

II.5. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BREVE ENSAYO SOBRE LOS VALORES ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Por el Dr. ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ
Profesor Titular (E.U.) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Resumen

Para abordar el estudio científico del Derecho del Trabajo, resulta necesario reflexionar sobre la importancia y trascendencia del trabajo como actividad humana. Pero esta reflexión hay que efectuarla actualizando el concepto clásico de trabajador así como la influencia que los nuevos medios de producción efectúan sobre la disciplina jurídica del Trabajo.

Abstract

In order to cope with scientific approaches to Worker Law, it is essential to ponder on the importance and relevance of employment as a human activity. However, this train of thought must be effected by updating the classic concept of the worker as well as the influence that the new means of production have on Work as a juridical discipline.

SUMARIO

1. LOS VALORES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
2. LA MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR
3. LA INFLUENCIA DE LOS NUEVOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN EN LA DISCIPLINA JURÍDICA DEL TRABAJO

1. LOS VALORES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Al abordar el panorama científico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es necesario reflexionar, con carácter introductorio al estudio de su configuración jurídica, sobre la importancia y trascendencia del trabajo como actividad humana, en las dos vertientes lógicas en las que se manifiesta: individual y social.

Desde la perspectiva individual, el trabajo, entendido en sentido lato, es uno de los fenómenos más característico del género humano. El ejercicio consciente de una actividad física o intelectual encaminada a la consecución de objetivos concretos es tarea exclusiva (y excluyente) del hombre, pretenda con su resultado la consecución de un fruto productivo –es decir, se aplique el esfuerzo «a la consecución de riqueza»¹–, o improductivo –entendiendo por éste el que reporta otros beneficios necesarios al hombre en su esfera individual y social–. En la realización de ambas tareas encuentra el hombre una fuente de satisfacción y un designio a su vida sin los cuales ésta no podría considerarse acorde al género humano.

El plano social del trabajo humano sirve de elemento de valoración relativa del ejercicio de ese esfuerzo individual. La propia sociedad como conjunto organizado de individuos agrupados bajo pautas culturales, lingüísticas, históricas, etc., que les son comunes, se nutre de dicho esfuerzo para configurarse y progresar en todos aquellos aspectos que la constituyen y definen, dando lugar a un fenómeno de legitimación de las sociedades basadas en el trabajo.

El trabajo es, considerando ambos sentidos, «...una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana cuyo rastro se encuentra en todo tiempo y lugar; que el trabajo propicia la realización personal (el hombre se expresa por su obras) y, sobre todo, que el trabajo es el centro y el fundamento del vínculo social. El trabajo es la actividad esencial al hombre en virtud de la cual se relaciona con su entorno –la Naturaleza, a la que se enfrenta para crear algo humano- y con los demás, con y para los cuales desempeña esta tarea. El trabajo expresaría, por tanto, en el mayor grado nuestra humanidad, nuestra condición de seres finitos, creadores de valores, y también nuestra condición de seres sociales. El trabajo sería, pues, nuestra esencia y nuestra condición»².

¹ Segunda acepción de la voz «trabajo» en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 20.^a ed., 1984.

² Dominique Méda, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Ed. Gedisa, Col. Hombre y Sociedad (tradud. Marc Valls), Barcelona, 1998, pág. 17. En similar línea, Montoya Melgar, A., *La buena*

La valoración social del esfuerzo individual que el ejercicio de actividad productiva supone, también viene determinada por la existencia de un cúmulo de relaciones entre personas que tienen como eje el ejercicio del esfuerzo denominado trabajo, y la prestación de esta fuerza a otros miembros de la comunidad como medio indispensable de contribuir ambos a su propia subsistencia.

La inclusión de la variable de utilidad social del trabajo³ es la que centra el punto de interés del Derecho del Trabajo sobre el trabajo denominado productivo⁴, en la medida en que sólo éste, y no el ocioso⁵, permite orientar dicha fuerza humana a la obtención de los recursos necesarios para la subsistencia del individuo, influyendo, mediatamente pero de forma significativa, en la configuración de la sociedad en la que se inserta.

El fenómeno de la prestación de la fuerza productiva determina que sólo cuando se ocasione esta dejación original nos encontraremos ante un fenómeno jurídico digno de relevancia propia y diferenciada del Derecho común o general⁶.

El Derecho como fenómeno ordenador de la sociedad se ocupa, *in genere*, de disciplinar esta actividad humana (cualquiera, en realidad) configurándola jurídicamente, mientras que el Derecho del Trabajo, más concretamente, se preocupa de ordenar y sistematizar sólo un tipo de estas actividades productivas humanas socialmente útiles, sólo un tipo de trabajo: el personal que se presta libre y voluntariamente para otra persona bajo su dependencia de forma retribuida.

Significativamente se ha afirmado, en este sentido, que el Derecho del Trabajo es un típico *derecho estatutario*, entendiendo por éste el que regula «las relaciones en que intervienen determinadas clases de personas, en cuanto singulares y específicas, sustrayéndolas en ciertos aspectos de la normativa común o general»⁷.

fe en el Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid, 2001, págs. 9 y 28. Igualmente, Alonso Olea, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, 5.ª ed., Madrid, 1994, págs. 47 y ss.

³ En este sentido se ha afirmado que «es preciso que el trabajo sea socialmente útil, que ponga a su autor en contacto con otros hombres sobre los que tal utilidad refluya», Montoya Melgar, A., *Derecho y Trabajo*, Ed. Civitas, Madrid, 1997, pág. 19.

En línea muy similar Borrajo Dacruz, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 10.ª ed., Madrid, 1999, pág. 27.

⁴ Expresamente, como característica del Derecho del Trabajo: Diéguez, G., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, 3.ª ed., Madrid, 1991, pág. 34. Igualmente, empleando la misma formulación, Alonso Olea, M., *Introducción...*, ob. cit., págs. 41 y ss.

En la misma línea Alonso Olea, M. (con Casas Baamonde, M.ª E.), *Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, 16.ª ed., Madrid, 1998, págs. 39-41; Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Ed. Ceura, 6.ª ed., Madrid, 1998, pág. 108.

⁵ Tradicional es, en este sentido, la interpretación del deber del trabajo observado en el art. 35 C.E. como elemento que proscribiera el parasitismo social.

⁶ Por ello, precisamente, observa Montoya Melgar que la exclusión del trabajo por cuenta propia, el voluntario o el amistoso, del ámbito aplicativo del derecho del trabajo es «natural», mientras que otras exclusiones (*v. gr.* funcionarios públicos) vienen motivadas por consideraciones de otra índole. Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 22.ª ed., Madrid, 2001, pág. 40.

⁷ En palabras de Sagardoy Bengoechea, J. A.; del Valle Villar, J. M., y Gil y Gil, J. L., *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, 4.ª ed., Madrid, 1998, págs. 39-40.

Ciertamente, la limitación objetiva del Derecho del Trabajo a una parte de la actividad humana considerada trabajo productivo (en sentido amplio), es uno de los caracteres más propios de la conceptualización del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin que esto suponga un óbice para entender, coetáneamente, que «existe coincidencia unánime en señalar que uno de los presupuestos históricos o de las constantes a que obedece la evolución del Derecho del Trabajo radica en la continua progresión de su ámbito subjetivo»⁸, con el objeto de extender la tutela laboral a prestaciones de trabajo inicialmente excluidas⁹.

En este esquema social de prestación de trabajo, preexistente a la realidad empírica de la norma, el papel que ha de jugar el Derecho del Trabajo se contrae a la consecución de dos objetivos igualmente necesarios: la regulación jurídica del conflicto subsistente en el fenómeno de la prestación de la fuerza productiva (tradicionalmente singularizado entre trabajadores y empresarios) como forma de abordar la regulación de la dimensión social del trabajo; y la protección de los derechos individuales de los actores de la trama, como garantía de la trascendencia del trabajo en su aspecto individual y social.

A la consecución de estos fines, tuitivos y compensadores de la posición del trabajador¹⁰, específicos del Derecho del Trabajo¹¹, cuya modulación con el paso

Por su parte, Borrajo Dacruz lo denomina «Derecho Especial», para diferenciarlo del Derecho Común y del Derecho Excepcional. Borrajo Dacruz, E., *Introducción...*, ob. cit., pág. 47. Sobre la consolidación de dicho Derecho como Especial, véase su comentario al hilo del estudio de la labor legislativa de la II República, págs. 109 y ss.

En sentido similar Monereo Pérez, J. L., *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, Col. Cuaderno, Madrid, 1996, pág. 30. Aunque advierte (págs. 32-3) que «Con el capitalismo intervenido se produce un replanteamiento de la relación entre el Derecho público y el Derecho privado que lleva a un proceso de publicación del Derecho privado y a una nueva diversificación de las materias que integran tanto el Derecho público como el privado.../...En este contexto parece haber perdido hoy virtualidad práctica la tradicional distinción entre Derecho común y Derecho especial, si se aplica este binomio a las relaciones entre Derecho Civil y Derecho del Trabajo. En este sentido tal distinción tiene más sentido histórico que valor actual». Abogando por consideraciones no exclusivistas sobre la pertenencia al Derecho Público o al Privado, Montoya Melgar, A., *Derecho del...*, ob. cit., págs. 42-3, cuando trata de lo «Lo público y lo privado en el Derecho del Trabajo».

⁸ Sempere Navarro, A., «Sobre el concepto de Derecho del Trabajo», *R.E.D.T.*, n.º 26, 1986, pág. 181.

⁹ Así, Prados De Reyes, F. J. (coord.), «Contrato y relación de Trabajo», en VV.AA., *Veinte años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional*, Ed. Tecnos, Madrid, 2001, pág. 204.

¹⁰ Perfectamente enmarcable en el más general objetivo observado por el art. 9.2 C.E. cuando exige que los poderes públicos promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. En este sentido Sempere Navarro, A., «Sobre el concepto de...», ob. cit., pág. 182.

¹¹ En este sentido Martín Valverde, A. (con Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.), *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 8.ª ed., 1999, págs. 56-9.

Las manifestaciones particulares de este sentido tuitivo se proyectan en varias parcelas de la realidad laboral: en la creación de una legislación proteccionista y la aparición de órganos estatales garantes de su operatividad; en el carácter, generalmente, imperativo o de derecho necesarios de gran parte de las normas; en que en la aplicación de las normas se admitan soluciones correctoras

del tiempo es inevitable¹², habrá que sumarle otros genéricos de toda parcela del Derecho: la optimización de la fuerza de trabajo disponible en la sociedad¹³, objetivo compartido con las Ciencias Económicas, y la consecución de una cierta «justicia social»¹⁴, como fórmula de síntesis integradora de todos los propósitos del Derecho, y, en especial, del Derecho del Trabajo.

El Derecho, además de ejercer esa cierta función de control de las «sociedades disciplinarias»¹⁵ a través de la institucionalización de los mecanismos de solución de conflictos¹⁶, en este caso a través de la norma y sus asociadas consecuencias aplicativas, pretende modificar los comportamientos y pautas sociales, instaurando un nuevo esquema de valores (o matizando el existente) en una permanente tensión: conservadora del *status quo* existente, y progresista hacia la superación del modelo social existente y la búsqueda de otro distinto.

Esta permanente tensión social es palmaria en la regulación jurídica del fenómeno social del trabajo, y el Derecho del Trabajo ha de ser permeable a dicha influencia en la medida en que quiera ser útil a la sociedad a la que sirve. Obsér-

de las jurídicamente tradicionales; y en la existencia de una serie de principios, tanto inspiradores de la acción normativa, como, y sobre todo, de interpretaciones y aplicaciones de las normas laborales. Montalvo Correa, J., *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, Madrid, 1975, pág. 237.

¹² «Hoy en día ese carácter tuitivo se mantiene, aunque actualizado y suavizado por diversos factores: el régimen de libertades de los sistemas democráticos constitucionales, la incorporación al acervo jurídico de las grandes reivindicaciones de otros tiempos (jornadas, vacaciones, previsión, estabilidad...), consagración de la libertad sindical y la consiguiente actuación de poderosas organizaciones profesionales, existencia de grandes mecanismos de protección fácilmente accesibles (juzgados de lo social, inspección de trabajo...). Pero sigue siendo tuitivo. No es ya ni patriarcal ni paternalista, pero sigue teniendo su último sentido en la consecución del equilibrio entre las dos partes de la relación laboral, cuando una de ellas, la del trabajador, se encuentra en inferioridad socioeconómica. Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo se encarga de poner límites al lógico objetivo de reducción de costes y optimización de beneficios que la empresa persigue en un sistema de mercado; y lo hace en atención a las expectativas personales, familiares y sociales de los trabajadores. Ya no es, afortunadamente, un ordenamiento que tutela indigentes o que ha de luchar contra abusos criminales, pero tampoco puede ser todavía aséptico, insensible y neutral». Molero Manglano, C. (con Sánchez-Cervera Valdés, J. M.; López Álvarez, M.ª J., y Matorras Díaz-Caneja, A.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill, Madrid, 2000, pág. 4.

¹³ Expresamente Martín Valverde, A., *Derecho del...*, ob. cit., pág. 60.

¹⁴ Entendiendo por tal «la que corrige o rectifica una situación social que envuelve una injusticia previa que, si se mantuviera, invalidaría las conductas justas, los actos individuales de justicia». Marías, J., «Sobre la justicia social», en *La Justicia social y otras justicias*, Ed. Austral, Madrid, 1979, pág. 16. En pág. 25 observa: «En la primera mitad del siglo XIX se abre camino la conciencia de un estado de injusticia social y la necesidad de superarlo; la justicia social significa la superación de la consideración abstracta y meramente jurídica de la justicia, su inserción en un contexto real, que es precisamente el de la sociedad, el de las condiciones efectivas de la vida».

¹⁵ Los otros dos aspectos de dicha sociedad serían la vigilancia y la corrección, de menor influencia en lo que respecta al Derecho del Trabajo, aunque no puede negarse que ambas adquieren un papel, ciertamente estelar, en la corrección patológica de las desviaciones de las conductas «típicas» disciplinadas por la norma laboral como mera enunciación del patrón conductual a seguir. Foucault, M., *La verdad y las formas jurídicas*, Ed. Gedisa, 5.ª reimp., Barcelona, 1998, pág. 91 y ss.

¹⁶ Lo que Martín Valverde denomina «función política» del derecho. Martín Valverde, A., «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», en VV.AA., *Ideologías Jurídicas y Relaciones Laborales*, Ed. Universidad de Sevilla, Sevilla, 1977, pág. 77.

vese, en este sentido, que el Derecho del Trabajo es, junto con las disciplinas puramente económicas, el que más directamente puede influir en el desarrollo económico de una sociedad y en la consolidación de su cohesión interna, en la medida en que ordena y regula una de los costes de producción del fenómeno productivo¹⁷.

En ambos papeles reguladores (de control, y de desarrollo de un modelo social), el Derecho ha de producirse mediante reglas que respondan al esquema ético o moral que la propia sociedad tenga, o a los que aspire¹⁸. Si la regulación jurídica de un fenómeno social no se aquieta a un cierto esquema de valores, el producto jurídico final será vacuo, inaplicable por falta de adecuación a la realidad social, improductivo en la medida en que no sirve al fin pretendido, e injusto, en cuanto arbitrario y desconectado de la realidad.

La indagación (o, en menor medida, la búsqueda) por el estudioso del Derecho de este valor inmanente a la norma, es, sin lugar a dudas, el fin último al que ha de tender su quehacer¹⁹.

Ciertamente, en el fenómeno social del Derecho está presente un elemento normativo que surge como respuesta a una serie de circunstancias fácticas preexistentes en numerosas ocasiones a éste, que pretende adoptarse teniendo presente el sistema ético o moral imperante en la sociedad.

La definición de Derecho de Miguel Reale es comprensiva de estos tres elementos: «Conjunto de normas jurídicas creadas e impuestas por el Estado para

¹⁷ Por ello entiende Monereo Pérez que el Derecho del Trabajo obedece a una exigencia de racionalización jurídica del «funcionamiento de la economía», además de atender al aseguramiento de «la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores». Monereo Pérez, J. L., *Algunas reflexiones...*, ob. cit., pág. 16.

Hasta qué punto está correctamente estudiada la relación e influencia entre la configuración jurídica del trabajo y las macromagnitudes económicas es cuestión que se nos revela ignota. Probablemente, sólo con un estudio interdisciplinar de las ciencias jurídicas con las económicas y sociológicas, pudiere llegarse a observar la influencia de la configuración jurídica del trabajo sobre las variables puramente económicas de la vida social: optimización de la fuerza productiva existente, crecimiento económico del País, activación de la competencia del tejido productivo patrio y su distribución entre las diversas fórmulas empresariales: pequeña y mediana empresa, frente a gran empresa, incremento neto de la renta nacional disponible, balance económico exterior: exportaciones/importaciones, modelos para solventar crisis económicas, etcétera.

¹⁸ Se sigue aquí a Díez-Picazo y Gullón cuando observan: «se tendría un visión equivocada si se pensara que el Derecho está constituido únicamente por las normas.../...Nosotros pensamos que el Derecho es algo más que el conjunto normativo. Es el conjunto normativo, sí, pero que se vive y se entiende de acuerdo con una serie de juicios de valor, creencias y convicciones imperantes dentro de una comunidad. Este segundo conjunto, axiológico, colorea y da sentido a las normas, establece dentro de ellas su interna jerarquía, su significación y la finalidad que tratan de lograr». Díez-Picazo, L. y Gullón, A., *Sistema de Derecho Civil*, vol. I, Ed. Tecnos, 5.ª ed., Madrid, 1987, págs. 31-2.

¹⁹ «El jurista no puede resolver ningún problema sirviéndose sólo del Derecho positivo, esto es, sin recurrir a juicios de valor, a juicio sobre los justo y lo injusto que, por tanto, trascienden el Derecho positivo». Atienza, M., *Tras la justicia*, Ed. Ariel, Barcelona, 1993, pág. X de la presentación.

resolver los hechos sociales o conflictos de intereses sociales en base a un determinado sistema de valores»²⁰.

Estos tres elementos son tenidos en cuenta por el Derecho del Trabajo a la hora de conceptuarse dogmáticamente²¹, en la medida en que el mismo surge como necesidad de disciplinar jurídicamente mediante un sistema de valores una realidad social preexistente: el ejercicio de actividad productiva por cuenta ajena.

Las características que definen la regulación normativa del fenómeno productivo, y las justificaciones que se arguyen para su normación, serán atendidas tras el necesario análisis de la evolución histórico-jurídica del trabajo en su consideración individual y social, en la medida en que el Derecho regulador de la actividad humana productiva no puede considerarse estático, principalmente porque la valoración ética del trabajo ha evolucionado con la progresiva configuración de la sociedad en el devenir de la historia.

Como sincréticamente ha expuesto Romagnoli: «...no sólo hay que convenir que cada época histórica.../...acaba dándose un concepto propio del trabajo, sino que se puede documentar que cada sociedad se esfuerza, como puede y como sabe, en justificarlo»²².

Pues bien, en nuestra actual sociedad el propio concepto de trabajo, y, por ende, la disciplina del mismo a través de la intervención normativa del Derecho, se encuentra en una rica discusión que pivota, principalmente, sobre dos inconclusos debates.

La propia definición del concepto de trabajador, y la adaptación del sistema normativo a las exigencias que impone la existencia de nuevos métodos de producción, lo que se manifiesta particularmente en el replanteamiento de elementos clásicos del Derecho del Trabajo, desde sus elementos fácticos preexistentes a la intervención normativa: subordinación, ajenidad, etc., hasta la adecuación del modelo contractual laboral para atender adecuadamente el caudal de necesidades empresariales²³.

²⁰ Miguel Reale, *Introducción al Derecho*, Ed. Pirámide, 9.ª ed., Madrid, 1989, pág. 69.

Incluso en un análisis en perspectiva histórica es viable observar esta tendencia. Así, véase Marín Marín, J., *Los trabajos y los días... y el derecho. Una aproximación a la prehistoria del Derecho del Trabajo*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2001, págs. 55-6. La terminología «prehistoria» recuerda a la empleada por Alonso Olea para el análisis histórico del fenómeno del trabajo con anterioridad a la Revolución Industrial, así Alonso Olea, M., *Introducción...*, ob. cit., pág. 125.

²¹ Esta es, en esencia, la concepción que exponen: Barrios Baudor, G.; Charro Baena, P.; Cano Galán, Y; San Martín Mazzucconi, C., y Sánchez Trigueros, C., *Derecho del Trabajo: una visión panorámica*, Ed. Laborum, Murcia, 2001, pág. 17.

²² Umberto Romagnoli, *El Derecho, el Trabajo y la Historia*, Ed. C.E.S., Col. Estudios, n.º 39 (traduc. Marina Tomadini), Madrid, 1997, pág. 165.

²³ El estudio de Alonso Olea, ya clásico en nuestra disciplina y ahora reeditado, traza una relación entre la reducción del tiempo de trabajo, el «oscuro motor» de la historia que es la demografía, y la influencia de las nuevas tecnologías, muy ilustrativo de la relación que pretendemos exponer. Alonso Olea, M., «El trabajo como bien escaso», *RMTyAS*, n.º 33 (Serie: Derecho del Trabajo), 2001, pág. 17 y ss. Sobre el mismo tema Alonso Olea, M., *Introducción...*, ob. cit., págs. 71-6.

2. LA MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR

Por lo que respecta al propio concepto de trabajador, baste decir que la clásica definición que identifica a éste como sujeto del contrato de trabajo, debe ampliar sus cauces para abarcar también a aquel trabajador, que queriendo y pudiendo trabajar, no encuentra empleo²⁴.

El desempleo es, seguramente, la lacra más importante de nuestra actual sociedad desde el punto de vista del fenómeno del trabajo, y es, sin lugar a dudas, el elemento de pérdida de identidad personal más importante del ciudadano, además de ser causa de innumerables problemas en el ámbito interpersonal y en las relaciones sociales²⁵.

Aunque el problema siempre ha existido, y puede plantearse como irresoluble en su totalidad²⁶, es cierto que en la actualidad se presenta con perfiles dramáticos en numerosas ocasiones, en la medida en que, como se indica, el ejercicio de un trabajo no es sólo una cuestión de adquisición de una fuente regular de ingresos con la que subvenir a las necesidades propias y las de la familia, sino que su ejercicio repercute favorablemente sobre la persona del trabajador, en su esfera personal y social. Por ello puede afirmarse, al menos en una concepción

²⁴ Sobre el particular se ha afirmado: «Desde un punto de vista jurídico el parado no coincide con persona activa sin ocupación, sino con “trabajador”, en sentido estricto, que ha perdido involuntariamente su puesto de trabajo». De la Villa, L. E. y Palomeque López, M. C., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Ed. Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid, 1977, pág. 585. En similar línea Sagardoy Bengoechea, J. A.; del Valle Villar, J. M., y Gil y Gil, J. L., *Prontuario...*, ob. cit., pág. 49.

A estos efectos es conveniente diferenciar entre el ocio forzado y el parado involuntario, en Alonso Olea, M., *Introducción...*, ob. cit., págs. 68-9.

²⁵ Sobre estas repercusiones sobre el individuo y su núcleo familiar, véase Bonantini, C.; Simionetti, G.; Michelín, M., y Mapione Berge, M. E., *El mito de Saturno. Desocupación y vida cotidiana*, Ed. Universidad Nacional de Rosario, Argentina, 1999, págs. 65-81, específicamente la datación y gradación de las repercusiones que observan en págs. 73-4.

Más concretamente, Amartya Sen ha datado dichos efectos en diez puntos: 1) pérdida de producción y carga para el erario público; 2) pérdida de libertad y exclusión social; 3) deterioro y pérdida a largo plazo de las aptitudes profesionales; 4) daños psicológicos; 5) mala salud y mortalidad; 6) pérdida de la motivación y apartamiento indefinido del trabajo; 7) ruptura de relaciones humanas y quebranto de la vida familiar; 8) desigualdad racial y entre hombres y mujeres; 9) pérdida de valores sociales y de responsabilidad; y 10) inflexibilidad organizativa y freno a la innovación técnica. Amartya Sen, «Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea», *R.I.T.*, n.º 116, vol. 2, 1997, págs. 175-9.

El extremo contrario, es decir, los problemas mentales, más o menos serios, que genera el propio desarrollo del trabajo sobre el individuo: ansiedad, agotamiento, bajo estado de ánimo, etc., pueden verse en el editorial de Trabajo: la revista de la O.I.T., n.º 37, dic. 2000 (en la página web. O.I.T.) que realiza sobre un informe de la Organización en la materia.

Para España, véase el informe del Instituto de Seguridad e Higiene sobre el estrés en el trabajo y los sectores profesionales que más lo sufren: administrativos y trabajadores del sector bancario. La referencia la tomamos del periódico cinco días, mar. 5 de feb. 2002, pág. 20.

²⁶ Es más, pudiera plantearse como de no deseable solución en su integridad, en la medida en que una cierta tasa de paro puede servir de estímulo personal para la búsqueda de opciones laborales.

antropológica, que es cierto que «...si el Estado ofreciera a los parados un subsidio idéntico al sueldo que recibían (cuando estaban trabajando), la mayoría preferiría volver a trabajar»²⁷.

En una concepción histórica de la pobreza, se ha identificado al parado como el sujeto que desaprovecha determinadas oportunidades que el sistema social le concede para el ejercicio de una actividad. La identificación de estos como vagamundos u holgazanes legitimaba su exclusión del sistema protector caritativo y paternalista articulado a través de la beneficencia o la caridad, privada o institucional²⁸.

El problema en términos sociales adquiere una importancia trascendente cuando se comienza a diferenciar, legalmente, entre vago y parado, pues el problema no pivota ya, únicamente, sobre el ámbito de decisión del individuo, sino que viene predeterminado por el ámbito de intervención social, ya que el problema del desempleo generalizado trae también causa del funcionamiento del sistema económico-productivo, y no únicamente de la configuración jurídica del trabajo o del empleo.

Otro de los fenómenos que ha caracterizado históricamente la pobreza ha sido su criminalización²⁹, en la medida en que se ha considerado, en determinadas ocasiones, constitutiva de un peligro (indeterminado, ciertamente) para la sociedad³⁰.

Aunque todavía no se ha dado el salto intelectual en asociar desempleo con criminalidad, como se ha hecho con la pobreza, entendiéndola como opción vital, debe estarse atento a evitar esta peligrosa tentación, especialmente desde aquellos postulados estrictamente economicistas, que entienden el trabajo huma-

²⁷ Sarasúa García, C., «¿De la vagancia al paro?. Las raíces históricas de un concepto», *Revista de Occidente*, n.º 235, dic. 2000, pág. 65.

²⁸ Sarasúa García, C., «¿De la vagancia...», ob. cit., págs. 69-70. Esta es la justificación de la existencia de normas atinentes a vagos y mendigos; normas que revelan el designio de un cierto control social, en un espíritu claramente Foucaultmiano. En este sentido ú. ob. cit., pág. 73.

²⁹ Una de las secuelas que produce el advenimiento del neocapitalismo es la tendencia social que tienen a criminalizar a los desempleados, bajo el argumento, poco convincente, de que la pobreza que suele conllevar la ausencia de trabajo es una elección del propio trabajador, en la medida en que desaprovecha sus oportunidades laborales y carga a la sociedad con el gasto social que representa su mantenimiento. Sobre el particular léase el interesante estudio de Zygmunt Bauman, «La ética del trabajo y los nuevos pobres», *Revista de Occidente*, n.º 225, feb. 2000, págs. 128 y ss.

³⁰ «La pobreza, celebrada en los púlpitos y consolada en los confesionarios para justificar la existencia de los ricos que distribuyendo limosnas pueden salvar su alma, para la “nomenclatura” ciudadana es acusación y provocación a la vez. Prueba de que se percibe su peligrosidad social, es el florecimiento de prohibiciones. Por ejemplo la de vagabundeo (nosotros preferimos llamarla “emigración no regularizada en busca de un empleo”), y la de mendicidad (nosotros diríamos “desempleo permanente”), cuya violación, debida a las circunstancias concurrentes, contribuye a aumentar como un círculo vicioso, el número de aficionados o de profesionales del hampa, que la legislación trata siempre como “delinquentes comunes”, sin más sutilezas». Umberto Romagnoli, *El Derecho, el Trabajo...*, ob. cit., pág. 34.

no³¹, como una simple mercancía³², sin reparar en el conglomerado de bienes jurídicos subyacentes a la realidad normativa³³.

La reacción ante este fenómeno ha sido bien conocida, estableciendo sistemas protectores contra el desempleo, y la integración jurídica de las prestaciones en el sistema de Seguridad Social.

En qué medida la extensión de este sistema protector debe abarcar a todos los ciudadanos en su consideración de tales, a través del establecimiento de rentas básicas de ciudadanía, rentas básicas de inserción, salario ciudadano, etc., es uno de los debates más ricos de la actual Sociología del Trabajo, fenómeno, al que, antes o después, debe hacer frente el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para articular técnicamente la propuesta política³⁴.

3. LA INFLUENCIA DE LOS NUEVOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN EN LA DISCIPLINA JURÍDICA DEL TRABAJO

La influencia de los nuevos medios de producción, especialmente los tecnológicos³⁵, en la estructuración del sistema normativo laboral no es cuestión baladí, pues nuestro modelo histórico de trabajo se ha construido sobre unas bases sociales y productivas que actualmente están en discusión.

Al modelo de producción fordista-taylorista³⁶ caracterizado por la existencia de un sistema de producción en masa, generalmente en la fábrica o centro de

³¹ En la medida en que «Con independencia de lo que puedan decir los economistas, el trabajo no es una mercancía más, sino una emanación de la naturaleza humana, íntima e indisolublemente unido a ésta. El trabajador no vende una supuesta energía laboral, separable de su persona, sino que compromete en la prestación laboral su persona misma». Montoya Melgar, A., *La buena fe...*, ob. cit., pág. 9, e *in extenso*, destacando las funciones no económicas del trabajo, págs. 29 y ss.

³² Su entendimiento como tal queda proscrito a nivel internacional tras la inclusión en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 de la Declaración de Filadelfia de 1944, en cuyo epígrafe I a) se observa, sin ambages, que «El trabajo no es una mercancía».

³³ Como característica expresa de la disciplina jurídica del trabajo lo observa Alonso Olea, M., *Introducción...*, ob. cit., pág. 15.

³⁴ Una perspectiva jurídica de estas ideas puede verse en García Romero, M.ª B., *Rentas mínimas garantizadas en la Unión Europea*, Ed. C.E.S., Col. Estudios, n.º 83, 1999.

³⁵ De «tercera revolución industrial» los ha catalogado Hopenhayn, M., *Repensar el trabajo. Historia, profesión y perspectivas de un concepto*, Ed. Norma, 1.ª reimp, 2001, pág. 205.

Repárese que cuando se alude al término de revolución tecnológica, no se está referenciando un único y nuevo sistema de producción, sino, antes al contrario, a varios encadenados de difícil separación unos de otros. Úl. ob. cit., pág. 209.

Sobre la valoración histórica de la influencia de los sistemas productivos en la configuración jurídica del Derecho del Trabajo véase Pérez Adán, J., «Impacto de la revolución tecnológica en el trabajo humano», *R.M.T.SS.*, n.º 1, ene.-mar., 1991, págs. 85 y ss. Las referencias específicas a España, en págs. 101-3.

³⁶ Donde la influencia de Frederick Winslow Taylor en la evolución del propio concepto de trabajo es más evidente, es en la importancia que tiene el factor tiempo en la organización del trabajo. La máxima de su pensamiento podría ser ésta: «Cuanto mayor es la utilización de la capacidad de producción en una planta, es decir, cuanto mayor es el número de productos que salen en un lapso de tiempo dado y más rápidamente se amortiza el capital, entonces menor es el costo por uni-

trabajo, que determinaba una gran dependencia del empleador en la realización práctica del trabajo, y por la permanencia del trabajador en el mismo empleo por largos períodos de tiempo, con la misma base de cualificaciones, le sucede un sistema que aboga por parámetros radicalmente distintos³⁷, principalmente por el empleo de nuevas tecnologías en el sistema productivo³⁸, y por la existencia, incontestable, de un mercado global³⁹.

Ciertamente, hasta la crisis económica de los años setenta había un modelo de relaciones laborales relativamente consolidado⁴⁰, principalmente por la existencia de vínculos contractuales seguros, con derechos y obligaciones ciertas, por la tenencia de una perspectiva laboral estable, protegida con un despido caro, por la presencia de sindicatos fuertes, y por una decidida intervención normativa en la regulación del Estado del Bienestar⁴¹.

Este modelo ahora está amenazado por el sistema productivo imperante, que se refleja en la existencia de estructuras organizativas piramidales que proponen la realización de actividades productivas a través de «redes» caracterizadas por

dad de producto y mayor la competitividad de la empresa. La velocidad de operaciones en el uso de una planta cualquiera de una firma es el factor principal en la lucha competitiva por aumentar los beneficios en el marco del capitalismo monopolístico». Por ello, la teoría de la organización Taylorista puede reducirse a estas máximas: a) delimitar y describir funciones y relaciones organizativas entre funciones, y estructurar líneas de autoridad; b) considerar al obrero como un recurso más en el aparato productivo, obviando aspectos esenciales de la relación del hombre con su trabajo; c) seleccionar y capacitar persona sobre la base de la división entre trabajo manual y trabajo intelectual; d) reducir el problema del comportamiento humano en la industria a la relación lineal salario-productividad.

Todo ello, que duda cabe, se tradujo «en una presión psicológica y física que obligó más que nunca al trabajador a adaptarse a un ritmo que no era el suyo, impuesto por la capacidad de la máquina y por las exigencias competitivas del mercado». Hopenhayn, M., *Repensar el trabajo...*, ob. cit. págs. 148, 157 y 149, respectivamente.

³⁷ «El modelo de trabajador fordista (con empleo estable, normalmente a tiempo completo y análoga protección laboral y protección social) tiene a ser desplazado por el modelo de trabajador «postfordista» (con vínculo inestable o a tiempo parcial y con una diversificación laboral y con una «red de protección social» tan precaria como el tipo de empleo que ocupa)». Monereo Pérez, J. L., *Algunas reflexiones...*, ob. cit., pág. 89.

³⁸ «Con la complicidad del progreso tecnológico, la organización de la economía favorece el surgir de formas y modalidades de desarrollo de la actividad productiva que están a años luz de aquellas formas sobre las que se ha modelado históricamente el contrato de trabajo subordinado». Umberto Romagnoli, *El Derecho, el Trabajo...*, ob. cit., pág. 171.

³⁹ Sobre la influencia de estas variables sobre la regulación normativa del Trabajo véase Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del...*, ob. cit., págs. 103-9.

⁴⁰ Ortiz Lallana, C., «La supervivencia del Derecho del Trabajo», *A.L.*, n.º 42, nov. 1999, pág. 813. Probablemente, como observa (págs. 814 y ss.), la adaptación de este modelo de relaciones laborales trae causa de la sentida necesidad de evitar que el Derecho del Trabajo sea un freno a la superación de la crisis, hasta el punto de que «paradójicamente, el Derecho del Trabajo, inicialmente destinado a la protección de los trabajadores y sus derechos frente al poder empresarial, da paso a un Derecho protector de los niveles de empleo y al servicio de la competitividad de las empresas que, llevado de un «realismo intenso» trata de ajustar el Derecho a las transformaciones de la realidad del trabajo y de la economía y a su posible evolución».

⁴¹ En este sentido Richard Sennett, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Ed. Anagrama, 3.ª ed., 2000, pág. 21.

la producción a muy corto plazo, que necesita realizar actividades distintas cada vez y de forma diferente, adecuándose constantemente a las exigencias que impone el mundo del comercio global⁴².

La existencia de este tipo de producción ha generado una desconfianza personal en el futuro del trabajador, y ha propiciado la modificación de los conceptos bases que tradicionalmente se asociaban al trabajo: estabilidad, seguridad, prosperidad personal y familiar, etcétera.

Convivir con la incertidumbre y el riesgo se constituye en divisa del actual mercado de trabajo, en donde el modelo contractual surgido tras la gran depresión del 1929 ya no tiene sentido. Por ello hemos de coincidir con el profesor Borrajo Dacruz cuando afirma que, «hay que decir que el Derecho del Trabajo en general, y el español en concreto, aún está dominado por el *modelo* propio del trabajador industrial, urbano, estable en su relación de servicio, por lo que está anclado en principios típicos de 1931 a 1973; resulta así poco apto para recoger las situaciones en que se encuentran los trabajadores solicitados por la sociedad postindustrial de los años actuales, en los que se quiere dar entrada a un *proceso de movilidad permanente*, valga la paradoja. La crisis del derecho del trabajo es, así, la crisis de una *forma histórica* de trabajo: la forma keynesiana posterior a la Gran Depresión de 1929»⁴³.

El modelo de empresa centralizada tradicional está en crisis, y con ello los modelos contractuales típicos que se formalizaban al calor de esta estructura productiva, en la medida en que aparecen realidades nuevas en las que no es fácil identificar los elementos definidores de la relación laboral: la dependencia, en tanto los nuevos modelos laborales difuminan el poder directivo del empresario, especialmente en lo que respecta a la forma técnica de estructurar el trabajo⁴⁴, circunstancia que influye «en el aumento de los niveles cuantitativos de empleo independiente, y la progresiva transformación de los trabajadores en empresarios»⁴⁵; la ajenidad, pues la identificación del lucro atribuido originalmente al empresario ha perdido, parcialmente, su sentido, en la medida en que es difícil identificar cuando se está trabajando por cuenta ajena y cuando por cuenta propia⁴⁶; el propio lugar de trabajo, en tanto vuelve a adquirir protagonismo la casa en vez de la fábrica o la oficina⁴⁷; el salario, en tanto adquiere preeminencia la

⁴² Richard Sennett, *La corrosión...*, ob. cit., pág. 22. En la misma idea, Rivero Lamas, J., «El trabajo en la sociedad de la información», *Diario Jurídico Aranzadi*, 22 feb. 2002, pág. web. También publicado en *A.S.*, n.º 16, dic. 2001, págs. 47 y ss.

⁴³ Borrajo Dacruz, E., *Introducción...*, ob. cit., pág. 40. En similar línea Hopenhayn, M., *Repensar el trabajo...*, ob. cit., págs. 210-1.

⁴⁴ Llama la atención sobre este punto Umberto Romagnoli, *El Derecho, el Trabajo...*, ob. cit., pág. 166.

⁴⁵ Ortiz Lallana, C., «La supervivencia...», ob. cit., pág. 818.

⁴⁶ Específicamente, Fernández Domínguez, J. J., «Hacia un nuevo Derecho del Trabajo», *La Ley*, n.º 5122, ago. 2000, pág. 2. También Monereo Pérez, J. L., *Algunas reflexiones...*, ob. cit., pág. 81.

⁴⁷ Sobre el particular véase la feroz crítica de Sennett, en tanto se pierde así la diferenciación entre momento de trabajo y de ocio, haciendo desaparecer aquellos aspectos de la «rutina» benefi-

retribución con objetivos; la jornada de trabajo y descanso, pues el deslindamiento de ambos lapsos temporales no es ya una mera cuestión de distribución horaria, y cada vez se desarrollan nuevas fórmulas de trabajo, especialmente relacionadas con el tecnológico, en las que «la antigua delimitación entre actividad profesional y vida personal se difumina cada vez más»⁴⁸, teniendo presente, además, que «en el curso de los últimos dos siglos, la tecnología ha desplazado el grueso de la fuerza de trabajo del sector agrícola al industrial y más tarde al sector secundario de servicios»⁴⁹, lo que genera un auténtico cambio en la distribución ocupacional.

Por su parte, este modelo productivo exige un nuevo trabajador a su servicio⁵⁰, un nuevo modelo de trabajador asalariado caracterizado por ser joven, dispuesto a la movilidad (geográfica y funcional), presto a la modificación de las bases estructurales de su formación⁵¹, dispuesto a trabajar en equipo (en «redes» adaptativas)⁵², predispuesto a trabajar a (muy) corto plazo bajo esquemas contractuales alejados del prototipo del contrato indefinido a jornada completa⁵³, y con grandes exigencias en lo que respecta a la asunción por los trabajadores de la «cultura de empresa»⁵⁴.

ciosos para el trabajador, en tanto facilitan la adecuación a las necesidades del trabajo. Richard Sennett, *La corrosión...*, ob. cit., pág. 38.

⁴⁸ En palabras de Andrew Bibby, «Correo electrónico e Internet en el trabajo: ¿privado o público?», *Trabajo: la revista de la O.I.T.*, n.º 40, ago. 2001, en la página web oficial de la O.I.T.

⁴⁹ En palabras de Hopenhayn, M., *Repensar el trabajo...*, ob. cit., pág. 214.

⁵⁰ Que bien pudiera denominarse «ciudadano industrial». Montoya Melgar, A., *La buena fe...*, ob. cit., pág. 35.

⁵¹ Hoy –dice Sennett– «...un joven americano con al menos dos años de Universidad puede esperar cambiar de trabajo al menos once veces en el curso de su vida laboral, y cambiar su base de cualificaciones al menos tres veces durante los cuarenta años de trabajo». Richard Sennett, *La corrosión...*, ob. cit., pág. 20. En la misma línea Ulrich Beck, «Libertad o capitalismo: el incierto futuro del trabajo», *El País*, 24 feb. 2002, pág. 17.

Romagnoli observa, por su parte, que «En el siglo que está por llegar muy pocos tendrán el mismo trabajo a lo largo de toda su vida y poquísimos lo tendrán en la misma empresa». Umberto Romagnoli, *El Derecho, el Trabajo...*, ob. cit., pág. 169.

Por ello, se convierte en elemento capital que debe atender el Derecho del Trabajo, el proceso de formación continua del trabajador. Sobre la relación entre ambos elementos véase Ortiz Lallana, C., «La supervivencia...», ob. cit., págs. 822-5.

⁵² Circunstancia que favorece la descentralización productiva como técnica operativa y la exponenciación del trabajo autónomo al servicio (realmente dependiente) de esta estructura. Así Rivero Lamas, J., «El trabajo en la sociedad...», ob. cit.

⁵³ Así, Fernández Domínguez, J. J., «Hacia un nuevo...», ob. cit., pág. 1.

⁵⁴ Esta «cultura de empresa» propugna «y llevan a la práctica la imposición del ideario de las empresas.../...a los trabajadores compeliendo a éstos más o menos sutilmente a ser partícipes del sistema de valores empresariales, y penetrando incluso en la esfera de sus vidas privadas, de su tiempo y sus actividades extralaborales», Montoya Melgar, A., *La buena fe...*, ob. cit., pág. 10, e *in extenso*, págs. 35-8, en donde analiza las manifestaciones extremas de esta cultura: *picnic* de fin de semana, fiestas dominicales, y grupos de juego, destinadas, todas a ellas «a producir un ser humano absolutamente laboralizado, cuyo tiempo libre el gestionado por la compañía mirando el interés de ésta, que además asume funciones de consultoría familiar, psicológica y hasta religiosa». Véase, en esta línea (pág. 49), la definición que observa sobre lo que pudieran denominarse «conceptos emotivos» para renombrar los aspectos clásicos del trabajo asalariado.

Es decir, a vivir en una cierta perspectiva laboral caracterizada por la existencia de grandes dosis de incertidumbre: contractual, de permanencia en el empleo y en el lugar de trabajo, de adaptación constante de sus bases de cualificación, de asunción de valores exógenos a su perspectiva personal, etc. Ciertamente como observa Ulrich Beck «el principio hasta ahora válido de que la ocupación se basaba en una seguridad relativa y en una previsibilidad a largo plazo pertenece ahora al pasado»⁵⁵.

La aparición de nuevos tipos de trabajadores⁵⁶: atípicos, precarios, teletrabajadores⁵⁷, trabajadores «parasubordinados»⁵⁸ o «cuasi-asalariados»⁵⁹, y el fenómeno mismo de «huida del Derecho del Trabajo» a través del resurgir del arrendamiento de servicios como método de descentralización productiva⁶⁰, no son sino las respuestas que desde la sociedad se articulan para adaptarse a las (nue-

⁵⁵ Ulrich Beck, «Libertad o capitalismo: el incierto...», ob. cit., pág. 17.

⁵⁶ «Sector informal de las relaciones de trabajo» lo denomina Ortiz Lallana, C., «La supervivencia...», ob. cit., pág. 819.

⁵⁷ Sobre la regulación de esta forma de producción desde la adaptación del contrato a domicilio o desde su establecimiento como relación laboral especial, véase Aliaga Casanova, A. C., «El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad», *B.I.M.J.*, n.º 1902, oct. 2001, págs. 3018 y ss. Sobre el particular, *in extenso*, Thibault Aranda, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Ed. C.E.S., Madrid, 2000, y Pérez de los Cobos, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1990; y Sellas i Benvingut, R., *El régimen jurídico del Teletrabajo*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2001.

Las características esenciales del teletrabajo vienen prefijadas en las siguientes: constituye una forma de trabajo a distancia, fuera del marco físico de la empresa, durante un período de tiempo significativo, sin equivaler en todos los casos a trabajo a domicilio; utilizar la tecnología de la información como instrumento fundamental del trabajo, y la permanencia de un tiempo significativo de trabajo delante de un terminal; existir una relación laboral entre trabajador y empresario, excluyendo a los trabajadores independientes y sujetos vinculados por contratos mercantiles; detectar una interconexión operativa, que sustituye a la presencia física dentro de la empresa por intercambios continuos o periódicos de información a través de códigos simbólicos, aprovechando el operativo técnico con que debe contar el trabajador y la existencia de un diálogo interactivo entre los varios terminales del ordenador y el ordenador madre. En este sentido Fernández Domínguez, J. J.; Martínez Barroso, M.ª de los Reyes, y Rodríguez Escanciano, S., *El derecho del trabajo tras las últimas reformas «flexibilizadoras» de la relación laboral*, Ed. C.G.P.J., Madrid, 1998, págs. 59-61.

Los problemas sobre el control de la actividad de los trabajadores sobre estos instrumentos auxiliares de la actividad productiva, puede verse en Andrew Bibby, «Correo electrónico e Internet...», ob. cit.

Reflexión particular merece la aplicación de las garantías del art. 18 E.T. al registro del uso del correo electrónico e internet en el trabajo, que puede verse en Suárez Sánchez de León, A., «El acceso por el empresario al correo electrónico de los trabajadores», *La Ley*, n.º 5404, jue., 25 oct. 2001. Y la relación de esta circunstancia con el despido de los trabajadores en López Mosteiro, R., «Despido por uso de correo electrónico e internet», *Actualidad Laboral*, n.º 41, 4-12 nov., 2001.

⁵⁸ «El predominio cuantitativo y político del trabajo subordinado sobre el autónomo se ha agotado.../...el propio trabajo dependiente ya no es lo que era antaño y la identidad profesional durante toda la vida laboral ya no se percibe como un valor». Umberto Romagnoli, *El Derecho, el Trabajo...*, ob. cit., pág. 168. Insistiendo en pág. 173.

⁵⁹ En terminología de Rivero Lamas, J., «El trabajo en la sociedad...», ob. cit.

⁶⁰ Sobre el particular, véase Martín Valverde, A., «El discreto retorno al arrendamiento de servicios», en VV.AA., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ed. M.T.SS., Madrid, 1990.

vas) necesidades productivas⁶¹, fenómenos todos a los que ha de atender el Derecho del Trabajo para disciplinarlos (en el sentido más propio de someterlo a regulación y control), sometiéndolos al esquema común de valores del Derecho del Trabajo, al sistema de valores imperecederos que éste contiene⁶².

Es cuestionable, en esta línea, que el caldo de cultivo para la aparición de este tipo de fenómenos proceda de una cierta culpabilización al Derecho del Trabajo, en la medida en que se le imputa que el estándar de protección jurídica creado en torno al trabajador asalariado dificulta su contratación en la actualidad en régimen laboral «clásico»⁶³; aunque no puede desecharse la idea de que sea una nueva concepción del propio trabajo la que esté en cuestión, pues parece incorporarse a su estructura dogmática una nueva mentalidad de trabajo, presidida por la incorporación de valores hasta ahora no empleados (significativamente) en la conceptualización del Derecho del Trabajo⁶⁴: conciliación del trabajo con la vida familiar, menor tiempo de trabajo y mayor tiempo de ocio⁶⁵, prestaciones sociales dirigidas al ciudadano, no exclusivamente al trabajador, etcétera.

Cuál sea la respuesta del ordenamiento laboral a dichos fenómenos no es cuestión sencilla, más que nada porque dichos fenómenos no guardan entre sí la homogeneidad que se le supone a una respuesta única, aunque más que probablemente, la fuerza combinada de estas tensiones obligue a plantear, seriamente, el papel del trabajo en nuestra sociedad, y, con ello, el papel que ha de jugar en su disciplina el Derecho del Trabajo.

⁶¹ A la categoría de tendencia legislativa del Derecho del Trabajo actual la eleva Prados de Reyes, «al optarse, sobre todo en sede legislativa, por deslaborizar ciertas formas de trabajo diversificando la calificación jurídica de esas relaciones y consecuentemente su tratamiento o régimen jurídico. En consecuencia estamos asistiendo a un proceso, parece que inacabado, de reformulación de las conocidas como “zonas grises” del ordenamiento jurídico laboral». Prados de Reyes, F. J., «Contrato y relación...», ob. cit., pág. 204, en referencia a los transportistas con vehículo propio y el art. 1.3.g)-2 E.T.

⁶² Dicha huida se caracteriza, según observa Vicente Palacio por incluir aquellas manifestaciones «que la realidad social intenta, fraudulentamente, eludir la aplicación de las normas que integran el ordenamiento jurídico laboral, no obstante concurrir las.../...notas que caracterizan determinada prestación de servicios como laboral». Vicente Palacio, A. en García Ninet, J. I. (dir.) y Vicente Palacio, A. (coord.) (con Abella Mestanza, M.^a J.; Ballester Pastor, I.; Barbancho Tovillas, F.; Burgos Giner, M.^a A.; Cardenal Carro, M.; Carratalá Teruel, J. L.; de Vicente Pachés, F.; García Valverde, M.^a D.; García Viña, J.; Garrigues Jiménez, A.; Martín Jiménez, R.; Martínez Rocamora, L. G.; Moreno Cáliz, S.; Rivas Vallejo, P.; Rodríguez Izquierdo, R.; Sellas i Benvingut, R.; Sempere Navarro, A. V., y Terrats Planells, J. L.), *Derecho del Trabajo*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2001, págs. 240-2.

⁶³ «La conjunción de cambios técnicos y políticos hace que el comercio internacional gane terreno y socave los ordenamientos nacionales. Uno de los primeros afectados son los derechos laborales, sospechosos, como antaño los gremios, de entorpecer la eficacia económica». Alain Supiot, «Introducción a las reflexiones sobre el trabajo», *R.I.T.*, vol. 115, n.º 6, 1997, pág. 657.

⁶⁴ «Así, al predominio de valores económicos (la producción, el beneficio del empresario) característico de una larga etapa de la legislación laboral, va sucediéndose, lenta pero inexorablemente, la admisión de valores sociales (la vida digna del trabajador, su bienestar y su adecuada inserción en la sociedad)». En palabras de Montoya Melgar, A., *Derecho del...*, ob. cit., pág. 33.

⁶⁵ Sobre el particular véase en artículo citado de Alonso Olea, M., «El trabajo como bien...», págs. 19 y ss.

Probablemente, la clave de la bóveda del problema consista en distinguir «entre la *función objetiva y duradera* del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base.../... y su *contenido institucional*, que se subordina naturalmente a las contingencias históricas y políticas, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta»⁶⁶.

Para poder comprender adecuadamente esa función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo que sirva de base para la averiguación de su «núcleo» duro, y para la proyección de éste pro futuro en la búsqueda de soluciones ecuanímes que respondan a los esquemas de valores comunes al Derecho del Trabajo, es necesario observar de dónde venimos y en qué momento nos encontramos.

⁶⁶ En palabras de Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del...*, ob. cit., pág. 101.

Rivero Lamas observa, por su parte, en la misma línea «Esta rama del Derecho nació, y sigue siendo necesaria, para regular las relaciones de poder social entre los titulares de organizaciones laborales –de ordinario ligadas al capital privado o público– y los trabajadores; esto es, para regular las relaciones entre la oferta y la demanda de empleo. Pero también para equilibrar la situación de dependencia en que se sitúan quienes prestan trabajo, creando un contrapeso a los poderes de organización y dirección del empresario. Su objeto, en consecuencia, es la juridificación e institucionalización de una relación de poder con los empresarios que actúan en un mercado libre, y también de una situación de conflicto –el conflicto socio-laboral– que se origina por el sometimiento del trabajador a los poderes empresariales para alcanzar unos fines e intereses que no son los propios, sometimiento que los sitúa en una desigual posición en la relación contractual». Rivero Lamas, J., «El trabajo en la sociedad...», ob. cit.

El debate sobre el equilibrio de los valores en juego parece que ha de pivotar sobre la apreciación conjunta de una fórmula que conjugue: eficacia económica, justicia social y libertad individual. En este sentido Barrios Baudor, G. (con otros), *Derecho del Trabajo: una visión...*, ob. cit., págs. 47-8.