sufriendo profundos cambios. Como se ha dicho, la sustitución del modelo de producción conduce a una alteración de la realidad social subyacente a la norma jurídica, que por lo demás obliga a esta última a calibrar nuevas respuestas con el objeto de preservar su eficacia. En esta lógica, y a modo de conclusión, al nuevo esquema ha de atribuirse por lo menos dos características principales. En primer lugar, desde una perspectiva orgánica, resalta el carácter estructural de los cambios, que les viene aparejado por su pertenencia a un nuevo paradigma socio-económico, global e informacional. Dichos cambios, aunque por ahora se sitúan en una etapa de transición, han de normalizarse y expandirse en razón de la discontinuidad histórica que supone la innovación tecno-

---

<sup>86</sup> Así, por ejemplo, se llega a los extremos del *kapovaz* en Alemania, o trabajo a llamada, por medio del cual el trabajador, de un lado, presta servicios en periodos irregulares y el empleador, del otro lado, posee la facultad de fijar con amplia discrecionalidad la fecha y la duración del trabajo, de lo que informa al trabajador con reducida antelación (Vid. U. ZACHERT, «Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal Alemana», en *RL*, nº 7-8, 1989, p. 42).

lógica en el marco de una economía global. En segundo lugar, desde una línea de acción dinámica, las transformaciones descritas encuentran como punto de convergencia la fragmentación y/o diversificación de los sujetos laborales. La figura del empleador taylorista deja de tener una condición política centralizada en una unidad fisiológica, por efectos básicamente de la denominada descentralización productiva; mientras, el trabajador de ser homogéneo y fungible en su perfil industrial, pasa a convertirse en heterogéneo, ya sea desde su personalización o desde su pertenencia a un colectivo con intereses específicos, e incluso, a veces, en infungible, por cuanto su cualificación le permite gozar de cierta estabilidad.

Hay que aclarar que la tendencia a la diversificación provocada por los cambios estructurales mencionados, se ha visto complementada también por un fuerte cambio social impulsado desde el desarrollo actual del sistema democrático. Es decir, a las nuevas formas de organización empresarial como a las nuevas formas de organizar el trabajo auspiciadas por la producción flexible, se suma, como elemento de segmentación, un contexto de mayor apertura social. Por ejemplo, la incorporación masiva de la mujer o de un gran contingente de estudiantes al mercado de trabajo<sup>87</sup>, ha venido a inyectar nuevos intereses laborales específicos, cuyo resultado no es otro que el de fragmentar aún más la figura del trabajador. De este modo, entiéndase, la fragmentación actual de la clase trabajadora, como proceso tendencialmente opuesto a su tradicional concepción homogénea, no sólo supone una diversificación meramente subjetiva, sino también la emergencia de intereses colectivos específicos y demandas diferenciadas. Por ello, este fenómeno de cambio estructural en la conformación de la fuerza de trabajo ocasiona una gran dificultad de agregación de intereses y reivindicaciones, siendo posiblemente uno de los motivos de la crisis del sindicalismo en la actualidad<sup>88</sup>.

Es cierto que ello no implica que la realidad social del mercado de trabajo

---

<sup>87</sup> Respecto al proceso de integración al mercado de trabajo de grupos o colectivos que hasta el presente permanecían relativamente al margen, Vid., CRUZ VILLALON, El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado..., op. cit., pp. 178 ss.

<sup>88</sup> En esta perspectiva, se ha señalado que «el problema para el sindicato es la agregación de intereses y representatividad de intereses plurales y en una situación en el que la base afiliativa se halla fragmentada por la pérdida de los tradicionales elementos de homogeneización y la emergencia de este trabajador heterogéneo, localizado en empresas de reducidas dimensiones, en formas atípicas de empleo, empresas cooperativas y trabajos autónomos, los cuales quedan situados fuera de la esfera del ámbito de influencia de la acción sindical» (J. L. MONEREO PEREZ, Política de flexibilidad laboral y segmentación del mercado de trabajo en España: una aproximación crítica, en VVAA (editores Santiago Delgado y Antonio José Vélez) *El futuro del sindicalismo*, Granada, 1996, pp. 195 y 196).

presentó siempre una homogeneidad absoluta, pues tras la naturaleza laboral de una prestación podían esconderse multitud de singularidades y, por ende, de intereses. A la inversa, la diversidad en orden a los sujetos, al objeto o al modo de cumplir la prestación (trabajo de mujeres, menores, deportistas profesionales, extranjeros, de servicio doméstico, artistas, etc.) es inherente a la realidad social objeto de regulación jurídico-laboral, sin embargo, ella configuraba en el pasado la regla de excepción<sup>89</sup>. La mejor prueba de esta constatación son las legislaciones de Derecho del Trabajo que, hasta ahora, se construyen sobre la base de una regulación bipartita: de un lado, regulación común y, de otro, regulaciones especiales, que por sus peculiaridades demandan tratamientos específicos. No obstante la eficiencia de este esquema en un modelo de producción en serie, propio de la era industrial, se ha visto cuestionado con el advenimiento de un nuevo modelo productivo. Como se ha reiterado, la producción flexible, las nuevas tecnologías, el nuevo tejido social, entre otros fenómenos, ha provocado la inversión de la regla general mediante la emergencia y proliferación de formas de empleo periféricas, esto es, marginales, entre las cuales destacan los trabajadores excluidos del núcleo productivo por la vía de fórmulas «atípicas», en cuanto se apartan del prototipo de trabajador industrial, subordinado y por cuenta ajena, contratado a tiempo completo así como a plazo indefinido<sup>90</sup>. Es decir, en este contexto, se acentúa la segmentación de la figura del trabajador, convirtiendo la excepción en regla general.

Ahora bien, no sólo la realidad social y sus fuerzas son las que han generado tales consecuencias, pues también ha de imputarse la disgregación actual de la figura del trabajador a las opciones político-organizativas de la denominada «normativa laboral flexible». El correlato de la producción flexible en la legislación, sea laboral, mercantil o civil, ha sido el de crear y/o reactualizar mecanismos jurídicos de naturaleza «atípica» (léase, contratos temporales, a tiempo parcial, teletrabajo, trabajo a domicilio, subcontratación, relaciones triangulares de empleo, etc.), dispensando al sujeto prestador del servicio a lo más una protección atenuada respec-

---

<sup>89</sup> F. CAVAS MARTINEZ, «*Diversificación versus uniformidad en el derecho español del trabajo*», en *REDT*, nº 63, 1994, pp. 71 ss. M. RODRIGUEZ PIÑERO, «*Contratación temporal y nuevas formas de empleo*», en *RL*, 1989- I, pp. 49 ss.

<sup>90</sup> En este sentido, I. ALBIOL MONTESINOS, L. M. CAMPS RUIZ, T. SALA FRANCO, J. LOPEZ GANDIA, *Derecho del trabajo*, Valencia, 1999, p. 54, han señalado que el llamado «trabajo periférico», no sólo fragmenta el mercado de trabajo «entre fijos y temporales, sino entre trabajadores internos y trabajadores externos que no forman parte de la colectividad laboral en el centro de trabajo».

to de la prestación típica de trabajo<sup>91</sup>. En esta lógica, lo atípico se ha entendido precario<sup>92</sup>, poniendo en serio riesgo el desarrollo equilibrado entre el principio de acumulación y el de mejora de las condiciones de trabajo. La superación del conflicto de intereses de los sujetos laborales, en tanto funcionalidad intrínseca e histórica del Derecho del Trabajo, se ha visto zanjada por la preeminencia del principio de rendimiento empresarial, a través de medidas de flexibilidad a bajo costo. Por eso, la funcionalidad actual del Derecho del Trabajo parece estar en la pacificación del conflicto social entre capital-trabajo, ya no desde el principio de protección del trabajador, sino desde una perspectiva meramente económica, por cuanto tiende a lo que se ha dado en llamar «naturalización de la economía»<sup>93</sup>. Ello, por lo demás, aparte de fragmentar aún más en términos reales a la clase trabajadora, retrasa la flexibilidad en el proceso, entendido en su vertiente de diseñar puestos de trabajo adaptables a las innovaciones tecnológicas. La estrategia de aumentar la rentabilidad del capital a corto plazo, como ya se dijo, enfatiza el papel de los costos del factor trabajo y la facilidad en el ajuste de plantillas (flexibilidad en el producto)<sup>94</sup>, en detrimento de políticas de formación, motivación y cooperación de los agentes laborales implicados (signos de la flexibilidad en el proceso).

---

<sup>91</sup> La precariedad de los contratos temporales, por ejemplo, reside en que su término puede efectuarse sin las garantías del procedimiento de despido y sin indemnización alguna, en que la retribución suele ser menor por la imposibilidad de acumular los incrementos por antigüedad, en que la escasa formación del trabajador en atención a su condición de eventual, puede poner en riesgo su vida, o cuando menos su salud, sobre todo en actividades peligrosas, así como en un largo etcétera.

Es más, como sugiere NEVES (Cfr. Introducción al derecho del trabajo..., op. cit., p. 46) para todas las formas del empleo atípico, aun cuando el ordenamiento laboral no los margine expresamente de determinados derechos, «los trabajadores atípicos comúnmente se auto-excluyen, por su situación de especial debilidad».

<sup>92</sup> Para un análisis de la relación entre lo «atípico» y lo «precario» en la legislación española, Vid. M. E. CASAS BAAMONDE y F. VALDES DAL-RE, «Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España», en *RL*, n° 7-8, 1989-I, pp. 240 ss. MONEREO PEREZ, Introducción al nuevo derecho del trabajo..., op. cit., pp. 99 ss.

<sup>93</sup> Cfr. MONEREO PEREZ, Introducción al nuevo derecho del trabajo..., op. cit., p. 107. El mismo autor entiende que este enfoque funcional del Derecho del Trabajo que esconde una concepción economicista tras de sí (políticas de reducción de salarios reales y flexibilización de la estructura interna empresarial), conecta con una idealizada «eficiencia del mercado de trabajo» como medio para reducir el desempleo (Vid. loc. cit.). Respecto a la actuación de la economía en el proceso de flexibilización del Derecho del Trabajo, Vid., también, H. H. BARBAGELATA, «El advenimiento del neoliberalismo y los posibles cambios estructurales del derecho del trabajo», en *REDT*, n° 54, 1992, pp. 493 ss.

<sup>94</sup> Así, se ha señalado que «en el caso español, como en otras experiencias europeas, estas nuevas formas de empleo son hasta el momento y de ordinario formas precarias o inestables y devaluadas, .../

La función original del Derecho del Trabajo, decíamos al iniciar este trabajo, fue una función doble por suponer al mismo tiempo la función protectora del trabajador y la función de racionalizar el conflicto entre capital y trabajo a efectos de conservar el orden social establecido. Sin embargo, como también se dijo, el acento en la función protectora como mecanismo de pacificación del conflicto, fue una opción político-organizativa en un determinado espacio y tiempo histórico. Ahora bien, en atención a los cambios ocurridos en la realidad social subyacente al derecho, resulta imposible mantener una postura funcional de corte unilateral que proteja los intereses bien de los trabajadores o bien de los empleadores. En todo caso, más allá de tratamientos asimétricos que evadan el sentido dialéctico del Derecho del Trabajo, debe reafirmarse su funcionalidad desde una lógica conciliadora entre el principio de conservación y rendimiento empresarial y el de protección de las condiciones de empleo del trabajador. Es bien sabido, en este sentido, que el principio protector, esto es, la necesidad de compensar la lógica debilidad del trabajador frente al empleador, como único instrumento de superación del conflicto, está en crisis<sup>95</sup>, por lo que habrá que indagar otras formas de solución del mismo. Digamos, en suma, que el principio de protección no puede desaparecer, en la medida que el conflicto de intereses capitalistas persista, pero también es cierto que habrá de matizarse con el principio de rendimiento.

Precisamente por todo lo que se viene diciendo, se requiere del Derecho del Trabajo una adaptación al carácter pluriconflictual de la fuerza de trabajo contemporánea. El conflicto del tipo «obrero-masa» con intereses altamente homogéneos, cede su paso a una dinámica conflictual segmentada, que se construye en torno a colectivos laborales con intereses diferenciados. Por lo que, el reto del Derecho del Trabajo en nuestros días está en «recrear» su función permanente de pacificación y estabilización del orden socio-económico establecido, mediante su adaptación a los cambios sobrevenidos en las bases constitutivas de la sociedad. De ahí que, a nuestro juicio, las líneas de tendencia de la normativa jurídico laboral actual, han de imprimir un mayor grado de integración social sobre todo de los trabajadores que

---

/... pobres o subprotegidas, que sirven a las cambiantes necesidades empresariales de adecuar la mano de obra ocupada a las fluctuaciones de la producción y del mercado en un clima socio-cultural especialmente sensible a los valores empresariales y de economía de mercado» (Cfr. CASAS BAAMONDE y VALDES DAL-RE, «Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España...», op. cit., p. 241).

<sup>95</sup> Sobre el paulatino desvanecimiento del carácter tuitivo en Derecho del Trabajo, Vid. PINTO, «La función del derecho del trabajo en la situación económica y social contemporánea...», op. cit., pp. 12 ss. A. V. SEMPERE NAVARRO, «Sobre el concepto del derecho del trabajo...», op. cit., pp. 193- 195.

hemos llamado periféricos, al tiempo que se modula la protección de los sujetos prestadores de servicios autónomos en régimen de ajenidad. En el primer caso, desde una perspectiva que abarque la diversidad de intereses colectivos<sup>96</sup>, debe atenuarse el perfil de precarización que a modo de etiqueta pende de los trabajos periféricos (básicamente, contratos temporales o a tiempo parcial). No es tan importante evitar o promocionar las modalidades jurídicas de flexibilidad, como velar que éstas no aumenten las desigualdades sociales<sup>97</sup>. De otro lado, en el segundo caso, no hay que olvidar que aun en el supuesto de que la normativa laboral alcance un alto nivel de protección, el fenómeno de la «huida del Derecho del Trabajo», impulsado principalmente por las opciones descentralizadoras, genera una situación de indefensión a colectivos de sujetos prestadores de servicio (léase, trabajadores autónomos) que son los que paradójicamente necesitan de mayor tutela jurídica. Razón por la cual, debieran arbitrarse mecanismos jurídico-laborales de integración social, que protejan directamente a las formas de trabajo “parasubordinado” o semidependiente<sup>98</sup>.

---

<sup>96</sup> Esta tendencia legislativa hacia la diversidad, condicionada por una amplia gama de grupos y estratos sociales que participan con poderes distintos en el «mercado de las leyes», ha sido advertida desde hace algunos años por ZAGREBELSKY, (Cfr. *El derecho dúctil...*, op. cit., p. 36), cuando afirma que «la época actual viene marcada por la «pulverización» del derecho legislativo, ocasionada por la multiplicación de leyes de carácter sectorial y temporal, es decir, «de reducida generalidad o de bajo grado de abstracción», hasta el extremo de las leyes-medidas y las meramente retroactivas, en las que no existe intención «regulativa» en sentido propio: en lugar de normas, medidas». Asimismo, sobre la llamada «crisis de la generalidad de la ley», Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *Las aporías del derecho de los grupos de sociedades*, en comunicación a la ponencia temática II presentada al X Congreso nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sobre «la descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», Zaragoza, 1999, p. 7.

Paralelamente, la fragmentación de intereses dentro de la clase trabajadora viene provocando una suerte de descentralización de la negociación colectiva, pues trae a colación el papel que haya que reconocer a acuerdos o pactos de empresa para la modificación de condiciones de trabajo negociadas a nivel superior. En este sentido, puede observarse un movimiento neto de descentralización del tratamiento de los problemas y en particular de la negociación hacia el nivel de empresa (Vid., por todos, DURAN LOPEZ, «El futuro del derecho del trabajo...», op. cit., p. 614).

<sup>97</sup> Así, se ha propuesto que aun cuando uno de los vectores de la política social sea la consecución del pleno empleo, ello no debe conducir a una precarización del mismo, puesto que «las distintas técnicas que materializan el reparto de trabajo no se pueden traducir en una minoración de los derechos laborales y sociales de los trabajadores» (Cfr. MONEREO PEREZ, «El derecho social en el umbral del siglo XXI...», op. cit., p. 286).

<sup>98</sup> Aunque el profesor A. MONTOYA MELGAR, (Cfr. Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo, en VVAA (coordinados por Jesús Cruz Villalón) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo, en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo*, Madrid, 1999, p. 72), deja claro que la categoría jurídica de la dependencia no puede perder su valor de elemento típico y delimitador.../

Por lo demás, esta línea de acción político-social ya no ha de sustentarse necesariamente en la presencia de un Estado con perfil paternalista, que ha podido caracterizar durante mucho tiempo al llamado Estado providencia<sup>99</sup>, en la medida que el conflicto ha de enfocarse desde una lógica político-democrática, donde el texto de la Constitución Política reconozca el conflicto y dispense los márgenes de una solución simétrica que asegure la subsistencia de los intereses en juego. Dicho en otras palabras, al ser la Constitución el punto de convergencia de los distintos intereses sociales, su interpretación debe partir de una postura conciliadora que tienda a la preservación tanto de la libertad de empresa como de los derechos sociales del trabajador, en aras de su mayor integración social<sup>100</sup>. De este modo, la funcionalidad del Derecho del Trabajo ya no descansa en la mayor o menor fuerza del Estado para imponer autoritariamente un solo principio a efectos de encerrarse en la ciega defensa del mismo, sino, por el contrario, en el imperativo constitucional de proporcionar la debida cohesión social, en un contexto cada vez más fragmen-

---

/... del Derecho del Trabajo, plantea que «la equitativa pretensión de dotar de un estatuto protector, inspirado en el que proporciona el-Derecho del Trabajo, a ciertas categorías de trabajadores no dependientes debería discurrir, no por la vía de desdibujar el concepto de dependencia para hacer entrar en él formas de trabajo cuasi o semidependiente, sino por la más clara y rigurosa de asimilar dichas categorías a los trabajadores dependientes. Por lo que respecta a los trabajadores netamente autónomos o independientes, su protección sería más bien cometido de la Seguridad Social, sin perjuicio de algunos posibles complementos importados del régimen jurídico del trabajo dependiente, en tanto fueran compatibles con la naturaleza del trabajador autónomo».

<sup>99</sup> En la teoría política actual, la presencia de nuevas fuerzas de poder con incidencia en el campo de «lo público», resulta ser un punto de reflexión común, que a su vez viene a cuestionar la tradicional, así como indiscutible en épocas pasadas, supremacía del estado. La conclusión, parece clara: la progresiva concentración y transnacionalización del poder económico, antes enormemente fragmentado, y la creación de órganos político-económicos de integración a escala supranacional, van desdibujando poco a poco la figura del estado. Para un estudio sobre el actual debilitamiento de la fuerza del estado y su cada vez mayor inoperancia política en materia de protección social, Vid. J.R. CAPELLA, *Fruta prohibida, una aproximación histórico-teórica al estudio del derecho y del estado*, Madrid, segunda edición, 1999, pp. 257 ss.

<sup>100</sup> En Europa, el debate sobre la íntima relación del concepto de integración social al de derechos sociales, se ha reforzado a partir de las propuestas comunitarias por impulsar la llamada «ciudadanía social europea». En este sentido, se ha puesto en evidencia que los trabajadores, en tanto que ciudadanos, deben gozar del acceso equitativo a servicios de interés general de calidad (básicamente, en torno a sanidad y la seguridad, la educación y la formación, etc.), así como de un nivel de vida digno, que promueva la solidaridad. Se entiende, en suma, el término de «ciudadanía social» como una igualdad de derechos en el plano socio económico, que permita a su vez exigir responsabilidades a todos los que conforman la sociedad («ideal integracionista»). Para este tema, Vid. M. E. CASAS, J. DE MUNCK, P. HANAU, A. L. JOHANSSON, P. MEADOWS, E. MINGIONE, R. SALAIS, A. SUPLOT, P. VAN DER HEIJDEN (coordinados por Alain Supiot), *Trabajo y Empleo: transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en europa*, Valencia, 1999, pp. 235 ss.

tado y diversificado<sup>101</sup>. En consecuencia, el legislador, los sujetos laborales<sup>102</sup> y el aplicador del derecho en general, deben buscar la integración del pluralismo de la realidad socio-económica actual, a partir de una interrelación compleja de los diversos valores que informan los intereses de la sociedad. En un Estado constitucional y democrático, no puede prevalecer sólo la libertad, sólo la justicia o sólo la igualdad como valores interpretativos de las prescripciones constitucionales, puesto que debe apuntarse a la salvaguardia de todos ellos simultáneamente<sup>103</sup>. Claro está, sin embargo, que los términos de esta convivencia han de ser flexibles, en atención a la necesidad de dar cabida a todos los intereses en juego, y ha de suponer el sacrificio de unos más que otros, sin desaparecer, en función de la realidad en la que se desarrolla el conflicto. Así, por ejemplo, en sociedades menos integradas, con un conflicto social más intenso, el valor libertad tendrá que ceder permanentemente a la justicia o a la igualdad, con el objeto de mantener un desarrollo social equilibrado, esto es, una sociedad más integrada<sup>104</sup>.

---

<sup>101</sup> Esta idea, que implica un cambio de giro en el rol político estatal, la ha puesto de manifiesto G. ZAGREBELSKY, (Cfr. *El derecho dúctil...*, op. cit., p. 16): «Por los estudios que cultivan, los constitucionalistas saben que la lucha política se expresa también mediante una perenne pugna por la afirmación hegemónica de proyectos particulares, es decir, formulados como universales y exclusivos. También saben, sin embargo –mirando desde arriba como su ciencia permite y exige hacer-, que si esto es lícito, además de inevitable, para cada parte en liza, no lo es ya para el derecho constitucional del Estado democrático y pluralista actual (...). Saben, en fin, que hoy existe contradicción entre derecho constitucional y adhesión unilateral a un proyecto político particular cerrado».

<sup>102</sup> No obstante, vale la pena anotar que la preocupación actual radica en el hecho de que las instituciones de negociación colectiva no han consolidado su desarrollo, como para asumir por sí mismas su papel corrector de los desequilibrios introducidos por el libre mercado, sin intervención del Estado. De manera que, los instrumentos estatales no pueden limitarse a realizar una política de estímulo de la acción colectiva, ya que no puede pedirse a los interlocutores sociales algo que por sí mismos no pueden conseguir y tampoco hacerles soportar la carga de la responsabilidad que supone tomar decisiones sobre estrategias de crecimiento, garantizar los derechos sociales de la ciudadanía e implantar por sí sola un nuevo modelo de sociedad. Para un análisis que niega la tesis del llamado «*laiser faire* colectivo», Vid. MONEREO PEREZ, *Introducción al nuevo derecho del trabajo...*, op. cit., pp. 37 ss.

<sup>103</sup> Probablemente, el modo en que estos valores convivan ya no es un problema de la «ciencia constitucional», sino de la «política constitucional», sin embargo hay que tener presente que esta interacción es fundamental para perfilar el andamiaje democrático de cualquier sociedad. En un estudio reciente, y a la vez muy sugerente, el filósofo N. BILBENY (*Democracia para la diversidad*, Barcelona, 1999, pp. 35 ss) sustenta esta idea, advirtiendo que sólo desde una lógica que integre los valores de libertad, igualdad y justicia, se puede hablar de una realidad democrática. Según este autor, «el gobierno democrático no trata de ser el más «eficaz». Es el que satisface al máximo las aspiraciones de libertad e igualdad. Si todo fuera cuestión de «resultados», la dictadura sería quizás preferible a la democracia» (Cfr. *Ibid.*, p. 49).

<sup>104</sup> Sin duda, en la actualidad es posible afirmar que, sobre todo por lo que toca a los países latinoamericanos, el proceso de consolidación de las llamadas «políticas estatales de compromiso social», ha .../

Del mismo modo, relacionada con la anterior, la otra vertiente de la política social del Derecho del Trabajo ha de entroncarse con la protección de la persona del trabajador. Como ya se dijo, aunque la intención de proteger desde esta orilla al trabajador sea tan antigua como el propio Derecho del Trabajo, resulta fundamental renovar y reafirmar la defensa de la «humanización de las relaciones de trabajo»<sup>105</sup>. Para ello, habrá de promocionar, desde la legalidad, la actuación de los llamados derechos fundamentales del trabajador en la empresa, tanto desde un perfil individual como colectivo. Es decir, los derechos constitucionales deben «penetrar» en el interior de la empresa, como centro de poder social que es, derogando la idea de ser un «subsistema» sujeto a un régimen político-jurídico especial, limitativo del disfrute de los derechos fundamentales del trabajador y de los derechos y libertades sindicales y colectivas en general (opinión, libertad de expresión, reunión, intimidad, integridad física, libertad sindical, huelga, negociación colectiva, participación colectiva en la dirección de la empresa, etc.)<sup>106</sup>. Sin embargo, desde ahora vale la pena aclarar que la rotundidad de esta afirmación no ignora la complejidad que reviste la actuación de los derechos constitucionales de titularidad general, esto es, de los derechos que la Constitución le reconoce al trabajador por ser «persona-ciudadano», en el marco de la relación laboral, toda vez que la presencia del contrato de trabajo implica importantes condicionamientos al ejercicio efectivo o potencial de aquéllos<sup>107</sup>. Como se deduce, la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un sistema de derechos y obligaciones recíprocas que matizan la actuación de los derechos fundamentales, hasta el punto de producirse manifestaciones en

---

... encontrado su mayor obstáculo en las políticas económicas y sociales, de orientación típicamente liberal, inducidas por organizaciones internacionales. Instituciones como el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial recomiendan, cuando no imponen mediante formas de coacción financiera, tanto políticas de restricción del gasto público en protección social como las medidas de liberalización de los mercados laborales.

<sup>105</sup> En este sentido, Vid., por todos, PINTO, «La función del derecho del trabajo...», op. cit., p. 20, que llama a esta función *iustlaboral*, la de «la salvaguarda de la dignidad humana».

<sup>106</sup> Cfr. MONEREO PEREZ, «El derecho social en el umbral del siglo XXI...», op. cit., p. 288.

<sup>107</sup> Sobre este tema, Vid. M. ALONSO OLEA, *Las fuentes del derecho, en especial del derecho del trabajo según la constitución*, Madrid, 1982, pp. 28 ss, M. C. PALOMEQUE LOPEZ, *Los derechos laborales en la constitución española*, 1991, pp. 31 ss, S. DEL REY GUANTER, *Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la doctrina del tribunal constitucional*, en VVAA, *Constitución y derecho del trabajo: 1981-1991, análisis de diez años de jurisprudencia constitucional*, Madrid, 1991, pp. 31 ss, E. ARCE, *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*, Lima, 1999, pp. 86 ss.

otro contexto legítimas, que no tienen por qué serlo en el marco de dicha relación. Se trata, en suma, de que el Derecho del Trabajo enfoque el tema no tanto desde una perspectiva centrada en la validez de dichos derechos, como sí en la determinación de ciertos límites a aquéllos<sup>108</sup>.

Antes de terminar, no obstante, resta indicar que el carácter pluriconflictual de la fuerza de trabajo contemporánea, impide abarcar con rigurosidad todos los conflictos de intereses existentes. Basta saber, por lo que interesa a la presente investigación, que la lógica del conflicto aunque es permanente, siempre será diversa en cuanto a su intensidad. Esta consideración, por lo demás, resulta fundamental cuando se trata de los trabajadores del «núcleo» productivo, más todavía si en los últimos años se ha venido a teorizar que las nuevas formas de organizar el trabajo unidas a una situación de privilegio que gozan éstos en la empresa, conllevan la desaparición de la dialéctica conflictual. Desde este prisma, es razonable que este trabajador básico socialmente integrado, por ser especializado y, por ende, de gran importancia para la empresa, sea el único que aparentemente tenga un pacto de cooperación activa con el capital, traducible en la identificación con los objetivos empresariales, sin embargo aunque ello permita concebir a aquél como un trabajador de dinámica conflictual reducida, es imposible negar la existencia del conflicto, en la medida que se negaría su propia condición de asalariado<sup>109</sup>. Dicho a la inversa, el interés de cualquier trabajador por mejorar sus condiciones laborales es, por decirlo de algún modo, infinito, pues éstas no sólo aluden a las condiciones de orden material, patrimonial, gestional o de estabilidad, sino también, sobre todo, a las de

---

<sup>108</sup> Al respecto, PECES-BARBA MARTINEZ, Curso de derechos fundamentales..., op. cit., p. 635, afirma que «el principio general de validez de las normas de derechos fundamentales en las relaciones privadas, si es indubitado, debe ser analizado en el caso concreto, ponderando las circunstancias, los bienes y, principios propios del derecho privado, con el derecho fundamental concernido».

<sup>109</sup> Al respecto, Anna Pollert se ha encargado de desvirtuar esta «mitificación» de las «empresas integradas» desde términos empíricos. Lo que le ha permitido señalar que «en los años cincuenta y sesenta se suponía que la existencia de trabajadores bien remunerados y la revolución en los sistemas de gestión constituirían el inicio de la desaparición de las clases en la sociedad industrial. Pero la tesis del «aburguesamiento» quedó empíricamente refutada en los años sesenta y setenta. El examen detallado de las condiciones y opiniones de los trabajadores básicos en la actualidad podría revelar igualmente la superficialidad de esta etiqueta. Pero mientras que el debate de la flexibilidad continúe prescindiendo de los detalles concretos y del factor hombre, seguirá enmascarando en la abstracción el papel de las relaciones de clase contradictorias con la dinámica del cambio» (POLLERT, La ortodoxia de la flexibilidad..., op. cit., p. 74). Sobre los límites de la «creación del consenso en la fábrica», Vid. P. K. EDWARDS, *El conflicto en el trabajo, un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, 1990, pp. 33 ss.

corte personal<sup>110</sup>. Además, es claro que en un contexto pluralista y diversificado como el actual, enmarcado en un régimen constitucional-democrático, los intereses contradictorios (individuales o colectivos) tienen que emerger en cualquier momento<sup>111</sup>. En consecuencia, debe advertirse que el mayor asentimiento de los propios destinatarios al contenido de las normas, su mayor participación en la propia elaboración o la reducción de las «manifestaciones» o «medidas» conflictivas no pueden suponer la desaparición del conflicto estructural aludido, sino, en todo caso, una acentuación del carácter transaccional del Derecho del Trabajo y una mitigación de lo que se ha venido a calificar como «patología» de las relaciones laborales<sup>112</sup>.

De ahí que, la línea de partida de este estudio se construya sobre la base de una noción compleja del conflicto estructural en la relación de trabajo, que sea capaz de combinar, desde una perspectiva plural, la «lógica de la participación» y la «lógica del conflicto»<sup>113</sup>. Para ello, habrá de considerar a ambas como dos caras de una misma moneda que aparecen sucediéndose una a otra durante toda la relación laboral, sin necesidad de eclipsarse mutuamente de forma definitiva. Así, la frontera entre el conflicto y la participación será una frontera móvil, donde dependiendo de las circunstancias sociales, económicas y políticas de cada sociedad se aumentará el terreno de la participación o se reducirá, con la consiguiente restricción o ensanchamiento del terreno de la reivindicación<sup>114</sup>. Incluso, en el marco

---

<sup>110</sup> Esto tiene que ver, a nuestro juicio, sobre todo con las condiciones que se derivan de los derechos fundamentales del trabajador. Por ejemplo, los márgenes de actuación de la libertad de expresión frente a la libertad de empresa o la preservación del derecho a la intimidad en el marco de la era *internet*, son situaciones en que los límites son difusos y, por definición, conflictivos.

<sup>111</sup> Vid. PINTO, «La función del derecho del trabajo...», op. cit., p. 6 ss. MONEREO PEREZ, «El derecho social en el umbral del siglo XXI...», op. cit., p. 262.

<sup>112</sup> Cfr. SEMPERE NAVARRO, «Sobre el concepto del derecho del trabajo...», op. cit., pp. 200- 201.

<sup>113</sup> Esta postura es la que defiende en la literatura sociológica EDWARDS, *El conflicto en el trabajo...*, op. cit., pp. 3- 9. En la doctrina jurídico-laboral, Vid., por todos, DURAN LOPEZ, «El futuro del derecho del trabajo...», op. cit., p. 611.

<sup>114</sup> Hay que tener en cuenta, no obstante, que aun cuando las fronteras entre conflicto y participación son móviles en un ambiente libre y democrático, pueden existir ciertos condicionamientos exógenos que lleguen a suprimir la libre voluntad de los sujetos negociales instaurando de este modo una interrelación desequilibrada entre ambos elementos. Un ejemplo de ello, es la concepción que surge en la versión de los Estados dictatoriales o autoritarios, según la cual el conflicto de intereses entre trabajadores y sus respectivos empleadores tiene una naturaleza secundaria, respecto a un supuesto interés productivo común (se impone eventualmente un comportamiento colaboracionista que niegue el conflicto inherente a la prestación de trabajo subordinada). De esta manera, se pretende prohibir o al menos menguar, tanto desde.../

de esta constatación, se ha dicho recientemente que la introducción de las nuevas tecnologías al proceso de trabajo, vendría a producir un fenómeno de revaloración del conocimiento del trabajador hasta el punto de reformular la relación capital-trabajo. Es decir, la creciente importancia del trabajador, como depositario del *know how*, aumentaría su poder de participación, acercando de este modo los principios democráticos a la marcha de la empresa<sup>115</sup>. Sin embargo, aun cuando se admita que, en la actualidad, el conocimiento es muy importante para tener participación en la gestión, en el control o simplemente en el acuerdo de mejores condiciones económicas, lo cierto es que esto, lejos de desaparecer el conflicto, convierte éste en principio inspirador del progreso de las sociedades libres y en motor de su desarrollo.

Como conclusión, en todo ámbito donde exista conflicto de intereses, ha de requerirse la actuación del orden social para dirimirlos. De este modo, dado que el conflicto es parte de la realidad social, la norma laboral no debe sino perseguir a aquél, con el objeto de encauzarlo y racionalizarlo. Dicho de otro modo, toda vez que existan centros de decisión, o de poder, que reproduzcan la contraposición entre el principio de rendimiento empresarial y el de mejora de las condiciones de trabajo y/o personales de los trabajadores, estaremos en la necesidad de recurrir al Derecho del Trabajo como medio de conciliación de dichos intereses. Claro está que, como se ha venido diciendo, el grado de actuación del Derecho Laboral, esto es, su perfil de mayor o menor protección, dependerá de la intensidad que revista la citada contradicción, en el marco de la actual sociedad pluriconflictual.

---

/... un plano jurídico como desde otro material, los conflictos laborales que surgen. En el primer caso, a menudo se prohíbe el derecho de huelga o la negociación colectiva es excluida o limitada, pero siempre controlada. En el segundo, la situación de incertidumbre y de desprotección de la mano de obra, puede disuadir a la masa de trabajadora de quebrar el principio de disciplina respecto al ejercicio de poderes directivos, volviéndose más reacia a comprometerse en acciones reivindicativas.

<sup>115</sup> Vid. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica...*, op. cit., p. 13. Para una visión más amplia del proceso de incrustación de los valores democráticos en la empresa, Vid. M. POOLE, *Hacia una nueva democracia industrial: la participación de los trabajadores en la industria*, Madrid, 1995.