

1. INDICE

1 Derecho del Trabajo, trabajo asalariado y conflicto social. 2. La formación del Derecho del Trabajo en España. 3. El modelo constitucional de relaciones laborales. 4. El Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma: notas distintivas y contenido.

2. INTRODUCCIÓN GENERAL A LA UNIDAD Y ORIENTACIONES PARA EL ESTUDIO

En este tema se introducirá de forma histórica el nacimiento del Derecho del Trabajo y su configuración como ordenamiento jurídico independiente. A su vez se establecerán aquellas notas que diferencian las relaciones laborales efectivamente sujetas al Derecho del Trabajo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer el nacimiento histórico del Derecho del Trabajo.

Diferenciar las relaciones laborales de las no laborales.

4. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

1. DERECHO DEL TRABAJO, TRABAJO ASALARIADO Y CONFLICTO SOCIAL

El Derecho del trabajo se puede definir como la ordenación jurídica del trabajo asalariado o por cuenta ajena. Se ocupa, en concreto del trabajo que reúne las características de ser subordinado y por cuenta ajena, además de voluntario y retribuido. No se trata solo de la regulación del intercambio de trabajo por salario sino que es fruto del sistema capitalista y nace como reacción ante el conflicto social entre el propietario de los medios de producción y el trabajador asalariado.

La existencia de regulación jurídica del trabajo por cuenta ajena ha sido un fenómeno constante a lo largo de la Historia sin duda debido a que el trabajo de las personas siempre ha sido objeto de apropiación por otras y, por tanto, un factor generador de conflictos. El nacimiento de esta rama del derecho tuvo lugar en un momento histórico concreto, el nacimiento de la sociedad capitalista con la Revolución Industrial. Pero será, sobre todo, la libertad de trabajo el principal elemento de partida.

Ahora bien, el nacimiento del Derecho del trabajo como rama jurídica autónoma no se produce de forma inmediata con el cambio del sistema productivo. A finales del siglo XIX se desencadenarán una serie de **factores**:

- La aparición del Movimiento obrero.
- La intervención del Estado.

1.1 Factores que intervienen en el nacimiento del Derecho del Trabajo

La implantación del sistema capitalista y con él la disolución del sistema feudal puede situarse en Inglaterra y Francia a mediados del siglo XVIII y siglo XIX. Como consecuencia del extraordinario crecimiento demográfico, la aplicación de la nueva maquinaria a la producción industrial, el desarrollo de las comunicaciones y, con ello, la expansión comercial y financiera, emerge una nueva clase social: la burguesía capitalista sustentada por la ideología liberal. Dos hechos marcarán el inicio de la Era Contemporánea y el nacimiento del Derecho del Trabajo: la revolución industrial y la revolución burguesa.

En el ámbito laboral, el principal efecto de la revolución industrial fue el cambio de titularidad de los medios de producción y la separación de capital y trabajo, convirtiéndose éste en mercancía que se compra o se vende como cualquier objeto del mercado. Si antes estaban unidos en la misma persona, el artesano. Se produce, de este modo, un cambio estructural de la población trabajadora, de un lado, porque gran cantidad de artesanos, incapaces de acumular el capital requerido para hacerse fabricantes, se ven forzados a convertirse en asalariados, por otro lado hay un éxodo de la población campesina en busca de trabajo en las nuevas urbes industrializadas. El resultado es la aparición de nueva clase social, la clase obrera, aunque en principio sin conciencia de ser integrantes de un grupo social específico, sin ningún tipo de poder ni organización, desarraigada y dueña únicamente de la fuerza de su trabajo para poder vivir.

En el otro extremo de la balanza, y fruto de esa separación entre capital y trabajo surge una nueva clase social: la burguesía capitalista, propietaria de los medios de producción y, en consecuencia, detentadora del poder político y económico. El soporte ideológico del sistema vino proporcionado por la doctrina filosófica del liberalismo, *que se extendió a todos los ámbitos de la vida tanto político como económico o jurídico*:

- A nivel político, con el triunfo de la Revolución Francesa se introduce un modelo asentado en los valores de libertad e igualdad de los individuos con el consiguiente rechazo a cualquier instancia intermedia entre el Estado y el ciudadano, de modo que cualquier demanda de carácter colectivo no sólo no se tenía en cuenta sino que se consideraba potencialmente peligrosa.
- En el terreno económico, se consagraba la libertad de industria y de comercio a través de la aplicación de la ley de la oferta y la demanda, cualquier intervención estatal era considerada una distorsión a la misma.
- A nivel jurídico quedaron sancionados en los Códigos decimonónicos tres principios básicos, la igualdad jurídica de las partes, la autonomía de la voluntad de éstas en cuanto a la regulación de sus propios intereses y el respeto absoluto a la propiedad privada; que junto con el marcado abstencionismo estatal que va a determinar que el Estado ignore la existencia de diferencias entre clases sociales y se abstenga de intervenir en el conflicto social frente al que adopta una solución pasiva de “no regulación”.

1.2 La formación del sistema de producción capitalista y el conflicto capital-trabajo

El resultado final de estos procesos fue la consolidación de un sistema de producción, el capitalismo, cuyo elemento caracterizador lo constituye la explotación masiva del trabajo asalariado prestado en régimen de ajenidad, dependencia y libertad. De esta relación surge el denominado “conflicto laboral o sociolaboral” que viene determinado por la contraposición de intereses que persiguen ambos sujetos de la relación de trabajo, siendo irreconciliables: el obrero asalariado que reivindica el disfrute de condiciones de trabajo lo más dignas y ventajosas posibles y el empresario capitalista cuyo objetivo es obtener el mayor beneficio posible a costa de reducir costes, especialmente los laborales.

La primera regulación jurídica de las nuevas relaciones de trabajo fue el Derecho Civil. Así la regulación jurídica de las condiciones de trabajo se dejó en mano de los particulares aplicándose el esquema del contrato civil de arrendamiento de servicios.

El resultado de la aplicación del Derecho civil individualista a la relación de trabajo se tradujo en la libertad del más fuerte y en una auténtica situación de explotación de la clase trabajadora: la superioridad económica de los empresarios y el estado de necesidad de los trabajadores, cuya libertad era meramente formal, permitió que fueran aquéllos quienes impusieran las condiciones de contratación. El contrato de arrendamientos de servicios se convirtió, de este modo, en un auténtico contrato de adhesión en el que el trabajador se limitará bien a aceptar las condiciones impuestas por el patrono (bajos salarios, interminables jornadas, abusiva utilización de la mano de obra femenina e infantil, pésimas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo) o bien engrosar las filas de desempleados.

Frente a la situación descrita, el trabajador se encuentra en una situación de absoluta indefensión. Se prohibieron las agrupaciones profesionales y las coaliciones obreras cuya formación llegó a tipificarse como delito por ser consideradas como una amenaza colectiva contra la propiedad privada y contra las reglas de la libertad del mercado. Los sindicatos constituían un instrumento de alteración del libre juego de la oferta y la demanda, al coartar las libertades de industria y de trabajo pretendiendo que los trabajadores no contratasen por debajo de unas condiciones mínimas.

Dos procesos históricos provocarán el nacimiento del Derecho del Trabajo:

1. La organización y movilización del proletariado a raíz de la toma de conciencia de clase que derivará en una reacción de autotutela colectiva, el llamado movimiento obrero.
2. Y, como repuesta defensiva, la intervención del Estado en el conflicto social dictando la primera legislación obrera con un marcado acento proteccionista y limitador del poder empresarial.

1.3 La insuficiencia del modelo liberal-individualista de regulación de las relaciones laborales

Las primeras normas restrictivas y punitivas no pudieron detener la reacción de los trabajadores asalariados, obligados a soportar las durísimas condiciones laborales.

Surgieron clandestinamente las primeras asociaciones reivindicativas con el fin de eliminar la contratación individualizada de las condiciones de trabajo. Los asalariados se asocian para su autodefensa, recurren a la huelga, y consiguen, incluso, “romper los moldes individualistas de los Códigos Civiles” mediante una incipiente negociación colectiva.

Ahora bien, hasta mediados del siglo XIX, el movimiento obrero sigue siendo una resistencia obrera espontánea. A esta etapa corresponden manifestaciones como el antimquinismo o ludismo o el mutualismo.

1.4 El movimiento obrero como punto de partida

Durante la segunda mitad del siglo, y coincidiendo con un período de expansión económica mundial y del propio sistema capitalista, se advierte una respuesta obrera ya consciente, que conllevará una radicalización de sus planteamientos asumiendo un carácter revolucionario y cuya finalidad será la lucha de modo directo contra el sistema capitalista.

Este movimiento seguirá una evolución y será, sobre todo, bajo la influencia ideológica del marxismo y del anarquismo, cuando se constituyan las primeras organizaciones de clase más radicales para luchar contra el capital (e incluso contra el propio Estado) tanto en el aspecto político, mediante la creación de los primeros partidos obreros, como en la vertiente económica, a través de la fundación de sindicatos. Lógicamente, la línea de actuación del sindicato dependerá de su tendencia ideológica: en coherencia con la tendencia apolítica del anarquismo, el sindicato anarquista rechazará cualquier vinculación con los partidos políticos o colaboración con el Estado y predicará la revolución total a través de la huelga general con el fin de transformar el régimen asalariado; en cambio, el sindicato socialista no rehusará totalmente la cooperación con los poderes políticos a través de la lucha política parlamentaria.

1.5 La intervención del estado como respuesta defensiva

Sólo cuando los poderes políticos toman conciencia de que la radicalización política y sindical de la clase asalariada amenaza con convertirse en un peligroso elemento desestabilizador del sistema imperante, deciden dictar las primeras leyes sociales como respuesta al reto que aquella movilización constituye. Se trata, en definitiva, de una solución defensiva del Estado burgués para, a través de una normativa protectora de los

trabajadores, proveer a la integración del conflicto social compatibilizándolo con la viabilidad del sistema y asegurar así la dominación de las relaciones de producción capitalistas.

Por ello, con razón, se ha afirmado que la legislación social se convierte en ese momento en factor de estabilización y pacificación del orden social de la época. La inicial intervención del estado se orientó, de un lado, a la dignificación de las condiciones de vida y de trabajo de los segmentos más débiles de la clase trabajadora (el trabajo de los menores y las mujeres en las fábricas y las minas constituye el punto de partida en casi todos los países), de otro, la regulación de los aspectos más relevantes de su explotación (jornada, descanso semanal, mínimos salariales, prohibición del sistema del *truck*, etc.) y, por último, el establecimiento de reglas para la prevención de riesgos profesionales (trabajos peligrosos o penosos, protección por accidentes de trabajo, principalmente). Esta concepción paternalista inspira la primera legislación laboral en Gran Bretaña (*Health and Morals of Apprentices Act* de 1802, la *Factory Act* de 1833), en Francia (Ley de 22 de marzo de 1841, sobre trabajo de mujeres), así como la más tardía legislación obrera española que se inicia en 1873 y se extiende, aproximadamente, hasta 1917. En todos los casos se trató, sin embargo, de una legislación de ámbito limitado, cuya aplicación se circunscribía exclusivamente a los obreros del sector industrial.

1.6 El Derecho del Trabajo como síntesis de ambos procesos

Ese intervencionismo estatal, se irá consolidando sobre todo a partir de finales del siglo XIX y comienzo del XX, configurándose como conjunto coherente de normas y principios que ha venido a denominarse Derecho obrero, además de la puesta en marcha de mecanismos específicos para exigir su cumplimiento. De este modo, la intervención estatal se extendió también al ámbito de la aplicación de las normas, creándose los primeros organismos administrativos especializados de vigilancia y control y paralelamente, en el orden procesal, órganos jurisdiccionales y procedimientos específicos, distintos de los del proceso civil ordinario, dirigidos a facilitar la defensa de los derechos de los trabajadores.

Se asiste en la mayoría de ordenamientos europeos a un cambio de actitud radical frente al fenómeno sindical y ya en los años siguientes a la primera guerra mundial con los

procesos de constitucionalización e internacionalización de los derechos laborales, Constitución alemana de Weimar de 1919 y con la creación de la Organización Internacional del Trabajo se asiste a un cambio de actitud reconociendo no sólo de la constitución de sindicatos sino también de sus cauces típicos de expresión (la negociación colectiva y el recurso a la huelga).

Este reconocimiento legal se manifestó en tres aspectos normativos íntimamente vinculados entre sí:

- a. el otorgamiento de eficacia jurídica a los convenios colectivos de trabajo suscritos entre los representantes de los trabajadores y empresarios.
- b. la correlativa atribución a los sindicatos de una función en la fijación de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses de los trabajadores.
- c. la normalización de los conflictos colectivos de trabajo y del recurso a medios de presión con ocasión de los mismos.

Surgió así la convicción de que el trabajo asalariado se regía por principios ajenos a los de la contratación civil, cuya denominación era Derecho del trabajo. Ahora bien, esa intervención estatal y su relación con la autonomía colectiva no alcanzan el mismo grado de desarrollo en todos los países. De un lado, hay un modelo liberal de intervención, basado en la utilización preferente de la negociación colectiva y la abstención de la ley en la regulación de las condiciones de trabajo, salvo normativa básicamente protectora, que supone una evolución del liberalismo individualista a un liberalismo colectivo propio de los países anglosajones. Y de otro lado, un modelo autoritario y paternalista, propio de los países latinos, basado prioritariamente en la intervención estatal en la solución de conflictos sociales. Modelos que, con el tiempo se han entremezclado recíprocamente, abandonando postulados absolutos aunque sin perder sus rasgos distintivos.

2. LA FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

2.1 Antecedentes

Aunque el camino seguido en España para la formación y consolidación del Derecho del Trabajo es similar en sus grandes rasgos, presenta algunas peculiaridades relacionadas, principalmente, con el importante desfase industrial de nuestro país (el comienzo del proceso de industrialización español se sitúa habitualmente en la década de 1830, medio siglo después, por tanto, de la fecha de referencia de este fenómeno en Inglaterra) que retardará la intervención estatal en las relaciones laborales hasta principios del siglo XX. Y unido a ello, el escaso desarrollo de formas autónomas de negociación colectiva, frente a las cuales predominó un plano represor debido a la permanencia de formas autoritarias de intervención estatal que se prolongaron hasta etapas muy recientes.

Al igual que en el resto de países de nuestro entorno, nuestra primera legislación social se trata de una normativa dispersa y asistemática, y de carácter “excepcional”, como límite a los principios generales del contrato civil y refiriéndose a determinadas condiciones de trabajo o a la tutela de concretos colectivos.

2.2 Las primeras leyes laborales

Como en otros países las primeras leyes laborales tratan de la regulación de mujeres y menores. A este fin se aprueban: la Ley de 1873 (también llamada Ley Benot), que prohíbe el trabajo a los menores de 10 años y limita a ocho horas la jornada de los menores de 15; y la Ley de 26 de julio de 1878, que prohíbe determinados trabajos de menores e introduce períodos de descanso post-parto y por lactancia.

A esta primera normativa hay que añadir la creación de una Comisión de Reformas Sociales posterior Instituto de Reformas Sociales cuya finalidad se centró en la preparación de los proyectos de legislación social y vigilancia de su cumplimiento y tenemos: la Ley de 13 de marzo de 1900, acerca del trabajo de mujeres y niños, que dispone un amplio listado de medidas protectoras de la salud de los trabajadores jóvenes, así como de la mujer trabajadora, estableciéndose el descanso posterior al alumbramiento y una hora para lactancia; la famosa “Ley de la silla” de 27 de febrero de 1912, conforme a la cual toda

mujer empleada en establecimientos no fabriles tiene derecho a utilizar un asiento mientras no lo impida su ocupación; la Ley de 11 de julio de 1912, prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas, etc., son fruto de esta escalada intervencionista.

Proviene también de esta época las primeras normas que establecen el descanso dominical (Ley de 3 de marzo de 1904), las que limitan el tiempo de trabajo (la Ley de 27 de diciembre de 1910, respecto del trabajo en las minas o el RD de 24 de agosto de 1913 para la industria textil) y la importantísima Ley sobre Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 que reconoce la responsabilidad objetiva del empresario en materia de accidentes de trabajo, y así hasta un total de 531 disposiciones de carácter socio-laboral.

A este intervencionismo legislativo hay que unir otro “Intervencionismo orgánico” cuyo objetivo es dar cumplimiento a las disposiciones promulgadas, así se crea la Inspección de Trabajo en 1906, los Tribunales Industriales en 1908, constituyendo la primera muestra de jurisdicción especializada de trabajo en España, y el Instituto Nacional de Previsión en 1908.

En el ámbito de **las relaciones laborales colectivas**, cabe hacer mención en esta etapa a la Ley de Asociaciones de 1887 que supuso la despenalización del asociacionismo sindical, aunque se mantuvo en vigor, si bien progresivamente aplicado con mayor flexibilidad en el Código Penal. La evolución culmina con la Ley de 1909 de despenalización de la huelga.

Tras la conmoción que supone la revolución soviética de 1917 y el reconocimiento constitucional de los derechos sociales, la internacionalización de la legislación que supuso la creación de la Organización Internacional del Trabajo, el reforzamiento del intervencionismo orgánico del Estado con la creación del Ministerio de Trabajo en 1920, y, por último el desarrollo acelerado de la normativa laboral, no nacida ya de un sentimiento de solidaridad sino más bien de la previsión de los poderes públicos como “contra-medida que busca en el bienestar obrero la garantía de la paz social”, se puede afirmar que a partir de los años veinte se van sentando las bases para la emergencia de un Derecho del Trabajo como conjunto sistemático de normas y principios (se implanta el Retiro Obrero, primer seguro social por RD 11 de marzo de 1919; se fija la jornada máxima en ocho horas en el RD de 3 de abril de 1919 y se crean los comités paritarios por RD de 30 de abril de 1919).

2.3 La Dictadura de Primo de Ribera

Con la Dictadura de Primo de Ribera cabe destacar el primer intento recopilador de la normativa laboral dispersa hasta ese momento y la regulación diferenciada del contrato de trabajo. Durante este período se promulga el Código de Trabajo, aprobado por RD-Ley de 23 de agosto de 1926, primer texto que, con carácter general, reguló el contrato de trabajo como figura independiente del arrendamiento de servicios, introduce la presunción de existencia del contrato y determina el carácter causal del despido en los contratos de duración determinada. Sin embargo no pasó de ser una mera recopilación incompleta de leyes obreras que terminó siendo una reforma del contrato de arrendamiento de servicios. Al Código de Trabajo se suman otras medidas legislativas de marcado carácter paternalista: protección de familias numerosas, creación del seguro de maternidad; regulación del trabajo a domicilio, etc.

En el ámbito colectivo, los sindicatos son controlados por parte del gobierno, entrando la CNT en la clandestinidad, en contraste con la UGT que adopta una postura de cierta colaboración con el régimen. Bajo la influencia del fascismo italiano, se crea la Organización Corporativa Nacional (Ley de 26 de noviembre de 1926), con el objetivo de que la solución de los conflictos colectivos y la regulación de las condiciones de trabajo se hagan dentro de un régimen corporativo, en un intento de sustituir la lucha de clases por la colaboración entre ellas.

En materia de huelga, sigue vigente la Ley de 1909. Pero los delitos relacionados con la misma se incorporan ahora al Código Penal de 1928, tipificando el art. 677 los actos de coacción y agresión durante la huelga. Con carácter más restrictivo, el art. 290 asimiló al delito de sedición los paros que no obedecieran a la consecución de “ventajas puramente económicas”, en definitiva aquellas huelgas en las que se advirtiera determinado interés social o político y no estuvieran directa y únicamente conectadas con el contenido de la prestación laboral.

2.4 La II República

La instauración de la II República en 1931 constituye un hito histórico en la ordenación de las relaciones laborales y en la evolución del Derecho del Trabajo. Se produce una extraordinaria aportación normativa como un auténtico derecho especial, sistematizado, coherente y con principios comunes. La Constitución de 1931 reconoce por vez primera en la historia constitucional española un catálogo de derechos derivados de las relaciones laborales (salario, jornada, vacaciones, asociación sindical).

El Código de Trabajo es sustituido por la más completa Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931. Esta Ley tiene, entre otras muchas virtudes, la de contener una regulación innovadora y moderna del contrato de trabajo, cuya definición ha llegado con ligeros retoques a la actualidad. Supone, además, la aparición formal de los pactos colectivos, precedente claro de los modernos convenios colectivos. De otra parte, reconoce implícitamente el derecho de huelga de los trabajadores, al mencionarlo como causa de suspensión de los contratos de trabajo, y la exigencia de causalidad para los despidos disciplinarios.

En materia sindical, se dicta asimismo la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932 reconociendo por primera vez el derecho de sindicación como algo distinto del derecho de asociación general. En el ámbito jurisdiccional, se crean el Tribunal Central de Trabajo y la Sala 6ª del Tribunal Supremo (de lo Social) como jurisdicciones especiales (1931). Y, en fin, en materia de Seguridad Social, se produce un importante avance al establecerse el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

2.5 La Guerra Civil y Franquismo

El Derecho del Trabajo del periodo franquista surgió tras la Guerra civil parte de una visión no conflictiva de las relaciones laborales. Bajo la falsa premisa de que trabajadores y empresarios persiguen unos mismos objetivos, se entiende que no hay cabida para la confrontación entre ellos. De hecho, se niega la existencia de la lucha de clases en general y en la empresa, en particular, que por ello se define como una comunidad de intereses.

Como consecuencia lógica, se produce un importante retroceso en el tratamiento jurídico de los derechos colectivos. La Organización Nacional Sindicalista del Estado se inspira en los principios de unidad (un sólo sindicato, de obligatoria adscripción), totalidad (sindicato tanto de trabajadores como de empresarios, que encuadra a todos los sectores productivos), y jerarquía (sindicato sometido al partido único y al Estado). La huelga se considera delito de lesa patria y se sanciona como delito de sedición en el Código Penal.

Se niega la autonomía colectiva, de forma que todas las condiciones de trabajo son impuestas por el Estado a través de las Reglamentaciones, normas dictadas por el Ministerio de Trabajo. Desaparecen las referencias a las bases de trabajo y los convenios colectivos, sin embargo, se refuerza la estabilidad en el empleo: se sigue exigiendo causalidad para el despido, se mantiene la necesidad de autorización administrativa para los despidos por causas económicas. La regulación general de las relaciones individuales se realiza a través de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

A partir de 1953, año en el que se promulga el Reglamento de Jurados de empresa, se empiezan a vislumbrar pequeños cambios en el Régimen. Se observa una nueva orientación, más flexible, que se refleja, tanto en la posición más reivindicativa de ciertas corrientes dentro de la Organización Sindical, como en el reconocimiento de Convenios Colectivos Sindicales. Se trata, en efecto, de una negociación colectiva peculiar y modesta, en tanto continúa negándose la libertad sindical, en favor de la existencia de un único sindicato legal, se halla sometida a una fuerte intervención administrativa, y coexiste con el sistema de las Reglamentaciones. A ello hay que añadir, de la mano de la incipiente reconstrucción del movimiento obrero y del impulso de nuevas formaciones sindicales, un reconocimiento del conflicto colectivo y de su solución, si bien la huelga seguirá considerándose un acto ilegal hasta 1965 en que se produce su despenalización (pero siguen siendo delito la huelga de funcionarios o la huelga política).

Todos estos cambios produjeron la necesaria reforma del Fuero del Trabajo en 1967, en los aspectos más autoritarios. Como consecuencia, se reforma la Ley Sindical de 17 de febrero de 1971, que aunque se mantiene el principio de unos sindicatos únicos y obligatorios, si que están diferenciados las uniones de empresarios y trabajadores. También se introdujeron reformas en la normativa sobre convenios colectivos y así se aprobó la Ley de convenios colectivos de 19 de diciembre de 1973 que, en esencia, no

supuso grandes cambios: los convenios colectivos se seguían negociando en el sindicato único y necesitado de homologación por la autoridad laboral.

2.6 La transición política

La muerte de Franco constituye el punto de partida de un nuevo proceso global de transformación de las estructuras económicas y sociales de signo democrático en nuestro país que conduce a la descomposición del modelo autoritario de relaciones laborales diseñado por el franquismo, desbordado ya en los últimos años por la progresiva recomposición del movimiento obrero. Se sustituye el acento intervencionista de las relaciones de trabajo por su liberalización según los patrones dados en nuestro entorno y, de otra, a la progresiva normalización de las relaciones colectivas laborales. Todo ello en un marco legislativo en donde la confusión y las contradicciones fueron las notas reinantes, propias, por otro lado, del cambio pacífico de un régimen dictatorial a otro democrático.

Serán, por tanto, la provisionalidad y la inestabilidad las dos características que definieron la normativa jurídico-laboral del período postfranquista (1975-1978). Varias normas destacan en este período e inician el proceso de normalización democrática de las relaciones de trabajo: la Ley de Relaciones Laborales de 1976, referida a la relación laboral individual, viniendo a modificar la Ley de Contrato de Trabajo de 1944; el RD-Ley sobre Relaciones de trabajo de 4 de marzo de 1977 que reguló en materia colectiva el reconocimiento formal del derecho de huelga, su ejercicio y los efectos suspensivos sobre el contrato de trabajo, norma que sigue en vigor en la actualidad; el procedimiento de solución de conflictos colectivos y los convenios colectivos de trabajo suprimiéndose las normas administrativas que los sustituían; además de introducir la figura del despido por causas objetivas.

De otro lado, destaca la Ley de 1 de abril de 1977 de Asociación Sindical, se suprime la sindicación obligatoria y legaliza las centrales sindicales; se produce el proceso de sustitución del sindicalismo vertical y su estructura orgánica. Por un sindicalismo plural, democrático y de clase. Este proceso se completa con la ratificación por España de los convenios núm. 87 y 98 de la OIT sobre Libertad sindical y negociación colectiva así como de los Pactos Internacionales de Naciones Unidas de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales.

2.7 Las relaciones de trabajo en la sociedad democrática

La consolidación definitiva de los cambios operados en la regulación de las relaciones de trabajo tuvo lugar, finalmente, con la promulgación de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 que, no sólo abre las puertas a una nueva etapa de nuestra historia política sino también de nuestro Derecho del Trabajo. El nuevo texto constitucional sentará las bases de un nuevo sistema de relaciones laborales cuyo eje fundamental, como se verá, es la potenciación de la autonomía colectiva y los instrumentos que la posibilitan.

3. EL MODELO CONSTITUCIONAL DE RELACIONES LABORALES

La Constitución se erige como norma suprema del ordenamiento jurídico de la que deriva todo el sistema normativo, incluido, obviamente el Derecho del Trabajo. El artículo 1.1 establece un modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político y bajo la forma política de monarquía parlamentaria.

Los poderes públicos pasan necesariamente por contribuir al equilibrio de las posiciones desiguales, obligando a todos (ciudadanos y poderes públicos). El modelo democrático y dinámico de las relaciones laborales que diseña el texto constitucional se asienta en tres pilares básicos:

- a) la asignación al conflicto de intereses entre empresarios y asalariados de un papel funcional dentro del esquema constitucional.
- b) la configuración de la autonomía colectiva en virtud de la cual los representantes de trabajadores y empresarios autorregulan sus intereses contrapuestos
- c) la “intervención garante y reguladora por parte del Estado”.

A tal efecto, se potencian los derechos de organización, de negociación y de conflicto; se proclama la libertad sindical como derecho fundamental, se les otorga una

extraordinaria importancia a los sindicatos considerados como organizaciones cuya tarea no se circunscribe exclusivamente a la defensa de los intereses del trabajador frente al

empresario sino que están llamados a participar en la sociedad como verdaderos sujetos políticos. De ahí, la posible negociación sobre materias económico-sociales con partidos políticos, Gobierno o poder legislativo y el recurso a medidas colectivas de presión reivindicativas de reformas en dichos campos.

De indudable trascendencia es, asimismo, el reconocimiento expreso de los derechos a la negociación colectiva, atribuyendo “*fuera vinculante*” a los convenios colectivos y de igual modo el derecho a la huelga reconocido a los trabajadores “*para la defensa de sus intereses*” con carácter de derecho fundamental.

El Estado ha visto mermada su intervención reguladora directa del contenido de la relación de trabajo al tener que compartir dicha misión con los interlocutores sociales sin embargo, tendrá dos funciones básicas, de una parte, el diseño y definición del sistema institucional y de otro, el desarrollo de una conducta activa de promoción de la “justicia social” favoreciendo los derechos y libertades que en el texto constitucional se consagran para lograr la efectiva y real libertad e igualdad.

La evolución postconstitucional del Derecho del Trabajo en España ha venido marcada por la necesidad de adaptar un sistema de relaciones laborales diseñado por la Constitución y de otro, la de dar respuesta a los retos derivados de la crisis económica y la llegada de nuevas estructuras productivas y la consiguiente incidencia en la organización y regulación de los mercados de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo (ET), actual Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), fue la primera norma laboral de desarrollo de los contenidos de la norma constitucional, en concreto del art. 35.2 CE. Su principal finalidad fue adaptar el ordenamiento jurídico del trabajo a un nuevo marco constitucional envuelto en una nueva realidad socio-económica condicionada por una grave crisis económica.

El objetivo principal fue tratar de reunir la ordenación de materias laborales dispersas a lo largo del texto constitucional. La regulación de la relación individual y la ordenación del contrato de trabajo, las relaciones colectivas de trabajo, los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, así como del

derecho a la negociación colectiva. Se articuló un sistema de fuentes de la relación laboral con predominio de la Ley. Y además, el principio de estabilidad en el empleo se convirtió en su eje central, aunque con válvulas de escape como el establecimiento de causas de temporalidad justificada en la contratación y un régimen jurídico del despido suficientemente amplio para no desequilibrar los intereses empresariales.

Asimismo, algunas materias permanecieron al margen de su articulación, en algunos casos, por imposibilidad de incluirlas, como la materia sindical, o la huelga, para las que se requería, necesariamente, una Ley Orgánica. Las insuficiencias iniciales se fueron subsanando paulatinamente por medio de la negociación colectiva, la tutela judicial y la labor jurisprudencial, sobre todo del Tribunal Constitucional (que depuró la normativa sobre huelga, cierre patronal y conflictos colectivos), que constituyeron los pilares de protección de dichos derechos de los trabajadores en el interior de la empresa.

Se ha ido cubriendo los vacíos con una importante renovación normativa. De un lado, estaba la trascendental tarea de desarrollar y cumplir la Constitución así como las normas derivadas del Derecho comunitario tras el ingreso de España en la hoy denominada Unión Europea y que significó la presencia de pleno derecho en el escenario internacional y en el mercado único. De otro lado, la adaptación del ordenamiento laboral a los cambios del sistema económico y productivo y a las exigencias de competitividad de la economía y de las empresas.

Varios son los textos legales de desarrollo constitucional que marcaron la “separación nítida del nuevo Derecho del Trabajo respecto del anterior”. A destacar, sobre todo, los referidos a la libertad sindical (L.O. de Libertad Sindical), al reparto territorial del poder, a la organización del sistema judicial y a la ordenación territorial de las competencias jurisdiccionales (L.O. del Poder Judicial); la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social otorgó legitimidad constitucional al ejercicio de las potestades sancionadoras de la Administración laboral (actualmente sustituida por el

RD-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones); y por último, el RDL 2/1995 Ley de Procedimiento Laboral, actual Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social. Junto a estos textos cabría citar, también como pieza de cierre del período de adaptación constitucional en materia social, la Ley de prestaciones no contributivas o la Ley General

de la Seguridad Social, RD Legislativo 1/1994 (Texto refundido aprobado por el RDL 8/2015, de 30 de octubre), la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social con múltiples reformas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en ejecución del derecho comunitario, aunque con notorio retraso, o la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 7/2007, etc, etc.

6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Las personas interesadas en profundizar en los contenidos de este tema podrán hacerlo consultando el siguiente manual:

- Derecho del Trabajo: Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. Madrid. Centro de Estudios Ramón Areces 2017.

7. ACTIVIDADES

No se proponen actividades para este tema.