

Ensayos

LAS DOCTRINAS DE LA RELACION JURIDICA Y DEL DERECHO SUBJETIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

SUMARIO :

- I. *La significación autónoma del Derecho del Trabajo* : 1. El Derecho del Trabajo como conjunto de relaciones jurídicas. A) La realidad social como materia (el trabajo por cuenta ajena). B) La transposición de la realidad laboral al ámbito jurídico. 2. Las relaciones jurídicas laborales. A) La situación jurídica de los sujetos laborales. B) La estabilidad de la relación jurídica laboral. C) El sentido de organización unitaria en la relación jurídica laboral. D) Las relaciones jurídicas laborales dentro del orden jurídico total. 3. Estructura de la relación jurídica laboral.—II. *La doctrina del derecho subjetivo en el marco del Derecho del Trabajo* : 1. Persona, relación jurídica y derecho subjetivo. 2. La noción individualista del derecho subjetivo y su reflejo en las instituciones laborales. 3. La concepción solidarista del derecho subjetivo y su planteamiento en el Derecho del Trabajo. 4. Las concepciones negadoras del derecho subjetivo y su repercusión en el ámbito laboral. A) La concepción positivista de Duguit. B) El normativismo kelseniano. C) La concepción colectiva. 5. El Derecho del Trabajo y los derechos subjetivos. A) La situación de poder concreto nacida de las relaciones laborales. B) El ejercicio de poder por el titular. C) La estructura de los derechos. D) El carácter relativo de estos derechos.—III. *Conclusiones*.

I. LA SIGNIFICACIÓN AUTÓNOMA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Sin duda uno de los cometidos esenciales que la moderna ciencia jurídico-laboral ha de tomar sobre sí como tarea urgente, es el de determinar qué papel han jugado, en la formación histórica y conceptual del Derecho del Trabajo, realidades no específicamente jurídicas, sino sociológicas, económicas, políticas o de otra índole. Y ello porque se

corre constantemente el peligro de tomar por Derecho lo que es sólo Economía, o Sociología, o Política social, o todas estas cosas juntas a un tiempo. Hay demasiada propensión a convertir el Derecho del Trabajo en un conjunto de relaciones sociales, influídas por una serie de factores de filiación no jurídica, y formadas en su contenido por una multiplicidad de valores que conforman su constitución según módulos puramente sociológicos. Tal punto de partida lleva consigo el riesgo de hacer de una rama jurídica una ciencia social, olvidándose de su esencia normativa y dejándola reducida a un esquema formal de naturaleza compleja donde no es precisamente lo jurídico el dato característico y fundamental. Otra cosa, en verdad, distinta, es que se pueda enfocar el Derecho del Trabajo *desde* una perspectiva social, o política, o económica, trasladando así el acento básico a lo que no pasa de ser un mero dato instrumental confluyente. Aun pareciéndonos errónea, esta postura nos resulta más disculpable —y más cercana a la verdadera esencia del Derecho Laboral— que aquella otra que no se contenta con *perspectivizar* sociológica, económica o políticamente el Derecho del Trabajo, sino que termina confundiendo sustancialmente los contenidos de éste con los de la Sociología, la Economía o la Política, para dejar reducida una rama *jurídica* —el Derecho del Trabajo en este caso— a Sociología de las relaciones entre empresarios y trabajadores—, con todos los problemas inherentes a la misma; a valoración económica de las consecuencias que esas relaciones engendran en el campo de la producción; o a conjunto de medidas políticas que deben presidir y ordenar aquéllas para alcanzar el bien común y la paz social.

Cualquiera de las precedentes conclusiones, o todas combinadas, pues no suelen darse en su pureza absoluta, está bien lejos de acertar con lo que el Derecho del Trabajo esencialmente significa; es decir, ante todo y sobre todo, Derecho.

Naturalmente, cuanto acabamos de exponer no entraña una afirmación de carácter tan radical en cierto sentido, que arrastre a estimar el problema planteado con arreglo a un método kelseniano y lleve, en su consecuencia, a considerar como metajurídico todo cuanto no es abstractamente Derecho. La pureza del método sirve, pero sólo hasta cierto punto. Con esto queremos poner de relieve cómo no cabe des-

conocer el valor que, en orden al Derecho del Trabajo, a su formación, concepción y desenvolvimiento, encierran los datos y las realidades sociales, políticas, económicas, etc., etc. Tienen su importancia y representan un punto de estimación digno de tenerse en cuenta, cuya omisión conduciría, probablemente, a consecuencias o derivaciones no del todo acertadas. Pero de aquí a desvirtuar la significación jurídica esencial del Derecho del Trabajo va una notable diferencia.

Habrá, pues, que evitar los dos peligros que acechan, como escollos en los que se está propenso a caer en una ciencia que forma ahora sus instituciones y configura y perfila sus conceptos, si se pretende hacer del Derecho del Trabajo lo que verdaderamente tiene que ser: una rama del Derecho, con principios específicos —en cuanto toda rama jurídica los tiene— y con una realidad que le sirva de substratum, caracterizada por la conformación peculiar de su estructura, en la que concurren un complejo de manifestaciones y valores de honda raigambre sociológica, política, técnica, económica, moral, etc. El problema, por consiguiente, reside en huir de un normativismo que deje al Derecho del Trabajo dentro de la exclusiva apreciación formal, vacío esquema de preceptos legales desconectados de la realidad, y sin posible vigencia; y en escapar, igualmente, a un sociologismo, que, olvidándose del carácter normativo del Derecho, acabe reconduciendo el cuerpo total del Derecho del Trabajo a una pura sucesión de relaciones y situaciones de hecho para disolverlo en el mecanismo de un cuadro sin contenido jurídico alguno.

En una disciplina como el Derecho del Trabajo este riesgo es evidente. En un caso —peligro de sociologismo— se incide en él por estimarlo camino más acertado, por insuficiencia conceptual, por tratarse de materia todavía en formación, completamente abierta a una evolución que determina progresivas influencias, o por simple razón de comodidad. En otro —peligro de formalismo— puede desembocarse en la esterilidad que entraña toda falta de vigencia de la norma, por reacción contra un empacho de factores no jurídicos. Con cualquiera de ambas posiciones, repetimos, se está en el camino de una errónea apreciación acerca de lo que el Derecho del Trabajo debe representar en el cuadro general del ordenamiento jurídico. Pues debe tenerse presente siempre que la Historia explica el Derecho, pero no es el De-

recho. Y que, en suma, la conceptualización histórica —o sociológica, o de otro tipo— del Derecho no sirve para que las nociones jurídicas fundamentales cobren un valor propio; antes bien, lo que hacen es enmascarar bajo una capa accidental —accidental, se entiende, para el Derecho— algo que, científicamente, tiene realidad por sí mismo y cuenta con nociones y conceptos de propia naturaleza determinante (1). De aquí la necesidad ineludible de reconducir el Derecho del Trabajo, como cualquiera otra rama jurídica, a sus estructuras más simples e incluso, antes ya, la inderogable precisión de situar a esta parcela del Derecho en relación con los conceptos jurídicos primarios y, por ello, básicos.

El que históricamente el Derecho del Trabajo en cuanto rama jurídica autónoma haya de referirse a época reciente —tan reciente que toca en nuestros días— no quiere decir que en él no se den todo un núcleo de resortes y valores de significación jurídica que lo delimiten como tal Derecho y lo diversifiquen en el juego derecho-deber que forzosamente ha de vincularse a lo sustancial de la realidad jurídica que el Derecho del Trabajo representa.

La afirmación del Derecho del Trabajo en su autonomía comporta la confluencia de elementos de procedencia esencialmente civil. En contra de lo que se ha estimado corrientemente, hay que pensar en la profunda base iusprivatista del Derecho del Trabajo, sobre todo si se toma como contenido fundamental de esta rama jurídica lo que es el nervio central de su razón de existencia; es decir, el contrato de trabajo, en sus múltiples manifestaciones y en sus diversas modalidades. Claro está que esta realidad no permite desconocer la importancia que lo jurídico-público tiene en el Derecho del Trabajo, incluso en el mismo contrato, si bien habrán de tomarse con toda reserva estas valoraciones de derecho privado o de derecho público, dada la im-

(1) Otra cosa distinta es el método con que se estudie e investigue el Derecho del Trabajo. Pues, en efecto, tal labor no podrá prescindir de recoger los datos necesarios para una más adecuada comprensión de la verdadera esencia y de la naturaleza del Derecho Laboral, adoptando un método no unilateral, pero sí caracterizado por darse en él una consideración de los datos sociológicos, de la evolución histórica, de los principios jusnaturalistas, etc.

precisión de los límites y la dificultad de señalar fronteras entre lo público y lo privado como esferas de contenido y naturaleza propia e independiente.

El Derecho del Trabajo está, pues, en su autonomía, ligado a la expresión de los conceptos jurídicos esenciales. Regula una parte de la realidad social —la que cae bajo sus efectos normadores—, y otorga un conjunto de facultades y poderes —derechos en suma—, a cuantos individuos o, mejor, personas, quedan sometidos a su campo de acción y a la esfera de su alcance; crea, al mismo tiempo, un conjunto de obligaciones, en íntima correspondencia con aquéllos, y, antes ya, engendra, como consecuencia de la norma, unas relaciones jurídicas que forman el contenido de su misma autonomía y justifican la existencia del mismo como tal rama jurídica.

Al hablar de autonomía del Derecho del Trabajo —hemos escrito en otro lugar— hemos de tener en cuenta que tal modo de expresión envuelve en sí un concepto relativo, que no puede —o, cuando menos, no debe— en ningún caso atentar contra la unidad sustancial del Derecho (2). La autonomía supone, en todo caso, objeto propio y principios generales adecuados. Con aquél y con éstos, resulta, hoy, innegable la autonomía científica del Derecho Laboral, adquirida a través de un proceso de formación que, si bien todavía en desarrollo, permite, no obstante, hablar de instituciones peculiares y de significado inherente a una nueva rama jurídica, sin atentar, por ello, en lo más mínimo, contra la unidad del Derecho, y exigiendo, por consiguiente, la reconducción a los conceptos básicos de éste (3).

1.—EL DERECHO DEL TRABAJO COMO CONJUNTO DE RELACIONES JURÍDICAS.—Es, sin duda, el concepto de relación jurídica uno de los que, dentro del Derecho, se han presentado como más polémicos. La imprecisión de su contenido, al tiempo que la trascendencia de su significado, han sido motivo más que suficiente para tomarlo como punto

(2) Vid. Nuestro estudio, «Técnica jurídica en la codificación del Derecho del Trabajo», en CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 27, págs. 63 a 96 —la cita corresponde a la pág. 64—. Este trabajo es un capítulo de nuestra tesis doctoral, «La codificación del Derecho del Trabajo», aún inédita.

(3) Cfr., *idem*, pág. 65.

de partida en orden a la construcción de toda una problemática en torno a la relación jurídica. A nosotros nos bastará aquí con admitir ya previamente como válido un determinado concepto de relación jurídica, no sin dar del mismo una explicación lógica que marque el camino seguido hasta su concreción, y que nos permita, sobre todo, afirmar su engarce, y el singular planteamiento de alguna de sus modalidades, en el marco de lo jurídico-laboral.

La idea de relación sugiere, en sí, exigencia de contacto con algo. No hay relación allí donde no existe contacto, el cual puede, en principio, orientar tal consecuencia en función de una persona, o de una realidad material ajena a ésta, pero en la que la persona en cuestión se muestra interesada por razones propias. Naturalmente, que, incluso en este caso, el término final de la relación sitúa a la persona frente a otra persona diferente, titular en definitiva del derecho —trasponiendo ya la esfera puramente material— sobre la realidad material a la que se refiere el objetivo del primer sujeto (4).

Esta relación, así concebida, guarda un aspecto nuevo; tiene una significación propia, que la alcanza cuando es objeto de regulación por parte del Derecho. La norma toma sobre sí la conformación de esa relación, y crea un vínculo jurídico, que no sustituye a la relación ni es la relación misma, sino su objeto. Entonces, la relación deviene relación jurídica.

Savigny considera la relación jurídica como el fundamento mismo de la «esfera en la cual la voluntad de la persona particular reina con nuestro consentimiento», engendrando un *derecho* de esa persona en el sentido de facultad. De este modo, la relación jurídica aparece en la base y cada derecho «no es sino un aspecto particular aislado mediante la abstracción, de suerte que la sentencia sobre el derecho particular sólo

(4) VON THUR, por ejemplo, y con él doctrina reciente, ha intentado dar a la relación jurídica un sentido y expresión mucho más amplios, concibiéndola como «el conjunto de consecuencias jurídicas que resultan de la relación de una persona con otra o con una cosa, consistan tales consecuencias jurídicas en derechos subjetivos, en la posibilidad de la creación de tal derecho o en cualesquiera otros efectos jurídicos».

Si es loable el intento de hacer de la relación jurídica un concepto central, su misma desmesurada extensión le hace, en no pequeña medida, estéril.

puede ser verdadera y convincente en cuanto parte de la visión total de la relación jurídica» (5).

El autor alemán inició la consideración del doble aspecto o elemento que, a su juicio, cabe descubrir en la relación jurídica: material y formal. El juego de ambos determina la estructura orgánica de aquélla. La relación, en efecto, implica una referencia a una realidad —la realidad social— susceptible, por su misma interna constitución, de ser base para un enlace directo de persona a persona. El derecho, lo jurídico, entraña una expresión reguladora que eleva a categoría jurídica la simple manifestación derivada de la relación precedente. La *forma jurídica* otorga peculiar estructura, dota de contenido propio y configura singularmente a la relación. Esta, jurídicamente entendida, no debe desproveerse ni de lo que, en su materia, es realidad sobre la que se asiente el contenido de la situación que a su amparo se origina, ni de la forma jurídica que, normativamente, permite regular, de acuerdo con tal sentido, el valor de dicha relación, engendrando así un vínculo jurídico, y no puramente social, o de simple cortesía (6).

Según ha sostenido Castro, reinstaurando los conceptos esenciales en torno a los cuales construye Savigny, hay que ver la relación jurídica «como una unidad entre la materia social y la forma jurídica», derivando de esta confluencia su significado esencial, consistente en ser «la manifestación de la eficacia de un conjunto normativo unitario», lo cual, por otra parte, en nada se opone al reconocimiento de la diversidad de principios jurídicos determinantes de la diferenciación entre las distintas relaciones jurídicas, para individualizarlas (7). Todo esto nos permite adoptar el concepto que el citado profesor Castro nos ofrece de la relación jurídica, al considerar a ésta como la «situa-

(5) Vid. el libro que, bajo el título de *La Ciencia del Derecho*, recoge estudios de SAVIGNY, KIRCHMANN, ZITELMANN y KANTOROWICZ; editorial Losada, Buenos Aires, 1949. DE SAVIGNY, concretamente, su *System des heutigen Römischer Rechts* —no completo—, en trad. esp. de WERNER GOLDSCHMIDT; páginas 29 y 30.

(6) Sobre equivocadas o erróneas apreciaciones del concepto de relación jurídica, vid. CASTRO, Federico de: *Derecho Civil de España*. Parte general. Volumen I, primera edición, Valladolid, 1942, págs. 462 y 463.

(7) Cfr. CASTRO, loc. cit., págs. 464-465.

ción jurídica en que se encuentran las personas, organizadas unitariamente dentro del orden jurídico total por un especial principio jurídico» (8).

No es equivocado, en principio, pensar adscrito un grupo de relaciones jurídicas a una rama del Derecho, caracterizadas aquéllas de acuerdo con lo que sea la sustancial significación interna de ésta. Y hablar, en consecuencia, de relación jurídico-privada o jurídico-pública, o, en un sentido mucho más restringido y propio, de relaciones jurídico-civiles, jurídico-penales, jurídico-tributarias, jurídico-laborales, etc. De esta forma, el Derecho del Trabajo, en cuanto rama jurídica ordenada según peculiares principios jurídicos, se nos aparece como un conjunto de relaciones jurídicas, situables, por otro lado, dentro del marco genérico de lo privado, o lo público, si convenimos en aceptar este criterio de separación entre normas de Derecho Privado y normas de Derecho Público. Castro ha colocado este tipo de relaciones entre las que denomina de cooperación social, caracterizándolas por «su valor de unión de esfuerzos en pro de la producción nacional» (9). El punto de apoyo nos parece, en su caracterización, sin embargo, insuficiente, pues el Derecho del Trabajo envuelve más que una simple unión de esfuerzos de sus sujetos y, por otra parte, la idea, esencialmente económica, de la producción nacional casa mal con la significación fundamentalmente jurídica del núcleo o conjunto de relaciones sobre las que el Derecho Laboral se monta, aun cuando éstas repercutan —eso sí— de manera muy directa sobre la producción nacional, contribuyendo a ordenar jurídicamente uno de sus aspectos importantes.

La condición, inherente al Derecho del Trabajo, de constituir una rama jurídica integrada por un conjunto de relaciones jurídicas —laborales, en este caso— le viene no ya dada, sino incluso impuesta,

(8) Ello permite desglosar el carácter de la relación jurídica sobre los supuestos o notas de ser una situación en la que se encuentra *una persona respecto de otra*, no entre cosas o entre una persona y un lugar o entre una persona y una cosa; ser, además, *una organización unitaria*, lo cual excluye la simple acumulación de derechos y deberes; y, finalmente, ser organizaciones *dentro del orden jurídico total*.

(9) Reguladas —añade en nota a pie de página— por el Fuero del Trabajo y el Derecho Sindical. Cfr. CASTRO, loc. cit., pág. 469.

por confluír, en sus dominios, una doble esfera, un doble juego de elementos, materiales y formales, que engendran las relaciones jurídicas a las que aquél se refiere.

Ya dijimos más arriba qué relación jurídica encuadra, en su estructura, materia y forma. Aquélla, referible a la realidad social en cuanto objeto de normación; y ésta descansando sobre la significación jurídica que la relación adquiere por obra del Derecho. Pues bien, el Derecho del Trabajo toma como materia propia una parcela concreta de la realidad y lo confiere significado jurídico y contenido de tal índole, creando unos vínculos también jurídicos que hacen de la relación entre determinados sujetos de la realidad, una relación jurídica, especificada en este caso como laboral por la propia peculiaridad de la materia sobre la cual se proyecta el impacto de una *forma jurídica*.

A) *La realidad social, como materia (el trabajo por cuenta ajena)*.—Dentro de la realidad social hay una manifestación de la actividad humana que se traduce en múltiples aspectos a través de los cuales el hombre deja sobre la materia el sello de su labor y de su esfuerzo. El trabajo adquiere, así, prestado en ciertas condiciones, un matiz peculiar, específico, que engendra, entre quienes ofrecen trabajo y quienes lo afectan, realizándolo, un conjunto de relaciones jurídicas. La riqueza inigualable de la iniciativa del hombre toma, de este modo, un carácter que, jurídicamente conformado, se proyecta en numerosas derivaciones, alcanzando un valor jurídico que otro tipo de actividades no tienen. Queda, en consecuencia, acotada una parcela de la realidad de trabajo —el que se presta por cuenta ajena—, sometida a un vínculo jurídico que liga a los sujetos de la relación así creada.

Empresario y trabajador (10) entran en relación por el hecho determinante de rendir el segundo un servicio para el primero. E independientemente de que se limite a esto o ejecute una obra, lo que nos importa fijar aquí es la significación jurídica —simplemente jurídica en principio— de la relación que se crea entre uno y otro. Hay, en

(10) Damos por presupuesto el concepto de uno y de otro. Y, en consecuencia, dejamos ahora aparte el problema de su conceptualización, aceptando como buena la noción positiva que de empresario y trabajador nos ofrecen los artículos 5.º y 6.º, respectivamente, de la ley de Contrato de Trabajo.

efecto, una situación jurídica diríamos recíproca, en cuanto que el vínculo que sirve de ligadura coloca al empresario en *una situación* respecto del trabajador y a éste respecto de aquél. El significado —como ha precisado Castro— estriba en que la relación empresario-trabajador, aunque se halle motivada por el hecho trabajo, establece una conexión entre personas —físicas o jurídicas, ésta es otra cuestión—, determinando, de consiguiente, la «respectiva condición jurídica que en el seno de esa conexión adquiere cada una», en este supuesto concreto, la que logra el empresario y la que consigue el trabajador (11).

No tiene razón Schreier cuando precisa que la relación jurídica no es lo enlazado, sino el enlace mismo, es decir, la relación o nexo, puesto que se hace de dicho enlace un puro vínculo, y entonces vendrá a confundirse la relación con uno de los elementos —el vínculo—. El mismo autor insiste en este punto de vista parcial al consignar, más adelante, que «la unidad de la reacción jurídica es la unidad de la norma de derecho, es decir, del precepto jurídico completo y total» (12). Con ello se está reduciendo la relación a uno de sus factores —el formal, simplemente, y desviando el centro de la cuestión desde la verdadera naturaleza —la de situación jurídica— a un accidente de la misma.

En la relación que se crea entre trabajador y empresario no es el precepto jurídico-laboral, ni siquiera como tal unidad jurídica, lo esencial; antes bien, la situación jurídica que nace de esa conexión entre ambas personas es lo que determina, o, mejor dicho, nos muestra la existencia de la relación. La norma jurídica no guarda, por sí misma, fuerza suficiente para crear la relación, aunque sin ella tampoco ésta pueda darse. Necesita del concurso del supuesto o realidad social que le sirve de base, y que, en este caso, engendra, precisamente, un núcleo de manifestaciones, o, más exactamente, de situaciones jurídicas inspiradas por el hecho de ese hecho primario, y elemental en cierto modo, que es el trabajo, y el trabajo por cuenta ajena.

(11) Vid CASTRO, loc. cit., pág. 466. El problema no cambia sustancialmente de planteamiento por el hecho de tratarse de personas jurídicas.

(12) Vid. SCHREIER, Fritz: *Concepto y formas fundamentales del Derecho*. Trad. esp. de Eduardo García Maynez; ed. Losada, Buenos Aires, 1942, página 162.

Surgen así una multiplicidad de relaciones, la más caracterizada de todas ellas —dentro del campo laboral— la que se resuelve en fórmula contractual, y por virtud de la cual empresario y trabajador conciertan la prestación de los servicios de éste en favor de aquél a cambio de una remuneración que se estima como pago de los mismos. El vínculo que liga, a partir de ese momento, los intereses de ambos sujetos es de índole jurídica, y la simple relación de hecho con el supuesto material que le sirve de base se convierte en relación jurídica, laboral además, por la peculiaridad o especialidad de los principios que determinan la organización unitaria de estas relaciones dentro del orden jurídico total (13).

El contrato de trabajo toma un valor significativo en cuanto encierra una relación que, en su contextura última, se manifiesta como relación de empresarios y trabajadores.

En otro sentido, relaciones jurídico-laborales nacen de la existencia y régimen de las Asociaciones profesionales, cualquiera que sea su naturaleza —privada o pública—, toda vez que, en ellas, hay una situación que liga a personas, engendrando consecuencias jurídicas, y, en otro aspecto, originando relaciones en las que la Asociación en sí actúa como sujeto de una situación nueva en la que su papel y su intervención se encuentran perfectamente determinados desde el punto de vista jurídico.

Todavía podemos precisar más el contorno de la realidad social sobre que se asienta la relación jurídico-laboral al descubrir un tercer cauce de producción de situaciones conexas jurídicamente en el proceso de intervencionismo del Estado dentro del hecho material trabajo. En efecto, de esta realidad se derivan unas consecuencias que no son sino clara manifestación del trasfondo de relación jurídica que domina al proceso intervencionista en sí. La actividad, o la sim-

(13) Vid. art. 3.º de nuestra ley de Contrato de Trabajo, que dice: «El contrato se supone siempre existe entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal, entendiéndose por condiciones del contrato las determinadas en las leyes y reglamentos de trabajo, y, en defecto de tales normas, por los usos y costumbres de cada localidad, en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate».

ple presencia, del Estado en el mundo del trabajo toma aspectos muy diversos. En un sentido obra como mero agente regulador de relaciones que afectan a otros sujetos —en nuestro caso, empresarios y trabajadores—. Hasta aquí no hay relación jurídica —ni laboral ni de otra clase— en la cual el Estado intervenga o participe. Su función es aquí diferente. Pero cabe, en cambio, que o bien sea el Estado uno de los sujetos de la misma relación —por ejemplo, cuando toma parte en un contrato de trabajo como empresario—, o que, como consecuencia de su intervención, el trabajador o el empresario, o la Asociación profesional como tal, queden ligados con el Estado en un plano de situaciones jurídicas definidas como relaciones jurídico-públicas, desde el momento en que —como indica Zanobini— esas relaciones deriven, de manera inmediata y directa, de las normas dictadas para cumplimiento de las obligaciones impuestas en interés general (14). El núcleo de relaciones en que el Estado interviene, o de las que forma parte como sujeto, es aquí privado o público, pero, en todo caso, laboral, dado que aquél realiza su intervención o actúa como sujeto en cuanto, en uno y otro supuesto, lo es por razón de su significación jurídico-laboral en una base de contenido material vinculada al hecho del trabajo por cuenta ajena.

En suma, el Derecho de Trabajo engloba en su estructura un conjunto de relaciones jurídicas que vienen dadas por la existencia de una base o elemento material —el hecho del trabajo prestado por cuenta ajena—, al cual prestan conformación jurídica una serie de normas que, al regular las relaciones derivadas de tal hecho, engendran unas situaciones jurídicas de una persona frente a otra —sujetos de la relación—, con un vínculo que liga a éstas —objeto de la relación—, un contenido —derecho, deberes y facultades nacidos de esa relación— y un principio jurídico —«la peculiar finalidad organizadora, que se trate de conseguir con la relación jurídica, dentro del plan del Estado», según la formulación de Castro—.

Dentro del Derecho del Trabajo, la realidad material que sirve

(14) Vid. ZANOBINI, Guido: *Curso de Derecho Administrativo*. Parte General, I; trad. esp. de Héctor Masnatta. Diciones Arayú, Buenos Aires, 1954; página 232.

de soporte, elemento primero de la relación —jurídico-laboral en este caso— está constituida por un complejo de manifestaciones derivadas de la conexión existente entre empresarios y trabajadores —y cuya consecuencia más frecuente es el contrato de trabajo en su riqueza de contenido y condiciones estipulables— de la existencia de Asociaciones profesionales dotadas de un régimen jurídico y con un carácter normativo en ocasiones, y, finalmente, del intervencionismo del Estado, que determina la existencia de una vinculación jurídica entre los sujetos de las relaciones laborales y el mismo Estado como consecuencia del trabajo.

B) *La transposición de la realidad laboral al ámbito jurídico.*— Cualquier manual, tratado o estudio de Derecho del Trabajo que tomemos en nuestras manos nos pondrá de manifiesto —o tratará, cuando menos, de convencernos en tal sentido— que tal Derecho es fruto de una época reciente (15). Por otra parte, no conviene, sin embargo, olvidar que las relaciones laborales han existido desde que hombre ha prestado un trabajo por cuenta ajena, de cuyo hecho —determinante de una relación— derivasen consecuencias jurídicas. Es decir, no hay por qué confundir nunca Derecho del Trabajo y relación jurídico-laboral, pues uno y otra se hallan en relación de continente a contenido, no siendo necesaria la existencia de aquél para que pueda darse éste (16). Además, hay que tener en cuenta también el papel, realmente significativo, que determinados hechos, simplemente jurídicos, han jugado, por causa de su desvirtuación en la conformación del nuevo Derecho y también en la delimitación de las relaciones jurídicas con arreglo a un criterio ya privativo de lo laboral. Este es, por ejemplo, el caso del abuso del derecho, que, aunque como teoría se halla poco desarrollado, su investigación práctica explicaría, en gran parte, algunas de las razones de intervencionismo estatal en las relaciones existentes entre patronos y obreros. No que-

(15) La segunda mitad del siglo XIX suele ser época comúnmente admitida, si bien el período de pleno desarrollo se considera cae ya en pleno siglo XX.

(16) Vid. el estudio histórico de GASPARD BAYÓN CHACÓN: *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, 1955.

remos significar con tal afirmación que el Derecho del Trabajo haya nacido exclusivamente como limitación solidarista a un principio —el de la consideración del derecho con carácter absoluto— típicamente individualista. Pero, indudablemente, hay un sentido que en esta corriente limitada podría encontrarse (17).

Lo cierto es que, por virtud de unas y otras causas —insuficiencia de los moldes tradicionales del Derecho privado, hechos sociológicos determinados, desigualdades económicas, evolución del derecho mismo, etc.—, la prestación del trabajo por cuenta ajena, y hecha omisión ahora del tan discutido concepto de la dependencia, adopta un significado jurídico que la norma convierte, como tal unidad de hecho material, en relación jurídica especificada por la inserción de su contenido dentro del marco de una serie de principios singularizados.

La especialidad arranca ya del planteamiento inicial con arreglo a cuyo sentido el trabajo se va desenvolviendo. El trabajo por cuenta ajena excede de los límites de una libre normación y adquiere un carácter que lo incluye en el seno de las realidades protegidas. La evolución operada es tan grande que del marco de las relaciones civiles quedará como residuo una insuficiencia reguladora, y habrá de arbitrarse —de irse formando— una nueva estructura cuyas fronteras terminarán, justamente, allí donde la prestación del trabajo no precise de protección. El Derecho interviene para potenciar esta parcela de la realidad social en la cual unas personas entran en conexión o contacto con otras, y por virtud de cuyo contacto nacen una serie de consecuencias que el ordenamiento jurídico no puede abandonar a la más absoluta de las autonomías individuales. Se opera así la transposición de la realidad social —de una faceta de ésta— al ámbito jurídico y al ámbito jurídico-laboral, en cuanto éste configura peculiarmente el planteamiento, desarrollo y efectos de tal tipo de realidad. Es decir, no se trata ya de que el Derecho regule las relaciones de trabajo

(17) Vid. el interesante estudio de EFRÉN BORRAJO DACRUZ: «Presupuestos críticos para el estudio del Derecho del Trabajo», en *Revista Internacional de Sociología*, núms. 46 y 47, págs. 229-256 y 467-515, respectivamente, y en separata.

—que eso ya lo hacía en el simple arrendamiento de servicios—, sino de que lo hace, además, de acuerdo con unos principios que especifican dicha relación según supuestos determinantes de la relación jurídico-laboral.

Hay que convenir con Savatier en que la generalización del criterio social imponiéndose al jurídico en la determinación de la estructura de las relaciones puede conducir a consecuencias funestas (18). Pero siempre que se olvide que, en el *substratum* del Derecho, hay una realidad social regulable, y siempre que la primacía del principio jurídico no se tome con un valor tan absoluto que lleve a un formalismo normativo de peores consecuencias que un sociologismo a todo evento. En este sentido, no es cierto, como el mismo Savatier sostiene, que protección sea lo contrario de libertad. Por consiguiente, cuando se habla de relaciones jurídicas protegidas, o nacidas de una situación protegida, no queremos, ni mucho menos, referirnos a una posible anulación de la libertad. Antes bien, pretendemos poner de manifiesto que el factor jurídico es esencial en la delimitación de las reacciones jurídico-laborales, y que éstas, en su desenvolvimiento —si se quiere, también en su origen autónomo— obedecen a una situación protectora que no es ni antijurídica ni injusta, sino que está, por el contrario, inspirada en principios fundamentales de justicia.

La forma jurídica actúa aquí, una vez más, en función transformadora de la realidad social en realidad jurídica. El trabajo por cuenta ajena es elevado a la consideración de hecho regulable por el Derecho, protegido por éste y determinante efectivo de unas relaciones especificadas por la presencia en ellas de unos sujetos concretos, de un objeto laboral, un contenido formado por derechos, deberes y facultades de la misma índole, y un principio jurídico ligado a la

(18) Vid. R. SAVATIER: *Les métamorphoses économiques et sociales du Droit civil d'aujourd'hui*, París, deuxième édition, Dalloz, 1952, págs. 230 y siguientes. En una dirección parecida, a este respecto, GEORGES RIPERT, en *Le déclin du Droit*. París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1949, págs. 85-87. La preocupación, en este sentido, es, en RIPERT, casi obsesiva. La reitera, con su conocida posición, en su obra, *Les forces créatrices du Droit*, París, íd., 1955. La había abordado ya en *Le régime démocratique et le Droit civil moderne*, París, íd., 1948.

peculiar significación de esa rama jurídica, dotada de autonomía, y que denominamos Derecho del Trabajo.

El Derecho se nos presenta, en definitiva, como la posibilidad de convertir en realidad jurídica *concreta* algo que, por sí mismo, no es, en principio, más que simple realidad. Se va descendiendo de lo general a lo particular. Se va pasando de la categoría genérica de la relación jurídica a las manifestaciones concretas de las diferentes relaciones. El hecho trabajo por cuenta ajena determina los supuestos sobre los cuales ha de actuar la forma jurídica para prestar contenido a esa situación en que empresario y trabajador se encontrarán el uno frente al otro. Por vía de ley, en función de costumbre, valiéndose de los pactos colectivos, o en uso de las atribuciones reconocidas a la autonomía de la voluntad, las relaciones entre empresarios y trabajadores logran un sentido y una derivación jurídicos que se incluyen dentro del cuadro general de las relaciones jurídicas, y del concreto de las jurídico-laborales.

La naturaleza orgánica que Savigny descubre en la relación jurídica, y por virtud de la cual sus elementos se apoyan y condicionan mutuamente, explica el desenvolvimiento de tal relación como un todo (19). Transpuesto este sentido de apreciación lógica al campo laboral, no es éste ajeno a cuanto el juego y la conexión de dichos elementos significa. Hay una realidad social —la que se constituye sobre el trabajo por cuenta ajena—, sobre la cual la norma opera protegiendo, pero no para crear situaciones de desigualdad, que se traducirán en la existencia de relaciones jurídicas injustas, sino para hacer posible el imperio del derecho, y permitir, precisamente, el desarrollo del complejo de relaciones, dentro del ámbito jurídico-laboral, de conformidad con un principio de justicia.

En cierto modo, pues, el curso del nacimiento y la evolución pos-

(19) «La relación jurídica —dice— tiene a su vez una naturaleza orgánica; y ésta se evidencia, en parte, en el contexto de sus elementos que mutuamente se apoyan y condicionan; en parte, en el desenvolvimiento progresivo que advertimos en su nacer y perecer. Esta construcción orgánica de la relación jurídica en cada caso dado constituye el elemento espiritual de la práctica jurídica, y distingue la nobleza de ella del mero mecanismo que tantos profanos le atribuyen.»

terior se marcan según una línea que va, primero, de lo jurídico a lo social, para conformar esto con arreglo a derecho, y que desciende después de lo puramente jurídico a lo jurídico-laboral, por obra de una labor de acotación en la cual ya no es la realidad social —o una parte de ésta— lo que se toma como esfera de acción, sino determinadas relaciones jurídicas coincidentes, en su organización y en sus principios, con el círculo laboral que, tomando al trabajo por cuenta ajena como punto de referencia, delimita y reduce su ámbito de comprensión.

Olvidar esta significación primera, o desconocer la influencia y la función que el Derecho ejerce en este proceso de configuración, equivale a eliminar, erróneamente, y con todas sus graves consecuencias, el carácter jurídico esencial de las relaciones laborales, y a disolver a éstas en el seno de una expresión social o económica de las fuerzas que están en la realidad y que, en un momento determinado, entran en contacto. Al Derecho del Trabajo importa el aspecto jurídico de la relación entre empresarios y trabajadores, o de la que se establece entre aquéllos y éstos y el Estado, o de la que se origina en el mecanismo de las organizaciones profesionales. Nunca nos cansaremos de repetirlo. De la existencia del trabajo por cuenta ajena, el Derecho obtiene, al aplicarse a esa realidad, un conjunto de relaciones jurídicamente caracterizadas. Y es a esa índole jurídica, especificada en su concreción dentro del ámbito jurídico-laboral, a la que el Derecho del Trabajo ha de mirar siempre (20).

2. LAS RELACIONES JURÍDICAS LABORALES.—Con Castro hemos definido la relación jurídica como la «situación jurídica en que se encuentran las personas, organizada unitariamente dentro del orden jurídico total por un especial principio jurídico». Con el mismo autor hemos incluido las relaciones jurídicas laborales entre las que él denomina de cooperación social, si bien haciendo la salvedad de que

(20) La relación jurídica es un concepto que opera, con carácter general, en todas las ramas del Derecho. Pero que se concreta, como relación jurídica determinada, al pasar a sujetos definidos, ya no sólo como personas, sino en función de una situación específica —empresario y trabajador, acreedor y deudor, marido y mujer, etc., etc.—:

la idea de producción nacional debe cargarse de tinte jurídico y desproveerse de contenido económico a la hora de enjuiciar las relaciones jurídicas dentro del Derecho del Trabajo.

Importa, en suma, una caracterización de las mismas desde el plano de su consideración particular, es decir, laboral, que nos muestre la existencia de cuantos elementos —en la realidad jurídico-positiva— conforman tal número de relaciones y su específica singularidad dentro del campo laboral.

A) *La situación jurídica de los sujetos laborales.*—Las relaciones jurídicas laborales parten de su consideración inicial de tales relaciones jurídicas en cuanto hay una conexión entre dos o más personas, determinante de una relación jurídico-laboral simple o de una relación jurídico-laboral compleja. El hecho en torno al cual la relación se inicia no tiene otro valor que el de indicador de aquélla; pero es siempre la conexión existente entre las personas lo que actúa como factor decisivo en orden a la configuración y precisión de la relación de que se trate.

Empresario y trabajador cobran, de este modo, un sentido propio, que articula, en torno a la definición de ambas categorías como sujetos de la relación jurídico-laboral, el contenido y la significación de ésta. Estos sujetos, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas, al decir del art. 4.º de nuestra ley de Contrato de Trabajo, y con cuantas salvedades cabe formular acerca de la consideración de la persona jurídica como trabajador, habrán de ser determinados, o cuando menos, susceptibles de determinación en el momento mismo en que la relación haya de comenzar la producción de sus efectos (21). Es claro, por otro lado, que la situación jurídica de unos y otros —empresarios y trabajadores— vendrá dada por aparecer significados aquéllos y éstos como titulares de un complejo mixto de derechos y deberes, en recíproca correspondencia a veces.

(21) Vid., a este respecto, MANUEL ALONSO OLEA: *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1956; págs. 62 y siguientes.

de tal forma que la situación activa de los unos lo sea en cuanto es pasiva la de los otros, y viceversa (22).

Según esto, hay una distinta posición de uno y otro sujeto, nacida precisamente de la relación. El conjunto de actitudes posibles se resuelve en una esfera determinante de manifestaciones jurídico-laborales, que adoptan una peculiar expresión en el ámbito de su derivación y dentro del contorno propio de su ejecución. No puede, en verdad, hablarse de una situación activa del empresario y de una situación pasiva del trabajador. Antes bien, tanto la de aquél como la de éste, participan, a un tiempo, de uno y otro aspecto —activo y pasivo— contrayendo unos deberes y adquiriendo unos derechos que son el fruto de la relación jurídica determinada por el hecho de prestarse un trabajo por cuenta ajena (23).

Por consiguiente, cabe diversificar las posibles manifestaciones que en las relaciones jurídicas laborales encuentren los diversos sujetos de la misma, según la personificación en que éstos se resuelvan, y sin que, por otra parte, tome variación sustancial la estructura misma de la relación. De acuerdo con dicho principio inspirador, los supuestos posibles son:

- a) empresario y trabajador, personas individuales;
- b) empresario persona jurídica y trabajador individual (24);
- c) empresario Estado o entidad pública y trabajador individual;

(22) Basta, para ello, con darse cuenta de la significación que tienen los que —en el Capítulo VI de nuestra ley de Contrato de Trabajo— se denominan «Obligaciones y derechos del trabajador y del empresario».

(23) El art. 2.º de la ley de Contrato de Trabajo dice, como es sabido, «por cuenta y bajo dependencia ajenas...» Pero el concepto de dependencia va ofreciendo cada vez más dudas por su misma imprecisión y por la dificultad de señalarle límites. Sin embargo, la mayoría de los tratadistas lo admiten como elemento de caracterización del Derecho Laboral, realmente decisivo.

(24) Desechamos, en principio, la posibilidad de trabajador persona jurídica. El único supuesto concebible sería, quizá, el de ejecución de obra como un todo, y aun advirtiéndolo, en este caso, que no sería la persona jurídica la que materialmente llevaría a cabo la ejecución. Vid. ALONSO OLEA, loc. cit.

d) empresario corporación profesional y trabajador representado por corporación profesional (25);

e) empresario persona individual o jurídica y grupo de trabajadores constituido según lo dispuesto por los arts. 17 a 19 de la ley de Contrato de Trabajo.

De los diferentes supuestos aquí enumerados nace una relación jurídica de carácter laboral que, sustancialmente, es, en todos ellos, la misma, pero que varía, también en todos ellos, en cuanto al dominio y extensión de las voluntades que en ella intervienen como sujetos. La conexión entre éstos se establecerá motivada por el hecho esencial del trabajo que se presta por cuenta ajena, en función de la personalidad de cada uno, dando lugar a diferentes realidades o a distintos sentidos y derivaciones en concordancia con lo que es y representa el ámbito de poder de cada uno. Pero teniendo siempre en cuenta que, dentro de lo laboral y a sus solos efectos, lo decisivo es que la relación venga encauzada por la existencia de un servicio —o una obra— que se prestan por cuenta ajena, y no por el hecho de que los titulares de las situaciones jurídicas así creadas —trabajador y empresario— sean una persona individual, una colectividad, una organización profesional, el Estado o cualquier otro ente público.

B) *La estabilidad de la relación jurídica laboral.*—Es cierto que el Derecho del Trabajo ha nacido para regular una serie de relaciones jurídicas caracterizadas especialmente por su sentido laboral en cuanto es trabajo dependiente, o, con más exactitud, por cuenta ajena. No es menos verdad que cabe pensar en la posibilidad de que, en un futuro más o menos próximo, las instituciones jurídico-laborales cobren un sentido nuevo y entren en el marco del derecho común, viniéndose a confundir así los dominios propios de éste y del Derecho Laboral (26). Ello nada supone, en cualquier caso, contra la existencia

(25) El mecanismo actúa, entonces, como el de la representación civil. El único problema surge del grado de representación que se haya reconocido a la que liga, entre sí, a la organización profesional y a sus miembros.

(26) Vid. ERNESTO KROTOSCHIN: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Vol. I, Depalma editor, Buenos Aires, 1955; págs. 5 y sigs.

de las relaciones jurídicas laborales, y frente a la estabilidad de las mismas, definida por la realidad de un vínculo jurídico específico.

La relación entre empresario y trabajador, a la cual se ligan determinados efectos jurídicos, adopta, normalmente, un camino contractual de realización, que fija, en el ámbito del contrato mismo, el objeto de la relación. Todo el tiempo que dure el contrato dura la relación, y las consecuencias de éste se prolongan hasta donde llegue, en su alcance, la vigencia y la eficacia del contrato. Esto no implica, ni mucho menos, identificar relación jurídica laboral y contrato de trabajo, sino advertir cómo a éste le subyace aquélla y cómo, por tanto, el contrato de trabajo es uno —pero no el único, según veremos— de los cauces a través de los cuales la relación jurídica laboral se hace efectiva y estable. Empresario y trabajador hacen del contrato de trabajo el vínculo formal que les une y que explica y desenvuelve el conjunto de derechos y deberes ínsitos en la relación y nacidos de ésta, aunque expresados en el contrato. El vínculo contractual sirve, pues, aquí —en el campo laboral— una vez más, como vínculo de conducción de la razón de estabilidad de la relación jurídica laboral.

En otra dirección, la normación administrativa constituye otra expresión vinculadora en el seno de la relación jurídica laboral. Fruto de un intervencionismo al que ya nos hemos referido, la norma administrativa toma, en este caso, un valor jurídico de relación en cuanto que liga a empresarios y trabajadores al cumplimiento de unas condiciones que no son puramente privadas, sino que trascienden de este círculo para incidir en un interés público manifestado por parte del Estado.

- Todavía, y con referencia a los convenios colectivos, y al propio régimen de las Asociaciones profesionales, cabría hablar de un tercer camino a través del cual se muestra efectiva la relación jurídica laboral, y es el que se despliega en el seno de las normaciones estatutarias que presiden el propio desarrollo de este tipo de organizaciones en cuanto engendran relaciones con proyección y trascendencia en el mundo laboral.

El vínculo contractual, por un lado, la normación administrativa laboral, por otro y el régimen estatutario de las organizaciones profe-

sionales, por último, son otros tantos lazos que garantizan y aseguran la eficacia y la permanencia de la relación jurídica laboral que por su conducto se manifiesta, y cuya vida se prolonga en la dimensión —contractual, estatutaria o jurídico-pública— en que la relación se diversifica.

Este vínculo, que ata y hace depender —unos de otros— a los diferentes sujetos de la relación, cobra significación de objeto de ésta. Es vínculo en todo momento jurídico, como la relación que le sirve de base, y cuyas consecuencias y efectos tendrán, por tanto, una condición de exigibilidad mantenida sobre el principio de la reclamación por vía jurídica. El núcleo de derechos y deberes que en tal vínculo se dan, ofrece precisamente la prueba indudable de su carácter. Mientras éstos y aquéllos se sostengan en función del vínculo existente, la estabilidad de la relación cuyo contenido integran está asegurada. Estabilidad que en el terreno jurídico-laboral no guarda menor consistencia ni encierra virtualidad menor que en cualquier otro campo. Y ello porque existe un hecho determinante capaz de originar relaciones jurídicas, específicamente laborales y vínculos que, sobre el trabajo por cuenta ajena, hacen de tales relaciones expresión, en derecho, de consecuencias y efectos, para los mismos interesados sujetos de la relación y, en ocasiones, incluso, también para terceros.

C) *El sentido de organización unitaria en la relación jurídica laboral.*—La relación jurídica laboral crea una serie de derechos y deberes, como ya sabemos. Pero éstos —unos y otros—, en su conjunto, no son la relación misma. Por otra parte, el sentido de organización unitaria no aparece vinculado a esta correspondencia derecho-deber, sino que nace del fin determinado que la misma relación se propone (27).

Es difícil fijar, en principio, el sentido unitario de las relaciones jurídicas laborales, dado que cada relación cuenta, generalmente, con

(27) Finalidad que podrá ser, por un lado, de índole general, conectada con la rama jurídica a que la relación pertenezca, y, por otro, específica, en el sentido de referirse a la misma relación en sí de que se trate, emanando de ella misma.

uno diferente. La unidad habría de encontrarse, por tanto, en algo que afectase al mismo Derecho del Trabajo en cuanto totalidad. No obstante, aun sería posible desentrañar ese significado organizativo en base a las dos realidades humanas cardinales del ámbito laboral —trabajador y empresario—. A nuestro juicio, la concepción de la empresa como unidad, vista desde el plano jurídico de estimación, y la significación del trabajo en cuanto elemento de la empresa, pero con función propia, otorga a las relaciones jurídicas laborales nacidas del binomio trabajador-empresario una exigencia de unitaria organización que pone sobre aquél el acento esencial de los lazos y vínculos mutuos que se crean entre los sujetos de las relaciones en cuestión. Si bien se mira, en el fondo del problema hay siempre una referencia al dualismo empresario-trabajador, en el seno de cuya relación el contrato de trabajo, o la normatividad administrativa, o la fuerza obligatoria de los convenios colectivos, toman un carácter unitario definido por su adscripción al conjunto de derechos y deberes arrancados para los dos sujetos del contexto de la relación jurídico-laboral de que se trate.

Hablar actualmente de la función social de las relaciones jurídicas laborales no significa, en su iniciación, nada peculiar o característico, toda vez que existe una matización social que es inherente a todo el Derecho y, por tanto, a cualquier clase de relación jurídica. En todo caso, y a lo sumo, sería posible expresar tal significado por razón de intensidad y en atención a ésta desenvolver tal contenido (28).

Las relaciones jurídicas laborales se hallan, no obstante, presididas por una idea central, que las incluye dentro de esa organización unitaria que constituye su fin. Todas ellas, en mayor o menor medida, están destinadas a fijar el valor de conformación jurídica de un sector determinado de la realidad. Su finalidad reside en extender la acción

(28) No queremos con ello desconocer el valor de las funciones sociales en cuanto limitaciones convenientemente fundadas, a una expresión libre del ejercicio de un derecho. Es la sociedad como hecho la que, por sí misma, impone la realidad de la función social a todo tipo de instituciones, jurídicas o no. Pero debe tenerse en cuenta también que la función social no puede —ni debe— convertirse nunca en motivo de ataque o minimización de la persona humana.

del Derecho e imponer el principio de justicia a las conexiones que, de manera inmediata, se establecen entre empresarios y trabajadores, en un ámbito determinado por la propia realidad en función del tipo de trabajo que se presta. Su permanencia viene dada por la obediencia a ese sentido unitario que preside una organización, la cual hace perdurar el carácter de la relación en sí para diferenciarla de un contacto ocasional y pasajero, mero conflicto de intereses, o simple acuerdo circunstancial, entre empresario y trabajador. El destino unitario de las relaciones jurídicas laborales se cumple en base a dos supuestos fundamentales sobre los cuales se levanta el sentido organizativo de aquéllas: uno de ellos, la regulación del contrato de trabajo; otro, más directivo, la finalidad de integración de las actividades de empresario y trabajador en una misma línea de actuación, para conseguir la confluencia de sus energías —jurídicamente encauzadas— en torno a una misma empresa, dentro de un mismo objetivo. Objetivo que bien podría concretarse en hacer del Derecho un auténtico instrumento de convivencia pacífica, y, desde el punto de vista estrictamente laboral, en dotar al Derecho del Trabajo de auténtica categoría de Derecho regulador de situaciones ya no mantenidas en planos desiguales. Con lo cual el Derecho del Trabajo cobraría un contenido y una filiación objetivos de que actualmente todavía carece, demasiado ligado aún, en ocasiones, a supuestos que le hacen aparecer como el Derecho de un sector determinado de individuos, y no como el Derecho de unas determinadas relaciones.

D) *Las relaciones jurídicas laborales dentro del orden jurídico total.*—El Derecho es uno. Y este postulado de unidad jurídica actúa frente a toda rama, autonomía o brote de independencia. El conjunto de relaciones jurídicas laborales adquiere cualificación en virtud de su pertenencia a unos principios propios, por tener unos sujetos determinados y contar con un vínculo jurídico. Ahora bien, esta especialidad en nada atenta contra el valor fundamental del principio unitario (29).

(29) Vid. LUIS LEGAZ LACAMBRA: *Filosofía del Derecho*. Barcelona, Bosch, 1953, págs. 167 y sigs. También JOSÉ CORTS GRAU: *Curso de Derecho Natural*. Madrid, Editora Nacional, 1953, pág. 219.

Las relaciones jurídicas laborales mantienen así dos tipos de conexión: uno de ellos, entre sí, de una relación jurídica-laboral con otra u otras del mismo tipo; el otro, en función de las relaciones jurídicas de otras ramas del Derecho, lo cual no es sino fruto y consecuencia obligada del valor único de la relación jurídica en sí, y del sentido unitario del ordenamiento jurídico concebido como un todo.

En cierto modo, cada relación jurídica está conectada con otra u otras que le anteceden o le siguen, y frente a la cual juega un papel y cumple una función de apoyo y condicionamiento, unas veces, y de mera razón de coexistencia, otras. De aquí que sea difícil aislar enteramente cada relación, y de ahí también que resulte no menos dificultosa la labor de abstraer de cada complejo jurídico una relación jurídica cualquiera que de él forme parte.

Respecto del orden jurídico total, las relaciones jurídicas laborales llenan un cometido que atiende a convertir en jurídica una esfera concreta de la realidad, elevándola a tal consideración y significado la introducción, en dicho orden, de un principio peculiar que en el terreno laboral tiene su más acusado desarrollo. Pero ello en nada empece a la estimación de esta clase de relaciones como lo son, es decir, en primer lugar, y, sobre todo, relaciones jurídicas, lo cual pone de manifiesto su condición singular y la expresión esencial de la conexión existente entre varias personas. Dentro de ese orden jurídico total, las relaciones jurídicas laborales llenan una función determinada, cubren una exigencia propia, y enmarcan, en definitiva, un sector de la realidad tan importante como el del trabajo por cuenta ajena dentro de un significado jurídico. Naturalmente, la interconexión entre el matiz de lo laboral y la nota básica de lo jurídico hace posible que la relación aparezca casi siempre como obligadamente referida a otra distinta que forma parte también de ese orden jurídico. La relación empresario-trabajador, en cuanto vinculada por un contrato laboral, obliga a considerar, primero, el fondo de relación entre sujetos que sirve de soporte a la condición laboral de una y otra personas. El enfrentamiento procesal de ambos ante la Magistratura del Trabajo conexas lo laboral de la relación jurídica que quiebra con

la significación jurídico-procesal de la que así se establece hasta su sustanciación en sentencia debidamente fundamentada (30).

Por otra parte, cada relación jurídica laboral no es una realidad que se agote en sí misma. Aparece ligada a relaciones anteriores y a otras que van detrás de ella. Representa la postura de una mutua interdependencia entre ella y las demás, con un grado de vinculación más o menos rígido y más o menos extenso. Cada relación es así, en el terreno jurídico-laboral, antecedente y consiguiente a un tiempo, sin que por ello desaparezca la propia independencia de la relación en sí, como tal considerada. La relación empresario-trabajador —nuevamente volvemos a este ejemplo— concretada en un contrato laboral de efectos reguladores se halla conectada íntimamente con la relación entre las organizaciones profesionales que determinaron las condiciones con arreglo a las cuales el contrato habría de ser regulado. A su vez, su conexión es evidente, en un orden que va de más a menos, con la relación que pueda nacer como consecuencia de un conflicto de intereses, o de derechos, siempre y cuando éste haya de resolverse por procedimientos jurídicos y engendrando unos supuestos de relación entre quienes hayan de dirigir la cuestión jurídicamente planteada.

La unidad de la relación jurídica en su conformación y estructura internas, y el valor general de tal concepto en la expresión misma de su contenido, así como la variedad de éste que en nada se opone a aquélla, no son sino, como tales, un reflejo evidente de la unidad sustancial del Derecho y una manifestación simultánea de la riqueza y variedad que la realidad social admite como susceptible de regulación.

Por consiguiente, referirse al problema de las relaciones jurídicas laborales dentro del orden jurídico total y conectar aquéllas con el concepto de relación jurídica en sí, equivale en otro plano, pero con el mismo desarrollo lógico-jurídico, a desenvolver el problema

(30) Así, el Derecho del Trabajo no puede prescindir del Derecho Procesal, que le marcará normas de procedimientos, mientras, a su vez, éste se servirá de los conceptos fundamentales del primero en la sustanciación de los conflictos laborales.

de la unidad del Derecho y a plantear el de la posición del Derecho del Trabajo dentro del ordenamiento jurídico general. Este, en todo caso, no es sino una manifestación o consecuencia del que surge entre las relaciones jurídicas laborales y relación jurídica en general. También allí, como aquí, se acusa el principio unitario, sin negar, por eso, la abigarrada variedad de los modos y formas de expresión de lo jurídico, uno de los cuales —y no el menos significativo e importante— es el laboral (31).

3. ESTRUCTURA DE LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL.—La estructura de la relación jurídica laboral no es distinta de la relación jurídica en general. Por tanto, en ella cabe desentrañar una pluralidad de personas o sujetos, un objeto, un contenido jurídico y un principio que confiere significado unitario a la relación.

No ofrece demasiada dificultad el problema de los sujetos. Ambos, en cuanto ligados a la relación jurídica laboral, son, por lo que toca a uno de ellos —el sujeto trabajador—, generalmente determinados. Están en posición diferente, pero recíproca, de mutuo reconocimiento de derechos y deberes, de manera que lo que constituye situación activa de uno es pasiva del otro, pero ordenada como una compleja noción que hace de cada uno de ambos sujetos titulares de derechos y deberes a un tiempo. Cuando el contrato de trabajo formula, a través de su ley fundamental, y en su capítulo VI, las «obligaciones y derechos del trabajador y del empresario», y cuando ya, antes, nos han sido definidos los conceptos de empresario y trabajador en los arts. 5.º y 6.º, respectivamente, del mismo texto legal, estamos viendo cómo no se da una situación pura de sólo derecho o de sólo deber en el marco de las relaciones jurídicas que en el contrato de trabajo se crean, sino que a la existencia de unos y otros en el empresario corresponden unos y otros en el trabajador, y a la inversa.

Los sujetos de la relación jurídica laboral llegan a adquirir verdadera significación interna y a presentarse como auténticas categorías

(31) Vid. KROTOSCHIN, loc. cit., págs. 5 a 8. También MARIO COMBA y RENATO CORRADO, en *Il rapporto di lavoro nel Diritto Privato e Pubblico*, cuarta edición, Torino, 1956. Sobre todo, la parte de Introducción.

definidas por su condición laboral, y en función de la conceptualización positiva que de los mismos nos es ofrecida (32). Dadas las características de esta relación, la indeterminación de sujetos apenas puede ser admitida, toda vez que el comienzo de los efectos ligados a aquélla está vinculado a una ejecución efectiva por parte de una de las personas que son sujetos de la mencionada relación. En principio, y por lo que toca a la contextura interna de la relación jurídica laboral, es indiferente que cargue sobre uno de ellos la situación activa o la pasiva, ya que, en cualquier caso, permanece siempre a salvo la condición mixta de ambos sujetos y la confluencia en ellos de conjuntos deberes y derechos.

El segundo de los componentes de esa estructura es, dijimos, el objeto. En la relación jurídica laboral es un vínculo jurídico, el enlace entre una y otra persona, entre los sujetos. Lo que Schreier confundía con la relación misma. La conceptualización de este objeto es idéntica —vínculo jurídico— para toda clase de relaciones jurídicas, laborales o no. La diferencia arrancará, y ahí habrá de encontrarse, del hecho de enlazar distintas posiciones, diferentes sujetos, y dar lugar, por tanto, a diversos contenidos. Pero vínculo jurídico es siempre. En la relación jurídico-laboral la nota definidora del vínculo vendrá dada por servir de enlace a situaciones y establecer relaciones entre personas motivadas, aquéllas, y determinadas, éstas, en función de la prestación de un trabajo por cuenta ajena. No es en el vínculo jurídico en sí donde se halla la singularidad, sino en lo que el vínculo enlaza y plantea como existente para ordenar distintos sujetos en su actividad —laboral— y entresacar determinadas consecuencias —jurídicas también, pero jurídicas laborales— nacidas de la relación y puestas de relieve, en su expresión, por la existencia del vínculo jurídico en cuestión.

El tercero de los componentes de la estructura de la relación jurídica —y de la laboral también— es, dijimos, el contenido. Este viene dado por la distinta situación en que quedan los sujetos desde el punto de vista jurídico. En otras palabras, y para acudir al ejemplo más significativo, entre dos personas que conciertan un contrato

(32) Vid. arts. 5.º y 6.º de la L. C. T.

de trabajo, una de las cuales lo hará como dadora de trabajo y la otra como aceptante del mismo. Partes ambas del contrato, sujetos una y otra de la relación jurídica laboral antecedente, sus respectivas posiciones como tales sujetos vienen definidas en atención a una situación jurídica integrada por los derechos y deberes, facultades y poderes que a cada una se reconoce, y de los que se muestra como titular, precisamente como sujeto de la relación jurídica laboral de que se trate. El contenido de ésta son aquellos derechos y estos poderes, los deberes y las facultades, los cuales pueden ser ejercidos por los sujetos de la relación dentro de los límites y con las condiciones que el Derecho señala a unos y a otras, y de acuerdo con lo que constituya la calificación propia de cada uno de ellos. De la relación entre empresario y trabajador, o de la de cualquiera de éstos con el Estado, nacida de su condición laboral, o de la que laboralmente se crea en el seno de una organización profesional, etc., es decir, de la relación jurídica que liga a sujetos en tanto éstos aparecen vinculados en función del trabajo que se presta por cuenta ajena, emanan un conjunto de situaciones resueltas como derechos y deberes, efectos en suma en que se traduce el establecimiento de tal relación. Es lo que integra el contenido de la misma, y no cabe duda que en el terreno jurídico-laboral, derecho básico del empresario —contenido de la relación— será la prestación por el obrero del trabajo convenido y, para el trabajador —contenido también de la relación— el percibo de la remuneración correspondiente; al mismo tiempo, éste será el deber u obligación fundamental de aquél, como la prestación del trabajo lo es del trabajador.

Finalmente, la estructura viene determinada, o completada, por la existencia de lo que Castro denomina *principio jurídico*, definido como la «peculiar finalidad organizadora que se trata de conseguir con la relación jurídica dentro del Estado». En el supuesto de las relaciones jurídicas laborales, en todas ellas domina el principio de la justicia social, que no es sino una singular manifestación del postulado general de la justicia. Hay que tener en cuenta que las relaciones laborales, cualquiera que sea su sentido y alcance, se extienden en una multiplicidad de sentidos, encaminados todos ellos a conformar jurídicamente un aspecto determinado de la realidad, pero excep-

cionalmente cualificado en función de ser el hecho del trabajo un fenómeno que afecta a un grupo numeroso de individuos. Por otro lado, esta serie de relaciones construídas en torno al trabajo por cuenta ajena cuenta con una trascendencia social hondamente significativa, ya que el contenido de su regulación se manifiesta en un cauce de consecuencias cuya repercusión es inmediata sobre terceros y, más todavía, sobre la sociedad misma en general. De aquí que, con independencia de la justicia conmutativa, que ha de presidir el mecanismo de la relación jurídica laboral en cuanto se refiere a los vínculos que ligen persona a persona, el particular principio jurídico vendrá dado por la justicia social, que ya no es simplemente vinculación entre sujetos de la relación —aun cuando en ella esté también inserto—, sino que afecta a todas las instituciones laborales, determina la proyección de todas las relaciones jurídicas laborales, en tal sentido, y para dar la mejor realización de tal principio o idea.

Es fácil darse cuenta de que este principio canalizado por vía jurídica, hecho posible a través de un conjunto de preceptos positivos y de una serie de instituciones de tal índole, que entraña una peculiar finalidad organizadora a cumplir por la relación jurídica laboral dentro del Estado, participa de una significación jusnaturalista, cuenta con un sentido político y exige una manifestación técnica. Como principio de Derecho natural, el de la justicia social vincula las relaciones jurídicas laborales a la concreción, en la realidad social, del postulado supremo de la justicia dentro del mundo del trabajo, y en cuanto éste es capaz de engendrar relaciones jurídicas. Como principio de carácter político, la justicia social se convierte en postulado u objetivo de adecuada realización y conveniente exigencia en el seno de la comunidad política —el Estado— dentro de la cual las relaciones jurídicas laborales se dan. Por último, desde el punto de vista técnico, se traduce en una variedad de medidas legales que van haciendo realidad a través de las distintas relaciones jurídicas existentes en el trabajo por cuenta ajena, la justicia social, dirección cardinal de éstas y finalidad de las mismas en la estructura total del Estado como comunidad y en la sociedad, como organizaciones, ambas, jurídicas y políticas.

II. LA DOCTRINA DEL DERECHO SUBJETIVO EN EL MARCO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Quizás, por un error de enfoque, haya inicialmente una tendencia ampliamente mantenida y que trata de oponer derecho subjetivo como prerrogativa del individuo a intereses y realidad sociales. Ello nace de la equivocada indentificación existente entre derecho subjetivo e individualismo, estimando imposible dicho concepto allí donde la raíz jurídica acuse un sentido de clara manifestación solidarista. Desde este punto de vista, tal vez el Derecho del trabajo es una rama jurídica donde el marco de expresión de los derechos subjetivos podrá considerarse, de primera intención, como extraordinariamente recortado, dadas las limitaciones impuestas en su seno al ejercicio de la libre voluntad y teniendo en cuenta, por otra parte, que el Estado interviene en forma y con intensidad frecuentes para señalar caminos concretos y fijar definidos objetivos. Pero ni es el Derecho del trabajo rama jurídica extremadamente socializadora, ni queda en él el ámbito de los derechos de sus sujetos reducido a expresión mínima, ni, en fin, dejan de sentirse los efectos de la acción intervencionista del Estado en otros dominios de la vida jurídica (33).

Se trata, en suma, de ver cómo el concepto de derecho subjetivo cuenta con una vigencia propia —por ser concepto jurídico— también en el Derecho del trabajo. Y cómo las relaciones jurídicas laborales engendran tales derechos, con singular expresión en el campo de su específica manifestación, planteándose, por consiguiente, una serie de problemas de las diferentes apreciaciones que respecto del Derecho subjetivo se posan, y en relación con su encuadramiento y desarrollo en el marco del Derecho laboral. No es que haya derechos subjetivos laborales, como hay relaciones jurídicas laborales. Ya puede comprenderse que una noción como la de Derecho subjetivo no se especifica en función de la rama jurídica de que se trate. Pero sí hay

(33) Cfr. las obras, ya citadas, de SAVATIER y de RIPERT. Especialmente de este último, *Le déclin du Droit*, donde trata de poner de manifiesto cómo «tout devient droit public».

derechos subjetivos en el Derecho laboral, implicando la noción de los mismos una repercusión determinada en las instituciones laborales y dándose, dentro del Derecho del trabajo, diversas situaciones de poder concreto nacidas precisamente, como derechos subjetivos, de las relaciones jurídicas laborales.

1. PERSONA, RELACIÓN JURÍDICA Y DERECHO SUBJETIVO.—La noción jurídica elemental es, posiblemente, la noción de persona. Esta entraña, en primer lugar, una idea de existencia biológica a la cual se sobrepone, sin desaparecer aquélla, una conceptualización del derecho, que, mediante el reconocimiento, determina la elevación del nuevo ser físico a persona. De aquí que la condición de persona esté íntimamente ligada a la idea de titularidad de derechos y deberes. Titularidad que, naturalmente, encierra una serie de problemas vinculados al hecho de la personalidad, cuya ostentación crea la atribución a ella de un conjunto de garantías procesales y derechos sustantivos protegidos en todo momento frente a la posible vulneración por parte de los restantes miembros de la sociedad.

A la persona se le reconoce un ámbito de poder que ella puede, dentro de la esfera de extensión a que ese poder alcance, ejercitar libremente. Al mismo tiempo, le es atribuido un campo de posibilidades para que actúe de acuerdo con una autonomía personal y con subordinación a las condiciones jurídicamente establecidas (34). Puede así, y en uso de estas tribuciones, crear negocios jurídicos, establecer relaciones, dar origen a simples hechos con trascendencia y significación jurídicas. Su posición —téngase bien en cuenta esto, porque ello es decisivo— no es posición aislada. Está en relación con otras personas, a las cuales también les ha sido reconocida una determinada esfera de poder, y las cuales se mueven ejercitando, igualmente, un marco de posibilidades y derechos llamados —unos y otros— a desenvolverse jurídicamente.

La consecuencia es obvia. Surge la interrelación, se crean manifestaciones de sentido próximo, nacen, en definitiva, relaciones jurídicas. La persona es sujeto de esa relación, que se establece así de

(34) Por ejemplo, según las limitaciones establecidas para la contratación por el art. 1.255 del Código civil.

persona a persona, bien de manera inmediata en las relaciones obligacionales —que llevan consigo la exigencia de una conducta determinada por parte de esta persona diferente—, bien por vía indirecta, a través del respeto general, que como deber de abstención se impone a los demás frente al derecho propio, en los derechos reales.

La gradación, pues, entre persona y relación jurídica aparece bien clara. La persona es sujeto de la relación jurídica, y ésta nace como consecuencia del ejercicio de su esfera de poder por parte de la persona, en uso de unas atribuciones y del desarrollo lógico de su condición social que crea situaciones de convivencia, posibilidades de individual desenvolvimiento, las cuales al tropezar con otros intereses, concordados o no, precisan de la norma —de la forma— que confiere así expresión jurídica a la relación.

Una vez creada esta relación y así desenvuelta, cuantas personas participen en la misma lo hacen en función de una situación de poder concreto reconocida, dentro de la relación de que se trate. Se engendran así unos derechos subjetivos, que exceden de la mera facultad garantizada por la norma, y cuya derivación da lugar a determinados efectos para cada una de las personas sujetos de la relación. Los derechos lo son de la persona, pero queda en todo momento a salvo la exigencia inexcusable de que lo son en cuanto nacen de la relación jurídica, y por virtud de ser, en ésta, las personas, titulares de los derechos sujetos de la relación.

En el ámbito laboral el problema no se plantea de manera distinta. Hay unas personas —individuales o jurídicas— que actúan, y son sujetos de cuantas relaciones jurídicas tienen al trabajo por cuenta ajena como punto de referencia. Las limitaciones que por razón de capacidad se imponen a quienes actúan como partes en el contrato de trabajo nada suponen en contra del principio general de la personalidad. Los sujetos del Derecho del trabajo, ya se tomen en un sentido amplio a la manera de Pergolesi (35), ya se reduzca su catalogación a número más escaso, constituyen parte integrante de la rela-

(35) Vid. UMBERTO BORSI y FERRUCIO PERGOLESI: *Trattato di Diritto del Lavoro*. Vol. I, *Introduzione al Diritto del Lavoro*. Padova, Milán, 1955; páginas 48-87.

ción jurídica laboral que se origine. Por eso, como indica Krotoschin, la determinación de los sujetos del Derecho del trabajo «es al mismo tiempo uno de los medios más eficaces para conocer más precisamente los contornos materiales y objetivos de este Derecho» (36). Ello tiene su importancia, tanto más destacable cuanto que sobre los sujetos de una relación jurídica carga —en lo laboral—, en no pequeña medida, el peso de la significación propia de la misma nota de laboral o no de la relación.

La conexión se establece, pues, con entera claridad, entre los sujetos de la relación jurídica laboral, como personas naturales o jurídicas, y la relación misma, derivando de ésta un conjunto de derechos que por envolver una situación de poder concreto y por representar la posibilidad de su ejercicio aparecen como derechos subjetivos vinculados a las personas que son sujetos de la relación jurídico-laboral de la cual nacen.

Nosotros dejaremos aparte ahora el problema de la noción del Derecho subjetivo. No vamos, pues, a dilucidar la cuestión relativa a si es un *poder o señorío de la voluntad*, como quería Windscheid (37).

(36) Cfr. KROTOSCHIN, loc. cit., pág. 89.

(37) «Del derecho como facultad (derecho en sentido subjetivo, derecho subjetivo) —escribe WINDSCHEID— se habla en un doble sentido.

»1. Derecho a una cierta conducta, acción u omisión, de una persona singular o de todas las que se encuentran frente al facultado. El orden jurídico (el derecho en sentido objetivo, el derecho objetivo) ha emitido, en base a un hecho concreto, un mandato de observar una conducta de determinada índole y ha puesto este mandato a la libre disposición de aquel en cuyo beneficio ha sido emitido. El orden jurídico deja a su cargo hacer uso o no del mandato y en particular hacer aplicación o no de los medios concebidos por él contra quien se resista. Conforme a eso, su voluntad es decisoria para la efectividad del mandato emitido por el orden jurídico. El orden jurídico se ha desprendido del mandato emitido por él en favor del titular, ha transformado su propio mandato en mandato de éste. El derecho ha devenido su derecho.

»2. La palabra derecho no tiene esta significación, cuando se dice, por ejemplo, el propietario tiene el derecho de enajenar su propiedad, el acreedor el derecho de ceder su crédito, a un contratante compete el derecho de desistimiento o de desahucio y otras. Se expresa, con esta y otras acepciones de la palabra derecho, que la voluntad del facultado es decisoria para el naci-

o si hay que ver en él, según el criterio de Jhering, *un interés jurídicamente protegido* (38). O, todavía, habría que hacer referencia a las posturas y doctrinas conciliadoras, que pretenden aunar los dos factores —voluntad e interés—, sin mostrarse, por otro lado, tampoco de acuerdo entre ellos —Jellinek, Michoud, Ferrara, Saleilles— acerca de la valoración que corresponde a uno u otro de aquéllos (39).

Con Dabin nosotros pensamos que no cabe simplificar hasta límites que lo hagan unilateral, el concepto de Derecho subjetivo. Y que, en consecuencia, dicha noción ha de arbitrarse como válida sobre un principio de composición que trate de buscar en el Derecho subjetivo sus diversos elementos componentes, todos ellos dentro de una esencia unitaria, desde luego, pero no en la estimación de la unidad que desvirtúa la verdadera naturaleza del Derecho subjetivo. En esta línea, el Derecho subjetivo aparece como una pertenencia que en-

miento de derechos de la primera especie mencionada o para la extinción o modificación de derechos que ya habían nacido. Se atribuye al facultado una voluntad decisoria no ya para la realización, sino para la existencia de mandatos pertinentes al orden jurídico.

»Ambas especies de derecho subjetivo comprende la definición: *el derecho es un poder o señorío de voluntad conferido por el orden jurídico.*

»No pertenece al concepto de derecho, que el orden jurídico suministre al facultado, cuando éste lo exija, los medios coactivos para la actuación del poder que se le ha conferido por aquél.»

Vid. también la exposición y crítica que de la doctrina de WINSCHIED hace JEAN DABIN, en su obra *El Derecho Subjetivo*, trad. esp. de la *Revista de Derecho Privado*, por Javier Osset, Madrid, 1955; págs. 70 y sigs.

(38) «Dos elementos —nos dice JHERING— constituyen el principio del derecho: uno *sustancial*, que reside en el fin práctico del derecho, que produce una utilidad, las ventajas y ganancias que estos aseguran; otro *formal*, que se refiere a ese fin únicamente como medio, a saber: *protección del derecho, acción de la justicia*. Este es el fruto y aquél la envoltura o cáscara protectora. Por sí mismo, el Estado no crea más que un estado de hecho útil o de goce (*interés de hecho*) que cualquiera, a su antojo, tiene el medio o puede impunemente, a cada instante, destruir o cambiar. Esa situación viene a ser no menos precaria, menos inestable, que cuando la ley viene a protegerla. La seguridad jurídica del goce es la base jurídica del derecho. *Los derechos son intereses jurídicamente protegidos.*»

Vid. también DABIN, loc. cit., págs. 81 y sigs.

(39) Vid. DABIN, loc. cit., págs. 90 y sigs.

gendra un poder de dominio y lleva consigo su inviolabilidad y exigibilidad, para lo cual la sociedad pone a disposición del individuo titular unas vías de derecho que hacen efectiva la existencia del Derecho (40).

2. LA NOCIÓN INDIVIDUALISTA DEL DERECHO SUBJETIVO Y SU REFLEJO EN LAS INSTITUCIONES LABORALES.—«El Derecho subjetivo es un poder confiado al arbitrio de la persona —ha escrito Castro—, no entregado a su arbitrariedad» (41).

En estas palabras está contenida la significación diferenciadora entre lo que es la verdadera naturaleza del Derecho subjetivo y lo que constituye un exceso en los límites adecuados a su ámbito de poder y extensión.

La noción individualista tenderá normalmente a identificar los conceptos de libertad absoluta y Derecho subjetivo, haciendo descansar éste en la idea de voluntad como poder omnímodo, y sin barreras en el despliegue de su ejercicio, y caracterizando aquélla como un dominio reservado a la voluntad individual, sin contrapeso alguno de la razón, o con ésta en efecto contraproducente.

De este modo, las relaciones jurídicas quiebran precisamente por ser el Derecho subjetivo un cauce hacia el cual se inclinan las manifestaciones todas de un poder que carece de control y de sentido, puesto que su sentido es su propia voluntad.

Al estimar el individualismo al Derecho subjetivo de esta forma, está introduciendo consecuencias que romperán totalmente con el postulado esencial de la igualdad de las partes en una relación jurídica. La justicia se convierte entonces en predominio de la fuerza representada por el poder económico o la influencia política.

El influjo de una noción tarada de individualismo, en cualquiera de sus expresiones —poder de voluntad o interés jurídicamente protegido—, sobre el Derecho del Trabajo es evidente. Como que de hecho equivaldría a consagrar la propia destrucción de éste. Y ello porque el Derecho del Trabajo representa una ordenación que limita pre-

(40) Idem, págs. 100 y sigs. CASTRO lo define como «la situación de poder concreto concedida a la persona, como miembro activo de la comunidad jurídica y a cuyo arbitrio se confía su ejercicio y defensa».

(41) Cfr. CASTRO, loc. cit., pág. 485.

cisamente la excesiva autonomía individual en beneficio de la solidaridad de intereses con un sentido comunitario y de solidaridad. Es decir, todo lo contrario de cuanto entraña un entendimiento individualista del Derecho subjetivo.

Quizás cupiera advertir cómo el origen de algunas instituciones laborales, y el desarrollo progresivo del Derecho del trabajo, están en correspondencia con cuanto supuso un recortamiento al ejercicio abusivo de los derechos subjetivos. La legislación positiva y el ordenamiento jurídico, dentro de los dominios civilistas, crearon una serie de relaciones en las cuales el factor esencial era la plena libertad para el uso y disfrute del propio derecho. De esta forma, los poderosos imponían su voluntad —que era su derecho— y ejercían una férula que se extendía a la realidad de una manifestación jurídica.

Las instituciones laborales por fuerza habían de ser tocadas, y gravemente, por una ordenación jurídico-positiva inspirada en principios individualistas. El contrato de trabajo dentro del marco civil —como tal arrendamiento de obras o de servicios— por fuerza había de sentirse actuado desde una perspectiva individualista. El sujeto poderoso, la parte contratante dotada del poder, hacía sentir su dominio siempre. La consagración positiva del derecho como atribución de ámbito y extensión ilimitados, creaba, frente al contrato de trabajo, dos posiciones bien definidas: jurídicamente, derecho del empresario y derechos del trabajador en plano de igualdad; de hecho, y por desbordamiento —y poder— del derecho del empresario o patrono, inundación e imposible ejercicio por ausencia de protección del derecho del trabajador u obrero.

El Derecho subjetivo, llevado a una consideración de suprema arbitrariedad individualista, concede, por vía positiva, un vínculo tal de atribuciones en la relación jurídica establecida entre los sujetos de ésta, que acaba expresando, en fórmula de ruptura de equilibrio, la posición de las partes, inclinando a favor de una de ellas la solución de problema con detrimento de la otra. A ello viene a unirse la consideración positivista del Derecho subjetivo mismo, que al ser reconocido como situación individualizada creada por el Derecho objetivo, no admite otros límites que los señalados por éste; y en la corriente liberal individualista, el Derecho objetivo es el derecho del

absoluto dominio o imperio de la voluntad del individuo libre y sin trabas.

Por cualquiera de los dos caminos señalados como doctrinales en la conceptualización del Derecho subjetivo —voluntad o interés, Windscheid o Jehring— las relaciones jurídicas nacidas del trabajo por cuenta ajena quedan desnaturalizadas ante la extrema significación de un individualismo que se impone para desviar los efectos de una justa y requerida equidad y para destruir, de esta forma, a la larga, los efectos inmediatos de un principio de justicia rector de las relaciones entre dadores de trabajo y trabajadores. Por eso el contrato de trabajo seguía en el cuadro de los contratos civiles; y por eso la necesaria postura de relación entre los sujetos del contrato laboral se traducía en una posición de absoluto dominio ejercido por el empresario, en el uso —y abuso— de unos derechos —subjetivos— que le eran reconocidos a su *voluntad* y en su *interés*. Y por eso también la reacción primera contra esta situación fué más bien social y política que jurídica, pues ni las organizaciones ni la huelga fueron, en principio, realidades de tipo jurídico o sometidas a un cauce jurídico en su expresión y desenvolvimiento. Y es que resulta totalmente lógico que cuando la injusticia nace precisamente del ejercicio de un *derecho* (sic), se acuda a vías y resortes no jurídicos para tratar de restituir el derecho a su adecuado lugar (42).

En lo laboral, la significación del Derecho subjetivo no es diferente —según ya hemos dicho— de la que tiene en el Derecho en general. Pero su concepción como poder ilimitado puede tener —y ha tenido— aquí unas repercusiones mucho más profundas y decisivas que en cualquier otro terreno, dadas las características especiales que en las relaciones jurídicas laborales concurren.

El trabajo que se presta por cuenta ajena, admitido como ejecución de obra o prestación de servicio, entraña un derecho del empresario a la obra ejecutada o al servicio que se presta. Una y otra se traducen siempre en un resultado. Por tanto, y en cierto modo, pue-

(42) Con lo cual viene a resultar que el restablecimiento del derecho y la instauración de cauces jurídicos se lleva a cabo, en ocasiones, acudiendo a medidas políticas o vías de carácter revolucionario.

de decirse que del contrato del trabajo derivan, para el empresario, dos derechos distintos: uno, real, de propiedad sobre la cosa que resulta producto de la obra o el servicio (43); otro, obligacional, a una conducta determinada del trabajador, que consiste en prestar su trabajo y en la posibilidad consiguiente, por parte del empresario, de exigir dicha prestación en las condiciones y de acuerdo con los límites legal y reglamentariamente establecidos (44).

De manera análoga, por parte del trabajador hay un derecho subjetivo derivado de la relación jurídica con el empresario, que se resuelve en la posibilidad de poder y exigencia de una remuneración, aparte el aspecto de derecho que hay, para el obrero, en lo que son cada una de las obligaciones del empresario.

Es natural pensar, en consecuencia, que el exceso de valoración de cualquiera de estos derechos eleve a una errónea apreciación individualista del Derecho subjetivo mismo, concretado aquí en el empresario o en el trabajador, y causante de la ruptura del equilibrio interno que ha de matizar la existencia de la relación laboral si pretende ser, además de relación jurídica, relación justa. Es Castán quien, a nuestro juicio, ha precisado con exacta concepción —en la que se encierran las manifestaciones adecuadas del Derecho subjetivo: poder, voluntad, interés y límites al ejercicio— los diversos aspectos que van ligados al Derecho subjetivo en cuanto noción básica. En efecto, ha escrito que Derecho subjetivo es «la facultad de obrar válidamente, dentro de ciertos límites, y de exigir de los demás, por un medio coactivo, en la medida de lo posible, el comportamiento correspondiente, otorgada por el ordenamiento jurídico a un ser de voluntad capaz o de voluntad suplida por la representación para la satisfacción de sus fines o intereses» (45).

(43) Naturalmente, ambos se hallan en la relación de causa a efecto. Pero tienen un carácter diferente y pertenecen a distinta categoría. El uso que del resultado de la obra o del servicio pueda hacer el empresario o el destino, que a ese resultado pueda darle, le es indiferente al trabajador, cuya relación con aquél está en la *prestación* del servicio o en la *ejecución* de la obra en cuestión.

(44) El no cumplimiento de esta obligación puede ser causa justificada de despido, art. 77 b) de la L. C. T.

(45) Vid. JOSÉ CASTÁN: «El concepto del derecho subjetivo», en *Revista*

En el terreno jurídico-laboral una noción individualista del Derecho subjetivo equivale a la destrucción de los supuestos sobre los cuales el Derecho del Trabajo se asienta, dado que el trabajo es más que una realidad del tráfico jurídico, o un negocio establecido en uso de la libre iniciativa individual. El trabajo supone una exigencia vital para la gran mayoría de los individuos, ya que de él ha de obtener los medios para su subsistencia. Necesita, por tanto, de una protección que la fuerza del propio trabajador no puede otorgar. No señalar límites al ejercicio del Derecho subjetivo por parte del empresario en la relación jurídico-laboral, lo mismo que no imponerlos en la estructura de las relaciones que surgen dentro de las organizaciones profesionales, y para con sus miembros —dando lugar a lo que Dabin ha llamado «derechos corporativos» (46)— sería hacer del Derecho del trabajo una disciplina que redujese su expresión sustancial a una pura denominación sin diferencia alguna con una regulación civilista inspirada en los más rabiosos principios individualistas y voluntaristas.

El desarrollo inicial de las relaciones jurídico-laborales tuvo este signo y por eso tuvo que venir la inevitable reacción de signo y carácter solidario.

3. LA CONCEPCIÓN SOLIDARISTA DEL DERECHO SUBJETIVO Y SU PLANTEAMIENTO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.—Hablamos, en primer lugar, de concepción solidaria y no socialista, del Derecho subjetivo, para evitar el escollo de los equívocos políticos a que puede

de Derecho Privado, año 1942, pág. 121. Vid. también, del mismo, *Derecho Civil español, común y foral*. Tomo I, séptima edición, Madrid, 1949, páginas 282 y sigs.

(46) «Los sujetos de derecho, personas físicas o morales (privadas o públicas) no sólo tienen derechos subjetivos dirigidos hacia el *exterior*, que regulan sus relaciones con los otros sujetos de derecho, personas físicas o morales. También tienen derechos específicos dirigidos hacia el *interior*, referentes a las agrupaciones personas morales, de las que son miembros, así como respecto a los otros miembros de esas agrupaciones. Y, recíprocamente, esas agrupaciones tienen respecto a sus miembros derechos específicos resultantes de pertenecer éstos al cuerpo de que forman parte.»

Distingue DABIN los derechos corporativos en privados y públicos. Vid. su obra, ya citada, págs. 250 y sigs.

prestarse el uso de esta última terminología. Y salimos ya de entrada al paso de la aparente objeción que pudiera formularse diciendo que hay una inconsecuencia entre Derecho subjetivo y orientación y concepción solidaria del mismo, para poner de manifiesto que no existe tal, ni contradicción posible, ya que en las limitaciones forzosas con que el Derecho subjetivo ha de acceder al plano de la realidad no cabe encontrar sino una consecuencia lógica de la propia concepción social que la vida de relación es. Por tanto, el Derecho subjetivo lo es en cuanto reconoce, a una persona, una esfera determinada de poder, pero siempre contando con que esa esfera propia tiene unos límites precisamente fundados en la existencia de otras esferas de poder distintas, pertenecientes a otras personas. Con lo cual el problema sufre una cierta desviación, transponiendo, justamente, la estimación individualista para integrarse dentro del plano social y jurídico de convivencia.

Lo que ocurrió en este caso, como suele suceder con frecuencia, es que se pasó al otro extremo, y de una exaltación individualista del Derecho subjetivo se cayó en su negación absoluta. Pero de esto hablaremos más adelante.

El Derecho del Trabajo es un recinto adecuado, desde el punto de vista jurídico, para albergar la noción del Derecho subjetivo huyendo de una desvaloración voluntarista o utilitaria.

Nosotros creemos que referirse a una concepción solidarista del Derecho subjetivo tiene sentido en cuanto no se la acepte sin reservas de ninguna clase, pues, de lo contrario, se incurriría en los mismos defectos —aunque por razón diferente— que los individualistas. Si el Derecho subjetivo es una facultad o una situación de poder concreto reconocida a una persona, hay que poner siempre en relación el Derecho subjetivo de un individuo con el de los demás. En las relaciones jurídico-laborales, se quiere decir que el empresario y el trabajador, o la organización profesional y sus miembros, precisan aunar sus voluntades en un objetivo común, y no mostrar intereses contrapuestos, sino conjuntos, confluyentes en un único sentido, que haga coexistir las esferas de poder del trabajador y el empresario, las de la organización y sus miembros, y, a su vez, las de todos éstos, como partes integrantes de un orden jurídico total, con el deber general

de respeto que se impone a todos los demás, terceros más o menos directamente alejados de la relación, pero afectados por su desarrollo y sus consecuencias.

El Derecho subjetivo es un concepto ya en sí limitado, porque nadie puede disponer, aun de lo suyo, sin límites de ninguna clase. Y esto, lo mismo en Derecho del Trabajo que en cualquiera otra rama jurídica. Lo que sucede es que las características propias de este Derecho lo hacen más apto para desenvolverse en su seno una teoría posible de las limitaciones del Derecho subjetivo, no tanto —repárese bien en esto— porque el Derecho subjetivo haya de estimarse como sustancialmente ilimitado, como porque su naturaleza está precisamente en exigir unos recortes que, en realidad, son verdaderos elementos de su misma constitución.

Dentro del Derecho del Trabajo, el proceso de afirmación de los derechos subjetivos sigue un camino lógico. Frente a la extralimitación del empresario o de la organización profesional, por reacción solidaria, pero con un auténtico fundamento y apoyo en el Derecho, o, mejor todavía, en la justicia, se reivindica el valor jurídico y social de la función del trabajador, su dignidad personal y la necesaria e indispensable exigencia de su situación dentro del marco de las relaciones laborales. En definitiva, lo que se plantea en el fondo es la reivindicación de los derechos subjetivos de los trabajadores frente a su desconocimiento por los empresarios, y, sobre todo, por el derecho objetivo anterior, de tinte profundamente individualista. La sociedad no es, pues, más que un medio o camino a través del cual hacer posible la relación de un objetivo eminentemente jurídico. La finalidad que se persigue es la de reintegrar los derechos subjetivos violados amparándose precisamente en la norma, lo cual no es extraño aunque no deje de resultar paradójico. El Derecho del Trabajo vendrá a representar este ataque a las posiciones individualistas y el amparo a la concepción solidaria, que, repetimos, no es, en último término, otra cosa que auténtica reincorporación de una clase o sector social determinado a la vida jurídica, a través de la posibilidad de que sus individuos componentes ejerzan unos derechos subjetivos de que estaban

privados (47). La segunda etapa de este Derecho del Trabajo se caracterizará, en cambio, sin abandonar la primera, por un movimiento en cierto sentido inverso, ya que habrá de atender a que esos derechos, ganados en el plano contractual-laboral, no queden disminuídos o desequilibrados en sus favorables efectos por la situación de sometimiento del trabajador, y dominio de la organización profesional, en que se traduciría un exceso de protección de ésta. Con lo cual lo conquistado por una parte quedaría anulado por otra. Y el beneficio o, más exactamente, la situación jurídica seguiría siendo de subordinación y privación de derechos, antes por obra del empresario, ahora por virtud de la organización profesional.

En suma, una aplicación debida de la noción del Derecho subjetivo en el Derecho del Trabajo, y su encuadramiento respectivo, lo creemos imprescindible. Juegan en el seno de aquél una serie de fuerzas cuyo sentido —para una rama jurídica— ha de ser fundamentalmente jurídico. El Derecho del Trabajo ha cumplido dos funciones esenciales en relación con los derechos subjetivos, funciones que habrá de continuar realizando: la primera, de reivindicación de los derechos del trabajador, y su reintegración al plano debido, frente a una concepción individualista de aquéllos; la segunda, de defensa de esos mismos derechos, para afirmar su existencia frente a las intromisiones e intentos anuladores de las organizaciones profesionales.

Por encima de cualquiera otra caracterización, el Derecho del trabajo ha de ser Derecho de relaciones personales. La persona es, pues, concepto básico, esencial. Y el Derecho subjetivo es un concepto eminentemente ligado a la persona. De aquí que su justa estimación tenga en cuenta siempre la indispensable limitación de los excesos individualistas y la prevención frente a un colectivismo no menos peligroso, ya que con una y otra postura quien sufre las consecuencias es la persona. Como ha escrito Castro, «el concepto del Derecho subjetivo está en contradicción con la concepción colectivista; pero tampoco puede basarse, adecuadamente, en la individua-

(47) Lo cual dista mucho de estimar que el Derecho del Trabajo pueda ser considerado, como piensan algunos, como un Derecho de clase.

lista» (48). El Derecho del Trabajo ha de escapar, igualmente, a ambos peligros.

4. LAS CONCEPCIONES NEGADORAS DEL DERECHO SUBJETIVO Y SU REPERCUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.—No vamos a hacer aquí una exposición, y consiguiente crítica, de las principales doctrinas negadoras del Derecho subjetivo. Únicamente mantendremos las referencias consideradas indispensables para advertir cómo se plantea el problema de su repercusión sobre el terreno laboral, y en cuanto tales posturas negativas encierran una influencia que se traduce en directas consecuencias dentro del campo jurídico-laboral.

A. *La concepción positivista de Duguit.*—Como es sabido, Duguit representa una de las posturas más radicales —si no la más radical— entre las que niegan el Derecho subjetivo. Dabin ha resumido así el doble objetivo perseguido, en esta línea, por León Duguit: 1.º No hay otro Derecho que el objetivo; la idea del Derecho subjetivo, desde cualquier punto de vista que se elija, es una noción vacía de sentido. 2.º Todo el mundo está sometido al Derecho objetivo, no sólo los individuos privados, sino también los funcionarios y gobernantes, detentadores del poder en la agrupación que se denomina Estado (49).

Sobre la exposición de esta doctrina, y su crítica, nada hemos de añadir aquí, pues son temas suficientemente tratados en otras ocasiones. Pero sí hemos de sacar las consecuencias a que tal actitud inevitablemente arrastra y conduce en el terreno jurídico-laboral.

Hay que partir de la idea de que el Derecho subjetivo no excluye al Derecho objetivo. Este representa un aspecto insoslayable de la realidad social, a la que sirve de norma reguladora, y cuya actividad disciplina y organiza. Pero no por ello desaparece el Derecho subje-

(48) Cfr. CASTRO, loc. cit., pág. 480.

(49) Vid. LEON DUGUIT: *Traité de Droit Constitutionnel*. Tercera edición, tomo I, París, 1927, donde más desarrollada se encuentra, tal vez, su teoría negadora del derecho subjetivo. Asimismo, puede verse, también de este autor, *Las transformaciones generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón*. Trad. esp. de González Posada, segunda ed., Madrid, s. f., páginas 17 a 38. Vid., igualmente, la exposición y crítica de su teoría en DABIN, loc. cit., págs. 9 a 20 y 24 a 68.

tivo, cuya existencia no está ligada al reconocimiento que el Derecho objetivo haga, sino que, con anterioridad a él, le antecede como tal en el plano ontológico y le supera en el orden de una adecuada jerarquía de valores.

La noción del Derecho subjetivo no cabe ser sustituida por la de situación jurídica, y concebida, a su vez, ésta como una esfera de atribuciones en las cuales el individuo se encuentra por virtud de la concesión que a su favor otorga el Derecho objetivo, única realidad existente.

En el Derecho del Trabajo la concepción de Duguit lleva a la desaparición de las relaciones jurídicas fundamentales. Ni el empresario ni el trabajador puede afirmarse que ostenten meras situaciones jurídicas subordinadas al reconocimiento de una norma objetiva. Su posición como sujetos de un contrato de trabajo es la de verdaderos titulares de derechos subjetivos. La prestación del trabajo por cuenta ajena, para el obrero, y el pago de una remuneración, para el empresario, engendran esferas de poder concreto, verdaderos derechos subjetivos, en cuanto que, si bien reconocidos por una norma objetiva, son debidos antes por principio de justicia. Porque —como ha manifestado Dabin— «con la reserva de las exigencias del bien público, existe una norma de justicia individual, anterior y superior a la regla de derecho, que ésta se halla obligada a consagrar de manera positiva tanto en las relaciones de Derecho privado como en las relaciones de Derecho público» (50).

Admitir la tesis de Duguit supone, dentro del Derecho del Trabajo, lo siguiente:

1.º Anular la posición del trabajador y empresario como sujetos del contrato de trabajo, y en cuanto titulares de derechos, para reducirlos a la condición de meros detentadores de una situación jurídica dependiente —en su extensión y límites— de la ordenación jurídico-laboral de la realidad.

2.º La supresión de las garantías que el individuo como sujeto laboral tiene frente a cualquier poder ejercido desde dentro o fuera

(50) Cfr. DABIN, loc. cit., pág. 59.

en orden a las posibilidades mínimas de subsistencia y perduración del sujeto de Derecho en el seno de las relaciones laborales.

3.º Anulación de la titularidad de las organizaciones profesionales y de sus derechos dentro de la comunidad y en el terreno de las relaciones jurídicas, así como eliminación también de los derechos de los miembros de esas asociaciones en cuanto tales, reducida su posición a ser un mero y simple reflejo derivado de la norma estatutaria o, indirectamente, de la imposición política.

Como puede verse, la posición que lleva consigo la negación del Derecho subjetivo en Duguit entraña una destrucción de los supuestos fundamentales sobre los cuales habría de levantarse el Derecho del Trabajo. Por otro lado, y a ello, habría de añadirse que las instituciones laborales básicas —empresa, trabajo en sí, organización profesional— desaparecerían como entidades jurídicas, y jurídico-laborales, para mostrarse como simples situaciones de relación y de hecho de las que nacen un conjunto de consecuencias ordenadas entre sí socialmente. El problema es tanto más significativo cuanto que el punto de partida de Duguit en su teoría es el de la consideración del hombre como ser social y su negación como individuo. Lo cual parecería, dado el sentido del Derecho del Trabajo, un punto de partida singularmente aplicable en su desarrollo al Derecho laboral. Sin embargo —y ya volveremos más adelante sobre ello—, no debe olvidarse que en el Derecho del trabajo el individuo no deja de serlo, y la persona en cuanto trabajador o empresario, como miembro de la organización profesional, no pierde su dignidad ni abandona su condición esencial, básica, humana. Y que la prolongación de este sentido en el ámbito laboral encierra un valor análogo al que el desenvolvimiento de sus relaciones tiene en otras ramas del Derecho, no habiéndose de entender nunca la faceta o aspecto social del Derecho del trabajo como un atentado contra los supuestos metafísicos —o metafísicos-jurídicos— del hombre en el seno de una ordenación jurídica (51).

(51) El Derecho del Trabajo no puede desconocer nunca que, en definitiva, sigue siendo Derecho, y que, por tanto, es ordenación de la conducta humana, y que, en consecuencia, es la misma persona, el hombre en cuanto tal, lo que ha de tomar siempre en consideración.

B. *El normativismo kelseniano.*—En Kelsen hay un punto inicial —metódico, pero que en él cobra valor sustancial— que condiciona y orienta todo el desarrollo posterior de su doctrina. Para Kelsen —y nada nuevo añadimos ahora— la verdadera esencia del Derecho es sólo descubrible a través de un camino caracterizado por la pureza de los supuestos con que se opere, en virtud del cual sea rechazado todo lo «metajurídico», y eliminado como tal, en la investigación del Derecho, aquello que no es propiamente Derecho: lo teológico, lo moral, lo político, lo sociológico, etc.

El Derecho —aquí, el otro aspecto de la cuestión— no es, en definitiva, otra cosa que la ordenación establecida por el Estado. Estado y Derecho se identifican. «Las reglas que constituye el orden estatal son las reglas del Derecho. La norma jurídica es la regla en virtud de la cual se opera la imputación al Estado, el cual en cuanto que sujeto de los actos estatales, no es otra cosa que la personificación del orden jurídico» (52). Conforme ha visto Dabin en la doctrina de Kelsen, «en tal perspectiva no puede haber lugar para un Derecho subjetivo concebido como prerrogativa del individuo, bien fuera del Estado, bien *en relación* con el Estado», ya que dicho concepto sería metajurídico y antijurídico a un tiempo; según esto, «la declaración de voluntad no tiene fuerza jurídica creadora más que por la voluntad de la ley, que es la única causa eficiente de la obligación» (53).

En cuanto el Estado es la personificación del orden jurídico, para Kelsen aquél aparece concebido como un centro común donde confluyen en unidad la totalidad de las acciones imputadas al mismo. En esto consiste la persona del Estado, a diferencia de la persona indi-

(52) Seguimos la exposición y crítica de DABIN en loc. cit., págs. 20 a 24 y 24 a 68. También la monografía de EBENSTEIN: *La teoría pura del Derecho*, editada por Fondo de Cultura Económica de Méjico. Vid. DE KELSEN: *Compendio de Teoría General del Estado*. Barcelona, Bosch, 1934, especialmente págs. 123 a 131. Del mismo, los estudios: «La teoría pura del Derecho y la jurisprudencia analítica», y «Los juicios de valor en la Ciencia del Derecho», incluidos los dos en el volumen *La idea del Derecho Natural y otros ensayos*, publicado por Editorial Losada de Buenos Aires, 1946, páginas 209 a 238 y 241 a 265.

(53) Cfr. DABIN, loc. cit., págs. 20 a 24.

vidual, en su concepto jurídico, concebida como un centro de imputación en actos de un orden parcial. Es decir, de actos atribuibles a la conducta del hombre (54).

A Kelsen, pues, no le interesa la realidad física de la persona. Es más, como tal persona física, el hombre no es sujeto de Derecho. Es un puro centro de imputación de relaciones normativas.

Aniquilada ya la persona, reducida a ser simplemente un centro de imputación total o parcial según sea total o parcial el orden jurídico de que se trate: total sólo lo es el Estado—, Kelsen afirma todavía con más ahinco su postura al sostener que «el sujeto de Derecho no es una sustancia aparte y fuera del orden jurídico, bien de su totalidad (Estado), bien de alguna de sus partes delimitadas según criterios diversos».

(54) KELSEN caracteriza al Estado como un fenómeno social. Pero esto no le basta, pues es preciso diferenciarlo de cualquier otro producto de este tipo. Y KELSEN halla esta diferencia en que el orden estatal es coactivo. Coacción que habrá de comprenderse como vigencia objetiva de las normas. Sólo en la circunstancia posible de violación de ese orden jurídico-estatal, el Estado podrá ordenar la coacción. Es decir, según KELSEN, el esquema del precepto jurídico sería el siguiente: bajo la condición de que un hombre se comporte de una manera determinada, otro hombre —esto es, el órgano del Estado— debe ejecutar un acto de coacción contra el primero. Nótese que la coacción en el sistema kelseniano no aparece como una fuerza en permanente actuación, sino como potencia que podrá actualizarse siempre y cuando el orden normativo estatal sea violado. De aquí a la identificación entre los órdenes estatal y jurídico hay un paso. En virtud de un proceso de análisis progresivo, y eminentemente formal, KELSEN ha pasado de la consideración del Estado como realidad normativa a su inmersión dentro del orden jurídico. Las normas estatales serán, precisamente, normas jurídicas. El Estado —sostiene KELSEN—, como sujeto de sus actos, es sólo la personificación del orden jurídico. Toda norma estatal, que es norma jurídica, está integrada —en el Estado o en el Derecho— por dos elementos unidos por el vínculo del «deber ser». Estos elementos son: la condición jurídica y la consecuencia jurídica. Con esta identificación entre Estado y Derecho el problema de las relaciones entre ambos desaparece como tal problema. KELSEN, al menos, cree superarlo, rompiendo ese dualismo que, en su opinión, no representa más que una confusión falsa de objetos. Lo que le servirá de punto de partida, a su vez, para reducir otros, como el de derecho objetivo-derecho subjetivo.

El Derecho subjetivo —en la reducción de dualismos que Kelsen lleva a cabo— no es sino el reverso del deber jurídico; o sea el Derecho objetivo mirado desde un especial punto de vista. Todo concepto jurídico implica siempre un deber jurídico. Pero el Derecho subjetivo no adviene con carácter necesario, sino que aparece como forma posible del mismo. Es decir, el deber jurídico existirá en cuanto exista un precepto jurídico, una norma. En cambio, dará lugar —el deber jurídico— a un Derecho subjetivo solamente cuando en el precepto jurídico se estipulen, como presupuesto necesario para que el Estado realice el orden coactivo en un caso determinado, ciertas realizaciones o actos del titular de ese Derecho subjetivo. Kelsen tilda al deber jurídico de norma secundaria, norma que logra su validez en la hipótesis de que cada hombre debe proceder de tal manera que su conducta no dé lugar a la aplicación de la sanción coactiva. La norma jurídica primaria es, en cambio, la que ordena esa sanción coactiva. Siendo preciso, para que se aplique dicha sanción, que se realice un hecho que contradiga la norma jurídica secundaria. O sea, el esquema sería, según Kelsen, comprendiendo ambas normas, primaria y secundaria, el siguiente: en determinadas condiciones un hombre determinado debe conducirse de un modo determinado (norma jurídica secundaria); ahora bien, si no se comporta así, entonces, otro hombre —el órgano del Estado— debe practicar contra él, de una forma determinada, un acto coactivo (norma jurídica primaria).

Es fácil darse cuenta de que en esta construcción no queda lugar para el Derecho subjetivo, sustituido, en el individuo, por la noción del deber jurídico, que entraña una obligación como elemento mucho más esencial al orden jurídico que el de Derecho subjetivo, reducido a una consecuencia ni siquiera primaria, sino determinada en función de otra norma antecedente, que guarda la voluntad de la ley, única causa eficiente de la obligación. El orden jurídico es, por tanto, un conjunto de normas objetivas, de preceptos legales (primarios) y de deberes jurídicos u obligaciones (normas secundarias). El Derecho subjetivo no existe.

Las consecuencias en el Derecho del Trabajo son, en cierto modo, más radicales que las implicadas por la posición de Duguit. Se derivan, en Kelsen, de dos afirmaciones, que son otras tantas reducciones

de dualismos: por una parte, de la consideración del Estado como personificación del orden jurídico; por otra, de la anulación del concepto de persona y su caracterización como simple centro de imputación de relaciones normativas.

El primer aspecto acaba, en un sentido, con el posible reconocimiento, al individuo, de una esfera de poder, toda vez que no hay tal poder, sino una simple participación en ese orden jurídico total o parcial, y cuya suprema personificación se da en el Estado; en otro sentido, termina suprimiendo o negando el poder normativo y jurídicamente creador de los grupos sociales, a los que se asigna una función sólo delegada del ordenamiento jurídico total que es el Estado, y a los que, como es lógico, en cuanto personas colectivas, se les otorgan sus derechos frente al Estado.

El segundo aspecto —la consideración de la persona como centro de imputación de relaciones normativas— aparte de desustancializar a la persona, no permite el juego derecho-deber, y, por tanto, al ser sólo deber, niega el derecho.

En el Derecho laboral todo esto envuelve una traducción muy concreta, que puede sintetizarse así:

1.º Empresario y trabajador son representativos de meras conductas personales —todo lo recíprocas que se quiera— cuando entran en relación, pero sin que la utilidad del uno esté referida a la conducta del otro, sino en la medida en que cada uno es un centro de referencia de las relaciones que tienen su origen y su base de desarrollo en el ordenamiento jurídico-laboral como núcleo de preceptos positivos que enmarcan y significan un orden jurídico parcial y determinado.

2.º Para empresario y trabajador no hay unos derechos subjetivos, sino unos deberes de carácter jurídico-laboral, cuya infracción da lugar a la ejecución de unas medidas coactivas no de carácter disciplinario, sino sustantivo, pero referidas siempre a la cualidad de deber jurídico, y no de derecho, en la situación de uno y otro sujeto.

3.º Los grupos profesionales, los Sindicatos, quedan jurídicamente en la posición de meros titulares de deberes jurídicos, y su personalidad desaparece en sus efectos normativos para ostentar una simple condición de reflejo del orden jurídico total; con lo que los

convenios colectivos no serán, a lo sumo, sino una norma más, en el escalonamiento general de la jerarquía que Kelsen reconoce y establece, pero siempre dentro del orden jurídico total que el Estado personifica, y como Derecho que el Estado es.

Decíamos anteriormente que, en cierto modo, en el marco del Derecho laboral, la posición kelseniana de negación de los derechos subjetivos arrastra consecuencias hasta cierto punto más radicales que las que derivar puedan de la mantenida por Duguit. Y ello es claro, dado que la identificación entre Estado y Derecho que en Kelsen es básica en toda su construcción, hace quebrar, de admitirse, por sus mismos fundamentos, uno de los puntos de esencial significación del Derecho del trabajo, cual es el del poder normativo de los grupos sociales y la categoría de fuentes del Derecho del trabajo de los preceptos nacidos de esa fuerza social.

C) *La concepción colectivista.*—Al referirnos a la concepción colectivista hemos de hacer la previa advertencia de que el colectivismo hay que entenderlo aquí en todo su amplio sentido: tanto desde el lado marxista como desde el nacional-socialista, para fijar posturas extremas. En cualquiera de sus supuestos, desaparecido el individuo desaparecen sus derechos. Y la desaparición del individuo es la primera de las consecuencias a que conducen la estimación marxista de la sociedad y del Derecho y la consideración nacional-socialista de ambas realidades.

La base de las teorías colectivistas está en una exaltación de la comunidad y en una correspondiente infravaloración del individuo, al que se delimita en función de aquélla, cualquiera que sea su expresión o concreción. Y ello lo mismo en la concepción marxista que en la que se ha denominado derecha hegeliana. Como es sabido, el origen de estas manifestaciones se encuentra, por un lado, en la postura de crítica de la filosofía kantiana, aunque ninguno de los que llevan a cabo esta labor consiga desprenderse enteramente del idealismo de Kant; por otra parte, en la afirmación del espíritu absoluto de Hegel y su entendimiento como principio al cual quedan subordinados los valores individuales.

El desarrollo jurídico de estas posiciones cobra un matiz que, si bien se mira, es unitario, ya que la diversificación de direcciones no

tiene otro sentido que marcar un momento a partir del cual la referencia es diferente. Pero en el fondo el problema es el mismo, y los fundamentos, iguales. Se trata de afirmar a la comunidad como suprema realidad. Dentro de ella, el individuo se pierde. El Derecho es el Derecho de la comunidad, y el individuo únicamente cuenta con la esfera jurídica que la comunidad le reconoce, y en cuanto el ejercicio de esa esfera de poder sirva a los intereses de aquélla.

Aunque parezca extraño, todas estas corrientes coinciden en afirmar el fondo ético del Derecho como uno de sus valores indeclinables. Para Emge, por ejemplo, «el Derecho es una manifestación de lo ético en el amplio sentido de la palabra y, por tanto, es algo suprapositivo» (55). Ahora bien: es Binder quien, posiblemente, ha llevado esta postura, desde el punto de vista jurídico, a sus extremas consecuencias. Para él, el Derecho es la «forma necesaria del todo que realmente es, la forma que hace posible el todo en su totalidad»; es la «inserción coactiva del individuo en la comunidad». El pueblo es una totalidad concreta en la cual, y en cuanto tal, el espíritu humano se da su existencia histórica. El individuo no tiene derechos frente al pueblo, frente a la comunidad o frente al Estado como colectividades, sino meras situaciones que desenvuelve siempre de acuerdo con lo que es el interés básico y superior de la entidad colectiva (56).

No podemos entrar en mayores desarrollos. Bástenos aquí con precisar que las concepciones colectivistas arrancan de la sustancializa-

(55) Vid. KARL LARENZ: «La filosofía contemporánea del Derecho y del Estado». trad. esp. de Galán y Truyol, Edit. *Revista de Derecho Privado*. Madrid, 1942, págs. 116 a 120. En línea similar a ésta, HOHENAUER, MARCK, KAUFMANN.

(56) Vid. la exposición que de su teoría hace LARENZ, en loc. cit., páginas 122 a 139. También, de esta misma obra, págs. 153 y sigs. Para las concepciones del Derecho por los sistemas colectivistas, y la destrucción de la personalidad humana en su seno, y, con ésta, el desconocimiento de los derechos subjetivos del individuo, vid. CONDE: *Introducción al Derecho Político actual*. Ediciones Escorial. Madrid, 1942, singularmente los capítulos e apartados dedicados al marxismo-leninismo, al Estado fascista y al nacional-socialista. Sobre este último es interesante la obra de ROGER BONNARD: *El Derecho y el Estado en la Doctrina Nacional-Socialista*. Trad. esp. de Pi Suñer, Ed. Bosch, Barcelona, 1950.

ción del ente colectivo —comunidad u otro cualquiera— y la consiguiente reducción del individuo a la condición de sometido. Con ello a éste se le niegan derechos subjetivos. No cuenta sino con la posibilidad de movimiento que le permite la comunidad y en cuanto importa a ésta, dentro siempre de sus límites de voluntaria concesión. El individuo mismo es una simple función.

En el Derecho del Trabajo, las doctrinas colectivistas manifiestan sus derivaciones en un doble orden de dependencia: para con el Estado, como encarnación política de la comunidad, y para con los grupos sociales que pueden ser sustancializados y sobrepuestos al individuo como tales entes colectivos. Ello se traduce en las consecuencias siguientes:

1.^a Desaparece la normación jurídico-laboral desde la perspectiva del individuo —trabajador o empresario— para estimarse las relaciones jurídico-laborales como un complejo de conexiones dentro de la comunidad, motivadas por la razón de esta misma comunidad; la autonomía de la voluntad queda anulada, ya que constituye un reflejo de la libertad individual, incompatible con el desarrollo primario del interés de la comunidad.

2.^a La empresa es una unidad superior a los miembros humanos que la integran, y, por consiguiente, la actividad de trabajador y empresario no crea supuestos de constitución de derechos para uno y otro —con sus paralelos deberes—, sino nuevas situaciones jurídicas dentro de la empresa como unidad.

3.^a Las organizaciones profesionales quedan, respecto de sus miembros, en actitud de exigencia, ya que éstos se subordinan a aquéllas, pero a su vez desaparece el sentido de libertad y espontaneidad de las mismas —y por su poder jurídico normativo— frente a la comunidad o el Estado, que, también en el orden laboral, representa y encarna el supremo interés.

El Derecho del Trabajo, como puede verse, no pasa de ser, en la concepción colectivista, un orden parcial sometido al interés jurídico superior del Estado o de la comunidad, en los cuales —y sólo en ellos— encarna la idea del Derecho. Como tal disciplina jurídica tendrá por objeto ordenar la producción de modo que la comunidad alcance su máximo desarrollo y, en consecuencia, no habrá derechos del

individuo empresario o del individuo trabajador, sino meras facultades o atribuciones graciabiles reconocidas por la norma que emana de la comunidad, y por conducto de la voluntad del Estado, a cuyo dictado habrán de someterse las actividades de aquéllos. El contrato de trabajo no será nunca contenido de derechos y deberes, sino fórmula a través de la cual se realiza jurídicamente, y en ocasiones hasta como pura relación de hecho, el objetivo de servicio a la producción como servicio a la comunidad en el hecho del trabajo. La esfera de movimientos y posibilidades del sujeto no es jurídica, sino políticamente consentida y determinada. Con lo cual acrece, inevitablemente, la amplitud de poder de la colectividad y queda eliminado el círculo de acción y disposición de los individuos, que simplemente detentan *una situación* laboral dentro del margen de poder y atribuciones consentido y tolerado por aquélla.

5. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS SUBJETIVOS.— Hemos visto cómo cualquiera de las doctrinas negadoras del derecho subjetivo lleva consigo, en el Derecho del Trabajo, la destrucción de las nociones y conceptos fundamentales de éste. En efecto, quedan, por tal manifestación, sin sentido, o sin un sentido que valore debidamente lo que de sustancial y jurídico existe en los mismos, conceptos básicos del Derecho laboral que responden a realidades con vigencia neta dentro de esta rama jurídica. Así los de trabajador y empresario en cuanto sujetos de una relación jurídica, reducidos a una simple situación sin facultad ni derecho reconocido, miembros de una empresa o de una comunidad, participantes en el seno de una realidad de cuyos poderes no les corresponde nada por sí, sino en cuanto se lo reconozcan la comunidad misma o la norma. Así también el concepto de empresa, disuelto en un complejo entrecruzado de preceptos formales de derecho objetivo. Así las expresiones —traducción de realidades— de contrato de trabajo y organización profesional, vinculadas en su desarrollo a una exigencia de hecho; pero nunca encarnadas en auténticas formulaciones nacidas de un sentido y un valor eminentemente jurídicos.

Urge, por tanto, dar a la noción de Derecho subjetivo todo su verdadero alcance y reivindicar su puesto dentro del Derecho labo-

ral, evitando que su negación sea un instrumento de negación también de instituciones laborales.

Con Dabin hay que comenzar afirmando que «el Derecho subjetivo es una noción no sólo defendible, sino indispensable», ya que «es imposible construir el Derecho sin esa noción, porque ella es la traducción inmediata de una realidad elemental: la de que si los hombres están sometidos a una regla social, que por otra parte existe para ellos y para su bien, son, sin embargo, seres individuales». En el bien entendido, por otra parte, que «reconocer el Derecho subjetivo no es afirmarlo sin límites», pues «corresponde al Derecho objetivo, que fundamenta el Derecho subjetivo, fijar los límites de éste, bien respecto a los derechos subjetivos concurrentes, bien, en un plano más elevado, respecto al bien público, al bien de la sociedad en general» (57).

Al tomar como punto de referencia el problema en el Derecho del Trabajo habríamos de trazar una primera obligada distinción entre el *derecho al trabajo*, como un derecho público subjetivo, constitucionalmente reconocido, y cuyo desenvolvimiento se alcanza a través de preceptos legales diversos, de varia significación, y los derechos subjetivos privados nacidos de las relaciones jurídicas laborales (58).

Desde un prisma análogo, aún tendríamos que considerar el derecho de asociación profesional, o, mejor, la asociación profesional misma en cuanto resultante del ejercicio de un Derecho público subjetivo, reconocido al individuo, y que logra su plena realización y deviene en múltiples consecuencias jurídicas, dentro del Derecho laboral. Los dos hechos fundamentales y primarios del trabajo y la asociación como tendencias y realidades necesarias han encontrado una formulación jurídica de carácter público indudable. Pertenecen al terreno jurídico-público en cuanto derechos que nacen de la condición misma del ser humano y en cuanto que, por tanto, precisan de la garantía que el poder político les presta y confiere en orden a su inserción dentro del cuadro general de manifestaciones concretas de

(57) Cfr. DABIN, págs. 64 a 67.

(58) Vid. Fuero del Trabajo, Declaración I, 3, 8. Asimismo art. 24 del Fuero de los Españoles.

esa vinculación que, en lo público, el individuo tiene con el Estado. Lo cual no impide —antes bien, facilita, y es presupuesto inexcusable de su desenvolvimiento— que las relaciones jurídicas —ya privadas, ya también públicas— que al amparo de esa situación jurídica surgen se deriven un conjunto de derechos para cuantas personas toman parte, bajo una u otra condición, en ellas, por el hecho de prestar un trabajo por cuenta ajena y en tanto en cuanto éste es el título fundamental que puede ser alegado.

Los derechos subjetivos en el ámbito laboral, y nacidos de sus relaciones jurídicas, son, esencialmente, derechos privados, pertenecientes, como situaciones de poder concreto, a unas personas, naturales o jurídicas, sujetos del Derecho del Trabajo. Su significación jurídico-pública —en lo que tiene de tal— no está por entero excluida, pues hay una relación que liga, en ocasiones directamente, a los sujetos laborales con entes públicos, o con bienes pertenecientes al Estado, y en otras de modo indirecto, sin perder por ello su condición esencial.

El interés predominante, la voluntad que impone su señorío, el aspecto de dominio y pertenencia, o la situación de poder concreto en que el Derecho subjetivo se concreta, no encierra, en el Derecho laboral, un sentido diferencial absoluto entre lo privado y lo público, de manera que opere como riguroso dominio de separación entre las esferas de uno y otro. Antes al contrario, hay siempre una interdependencia que, valorando lo privado, no excluye lo público, y viceversa.

A) *La situación de poder concreto nacida de las relaciones laborales.*—Para Castro, el Derecho subjetivo es una «situación de poder concreto concedida a la persona, como miembro activo de la comunidad jurídica, y a cuyo arbitrio se confía su ejercicio y defensa» (59).

Con referencia al Derecho del Trabajo, la cuestión estriba en determinar —poder determinar o no— la existencia de relaciones jurídicas laborales en las cuales tengan su origen situaciones de poder concreto para las personas que actúan como sujetos de las mismas.

(59) Cfr. CASTRO, loc. cit., pág. 482.

La cosa nos parece clara. En el marco laboral, la relación de empresario a trabajador se resuelve en una situación de poder recíproca. Tanto uno como otro, desde su respectivo plano de actuación, cuentan con una titularidad que corresponde a una posición de personal superioridad, dado que se asienta sobre el dominio reconocido en torno a una esfera garantizada por una jurídica protección. Por consiguiente, dentro de los límites y en el círculo al cual se extienden los derechos del trabajador y empresario, éstos pueden realizar cuantos actos sean lícitos. Pueden, en consecuencia, modificar, transmitir, imponer determinadas condiciones al ejercicio de ese derecho. Naturalmente, siempre y cuando esa modificación, renuncia, transmisión, etcétera, no vaya en contra de lo que, en el terreno laboral, se impone como criterio básico, y atendido el carácter singular de las prestaciones en este dominio del Derecho (60).

Por otra parte, hay que tener en cuenta que estos derechos de trabajador y empresario, en cuanto poderes otorgados a los mismos, no lo son ilimitadamente. Cuentan con adecuada contención. Son reconocidos y confiados a aquéllos en cuanto miembros de una comunidad y como miembros también de un orden jurídico. Tienen su fin, y dentro de la relación que les da origen, y en el seno de la empresa en la cual se desarrollan, representan una finalidad a la cual se deben, y de la que brotan las convenientes y justas limitaciones. En las relaciones laborales estas limitaciones, sin desconocer la esencia de derecho de los de trabajador y empresario, se concretan, primero, en una obligación de su ejercicio en cuanto que del mismo han de derivarse una serie de efectos recíprocos —para el empresario, por uso del derecho del trabajador, y para éste por ejercicio del de aquél—; en el establecimiento, expreso o tácito, de ciertas prohibiciones que harían de peor condición el derecho de una de las partes (61); en la

(60) Hay que tener en cuenta siempre, por ejemplo, el carácter personal de la prestación del trabajo. Habría de considerarse, igualmente, el principio de irrenunciabilidad formulado en el art. 36 de nuestra L. C. T., contra el cual no cabría estipulación válida.

(61) Vid. art. 9.º de la L. C. T.

postulación que tiende a evitar el ejercicio abusivo dentro de un marco jurídicamente lícito (62).

Con ello se atiende a una doble finalidad: en primer término, quedan coordinados los intereses de trabajador y empresario en orden a la superior unidad de la empresa; en segundo lugar, tal finalidad se proyecta sobre la ordenación de la comunidad a la cual pertenecen empresario, trabajador, empresa como unidad de producción y organización profesional como entidad que posibilita las relaciones laborales.

A todo esto viene a unirse el que la existencia de estos derechos subjetivos en el cuadro general —y concreto— de las relaciones laborales, actúa como catalizador de atribuciones, deberes y facultades reconocidas o derivadas de la condición de uno y otro sujetos. De esta forma, la unidad de situación jurídica en que el Derecho subjetivo se manifiesta se despliega hacia el exterior en un haz —que puede aumentar o disminuir— de facultades otorgadas al trabajador y al empresario, en un plano susceptible de estabilidad en cuanto el derecho conserva su valor esencial, pero con una posible elasticidad derivada de la reducción o el acrecimiento de aquellas facultades.

En las relaciones jurídicas laborales el Derecho subjetivo tiene, pues, una tripe derivación —incluso una cuádruple— advertible en ser realidad que proyecta la unidad de su independencia en relación con los mismos titulares; sobre la empresa como entidad básica, después; en torno a las organizaciones profesionales de que son miembros trabajador y empresario, más tarde; y sobre la sociedad en general, por último. No cabe duda de que no todos los derechos subjetivos tendrán en el terreno laboral esta dimensión; pero resulta innegable que, en algunos casos, el ejercicio, y la simple existencia de los mismos, afectará, en mayor o menor medida, a las cuatro realidades enumeradas. Tan fuerte es su significación de estabilidad que el Derecho subjetivo representa, por otro lado, como ha dicho Castro, un elemento de garantía de la sociedad «que se trata de defender incluso frente a los cambios de legislación, en nombre del respeto a los derechos adquiridos» (63). La significación y trascendencia de

(62) Vid. art. 76, 1.ª de la L. C. T.

(63) Cfr. CASTRO, loc. cit., pág. 486.

este hecho es, en el terreno jurídico-laboral, mucho más expresiva y acusada que en cualquier otro campo del Derecho, dadas las consecuencias y la trascendencia social que las relaciones laborales guardan. El respeto a la condición más beneficiosa, para no poner otros ejemplos, y que tiene valor expresamente reconocido en Derecho del Trabajo, explica, a nuestro juicio, este principio de estabilidad del Derecho subjetivo, y es una manifestación destacada del mismo en lo jurídico-laboral.

Al igual que en otras ramas del Derecho, en el Derecho del trabajo, el Derecho subjetivo en la relación jurídico-laboral no se confunde con ésta, sino que constituye su externa manifestación, aquella realidad por virtud de la cual se hace patente la existencia de una conexión entre sujetos diferentes que derivan su relación de la prestación de un trabajo por cuenta ajena. No se trata, por tanto, de un simple hecho, sino de un hecho cualificado que, al ligar consecuencias jurídicas, engendra derechos, los cuales tienen su desarrollo en el plano de un recíproco y mutuo condicionamiento. La unidad del Derecho subjetivo surgido de las relaciones laborales guarda un sentido eminentemente jurídico en cuanto que está dentro de la relación jurídica laboral, inspirada por el hecho de la prestación del trabajo y en función de la finalidad u objetivo que se pretende conseguir con la realización del trabajo por el obrero y la entrega de la remuneración correspondiente por el empresario. La situación de poder concreto reconocida a éste por la comunidad a través del Derecho objetivo termina justamente allí donde concluye la esfera o círculo de atribuciones frente al obrero y, como deber general de respeto, frente a los demás. De la misma forma, bien que en sentido inverso, la del trabajador. El derecho de aquél lo es al servicio del trabajador, con independencia del que tenga sobre el producto del trabajo en sí, y con los que van inherentes a tal realidad. El derecho del trabajador lo es a una remuneración en cuanto elemento o manifestación esencial de la situación de poder concreto en que su derecho subjetivo consiste.

B. *El ejercicio del poder por el titular.*—Las relaciones jurídicas laborales entrañan una situación para los sujetos de las mismas. Los derechos subjetivos en que esa situación consiste son reconocidos *para*

que sean ejercitados. El ejercicio requiere capacidad necesaria para ello o, en su caso, suplencia de esa capacidad que falta o que se encuentra limitada. Empresario y trabajador pueden, en este sentido, exigir un complemento a su capacidad insuficiente, que les venga por vía de representación y en función, precisamente, del ejercicio necesario de los derechos subjetivos que ostentan.

El ejercicio del poder que el Derecho subjetivo ofrece a sus titulares ha de hacerse dentro de los límites señalados por normas superiores, por razones de pragmática jurídica o en atención a conveniencias circunstanciales que, excepcionalmente, puedan suponer una limitación a su ejercicio. El círculo de lo lícito laboral viene dado por la significación y alcance del contenido de los mismos derechos y de sus titulares.

Ejercitar el cuadro de atribuciones y facultades reconocidas al titular del Derecho subjetivo quiere decir que la eficacia social de ese poder ha de manifestarse en el sentido de hacer efectivas sobre la realidad las consecuencias jurídicas que tal ejercicio lleva consigo. Tal ejercicio se concreta en un desarrollo activo frente a quien viene directa o indirectamente obligado a responder al contenido de ese derecho; y en una posibilidad de ejercicio de una acción frente a todos los demás que, no teniendo obligación directa, cuentan, sin embargo, con el deber general de abstención. Cualquier alteración en este normal ejercicio del poder puede plantear la necesidad de un procedimiento o vía excepcional por la cual dicho ejercicio sea restablecido y el derecho en cuestión reintegrado a su posición justa derivada del mismo sentido constitutivo del derecho subjetivo en sí.

Empresario y trabajador habrán de ejercer su poder el uno frente al otro en la exigencia de un cuadro mutuo de atribuciones. Pero, además, ambos tienen un derecho genérico a reclamar de los demás: la no violación de su derecho y su mantenimiento dentro de una postura de respeto e incluso de cooperación. El contrato de trabajo engendra una serie de derechos que, en cuanto manifestaciones concretas de la relación que está en el fondo, dan origen, a su vez, a unas posibilidades de ejercicio de aquéllos. Entre otras razones, porque el no uso —lo mismo que el uso inmoderado o abuso—

de un derecho subjetivo, su no ejercicio —lo mismo en el terreno laboral que en cualquiera otra rama del Derecho— hacen del derecho algo que va contra su esencial finalidad y contradice su fundamental sentido jurídico. Como ha escrito Castro, «el sentido anti-social de su no uso puede determinar su extinción» (64).

En cuanto a las organizaciones profesionales, el derecho o derechos de éstas a su propia constitución, a su intervención y presencia dentro de los convenios colectivos de trabajo, a su participación en la ordenación de la vida laboral, como personas morales o colectivas, constituyen por sí una simple abstracción o una norma programática si no se ejercitan como conviene a la sociedad y como reclaman las actitudes de los distintos miembros que integran la vida de la comunidad laboral, en primer término, y la estructura global de la comunidad política, como un todo, después.

El ejercicio de ese poder que el Derecho subjetivo otorga; es decir, el ejercicio del mismo derecho, no es algo ilimitado. La fuerza de estas limitaciones es, en lo laboral, mayor, si cabe, que en otras ramas jurídicas, toda vez que, en un sentido, el Derecho del trabajo va contra el individualismo liberal, y, en otro, la regulación de las condiciones y del contenido de esos derechos deja en esta rama jurídica escaso margen a la autonomía de la voluntad y crea, en cambio, un conjunto de lazos y dependencias jurídicas venidos de fuera y heterónomamente impuestos.

En suma, para el trabajador y para el empresario, para la organización profesional como entidad o persona moral, el ejercicio de los derechos que nacen de sus relaciones es un imperativo de vigencia y una razón de aumento del tráfico jurídico y de estabilidad social. Pero bien entendido que también las limitaciones son del Derecho y que éste se ejerce dentro de ciertos límites.

C) *La estructura de los derechos.*—Sujeto, objeto y contenido de poder sobre el objeto constituyen —según el acertado esquema de Castro— los elementos esenciales del Derecho subjetivo (65).

(64) Idem, pág. 484, donde, en nota, añade: «en sus diversas formas de pérdidas del derecho: por no uso, caducidad y prescripción extintiva».

(65) Idem, págs. 488 y sigs.

En los derechos subjetivos derivados de relaciones jurídicas laborales, empresario, trabajador, empresa, organización profesional o cualquiera otra realidad actúan como sujetos de aquéllos en cuanto sean personas naturales o jurídicas. El concepto de persona es esencial a la condición de sujeto y es a ella a la que se confía y atribuye la situación de poder. A ello no son obstáculo ni la incapacidad del sujeto, que puede quedar sometido a representación, ni la transitoria indeterminación del mismo, ni la pluralidad de ellos. No es, por consiguiente, necesario que trabajador o empresario posean una capacidad plena en todo momento, lo que supone voluntad psicológica plenamente desarrollada. En cuanto a su posible indeterminación, el carácter personal de la prestación de trabajo hace que, sobre todo en ciertos casos en los que la relación se establece precisamente en función de calidades técnicas y personales del trabajador, sea por entero inadmisibile dicha indeterminación. En otras ocasiones, en cambio, ésta puede ser perfectamente concebible, al menos hasta el momento de la ejecución de la obra o la prestación del servicio.

La singularidad y fuerza del fenómeno organizativo profesional en el terreno laboral otorga especial significación a los supuestos de pluralidad de sujetos que, o bien actúan desapareciendo su pluralidad hacia el exterior, como persona jurídica, o bien quedan en la posición señalada por los arts. 17 y 19 de nuestra ley de Contrato de trabajo cuando se refieren a un contrato laboral, en la que, en verdad, se trata de un caso de cuasi-mancomunidad, pues sigue conservándose la personalidad de cada uno para el ejercicio de sus derechos esenciales y la prestación de los servicios consiguientes (66).

El objeto viene definido como «la realidad social, acotada como base de la situación de poder concreto que se ha confiado a su titular» (67). Es la base material del contenido, del cual se diferencia, no obstante, por su invariabilidad y estabilidad.

(66) Vid., en general, el estudio de ALONSO OLEA: *Pactos colectivos y contratos de grupo*, en el que lleva a cabo un análisis meticoloso, y realmente exhaustivo, acerca de la significación doctrinal y práctica de lo dispuesto en los arts. 17 y 19 de la L. C. T.

(67) Se confunde con frecuencia con el contenido. Pero la diferencia hay que mantenerla, pues, como señala CASTRO, «mientras el contenido del de-

En lo laboral, el objeto lo constituye, en una doble relación correspondiente, la prestación de un servicio o la ejecución de una obra —o con mayor exactitud, el trabajo por cuenta ajena— y la remuneración. Trabajo y remuneración en cuanto valor y cosa material valuable, respectivamente, son, sustancialmente, siempre lo mismo, bien que pueda variar la determinación de su cantidad y el contenido de facultades y atribuciones que encierran. El objeto de los derechos nacidos de una relación jurídica laboral vendrá siempre condicionado por ambas realidades, sin que deba ser confundido con el derecho de propiedad —o de otra clase— que el empresario en cuestión, persona natural o jurídica, tenga sobre los productos del trabajo, que no son el trabajo mismo; y con el que pueda el trabajador tener sobre la cuantía de la remuneración, que no es el derecho mismo sobre ésta.

Por último, el contenido se manifiesta en el conjunto de facultades que el derecho en cuestión lleva consigo para su titular. Lo cual implica al mismo tiempo una imposición o deber que afecta a los demás, con carácter general, de respetar el derecho. El derecho del empresario a la prestación del trabajo por cuenta ajena entraña una serie de facultades menores que forman el contenido de aquél (68). De la misma manera, el derecho del trabajador queda integrado por un conjunto de atribuciones que le son inherentes por su condición de tal y en virtud del derecho nacido de la relación jurídica laboral concertada con el empresario (69).

Este contenido, que envuelve tal actitud y tales facultades, lleva consigo, en lo laboral, dos posiciones o actitudes definidas perfectamente en su titular: una, de exigencia directa, obligacional, frente al otro sujeto —o a los otros sujetos, si son más de uno— de la rela-

recho subjetivo puede cambiar, es la permanencia de su base objetiva la que le da estabilidad a través de sus diferentes vicisitudes».

(68) Por ejemplo, todas las que se encierran en la forma de prestación de ese trabajo y garantías del mismo. En este sentido, las obligaciones y derechos formulados en el capítulo VI de la L. C. T. son, en realidad, contenido de derechos subjetivos de empresario y de trabajador.

(69) En cuanto a la forma de pago del salario, derecho a anticipos, a certificado de trabajo, etc.

ción, del cual se requiere una conducta determinada; otra, frente a los terceros en general, que implica un deber de abstención y de respeto a los derechos así originados en cualquier momento. Una y otra posición significan ejercicio del derecho que se ostenta, y bien por vía jurisdiccional ordinaria, bien por vía jurisdiccional laboral en el caso de tratarse de competencia de este tipo, el titular del derecho puede exigir el cumplimiento de esas facultades —obligaciones para los otros— y la satisfacción de las mismas, en que su derecho consiste, cuando éste sea desconocido o violado (70).

D) *El carácter relativo de estos derechos.* — La expresión derechos relativos es, en verdad, una forma convencional de expresarse, ya que no lo son con tal carácter, toda vez que en ellos, junto al deber concreto de una persona determinada, hay también —sí que no en el mismo grado que en los denominados derechos absolutos— una obligación general de respeto que alcanza a todos. Por eso, intentar o querer que la distinción derechos absolutos-derechos relativos cuente con una manifestación rigurosa, es desconocer el auténtico significado de tal dualismo. La eficacia de los derechos relativos no se limita a los obligados inmediatamente por el vínculo jurídico. Su dimensión trasciende también a terceros, aunque no, claro es, de modo tan directo, ya que no se les impone una conducta precisa y determinada.

Las relaciones de trabajo o, mejor, los derechos nacidos de las relaciones jurídicas laborales en cuanto relaciones de cooperación tienen este carácter relativo, supuesto que continuamos admitiendo el valor de esta denominación y cuanto su significado encierra. En efecto, empresario y trabajador se ponen en relación para, a un derecho del primero corresponder una obligación del segundo, y a un derecho de éste reconocer una obligatoria conducta de aquél. Uno y otro tienen una potestad sobre la conducta de cada uno, de manera que, «presupuesta la libertad de actuación del obligado, puede ser en uno y en otro respecto frustrada o dificultada por la voluntad de

(70) Las acciones otorgadas por los arts. 82 y 83 de la L. C. T. no tienen, en verdad, un sentido diferente.

éste» (71). Así, el empresario puede negarse a pagar el salario o a cumplir con cualquiera de las obligaciones que, en la ley, por el contrario, son derechos para el trabajador por su condición de tal. Y el trabajador puede violar su deber básico —derecho del empresario— de prestar su trabajo, no haciéndolo o haciéndolo en condiciones distintas —más perjudiciales para el empresario— que las concertadas o las dispuestas en disposiciones legales y reglamentarias. A su vez, los terceros —lo cual demuestra el carácter convencional de las expresiones derechos absolutos y derechos relativos— pueden interponer determinados obstáculos al ejercicio de los derechos de trabajador y empresario, tratando de impedir el desenvolvimiento normal de los mismos (72). No en balde el principio de la cooperación social es postulado fundamental en toda clase de derechos y, de modo singular, en los nacidos de relaciones jurídicas laborales. Lo cual no impide que, siendo su valor primero el de la conducta de los sujetos obligados de manera inmediata, hayamos incluido estos derechos y, por ello, en el grupo de los denominados relativos.

III. CONCLUSIONES

Cabe, a nuestro juicio, a guisa de deducción última de cuanto llevamos escrito, afirmar las siguientes conclusiones o, mejor, principios directivos:

Primera. La estructura, contenido y naturaleza del Derecho del Trabajo permite —como rama jurídica autónoma— concebir en ella la existencia de relaciones jurídicas y derechos subjetivos que testimonian fehacientemente su filiación jurídica y eviten, en lo posible, su consideración sociológica, económica, política, etc., con entero olvido de su esencia verdadera.

(71) Cfr. CASTRO, loc. cit., pág. 503.

(72) Por ejemplo, quienes impiden, por motivos políticos o de otra índole, que los trabajadores acudan a su trabajo, oponiéndose materialmente a la entrada de aquéllos en la empresa, o provocando disturbios encaminados a conseguir tales objetivos, o valiéndose de la simple amenaza o coacción intimidatoria.

Segunda. La situación de esta rama del Derecho dentro del ordenamiento jurídico total obliga a tener en cuenta su naturaleza privada y su carácter público, doble concurrencia de normas que se dan en el Derecho del Trabajo, pero cuya trascendencia no debe ser exagerada dada la imprecisión de los límites de separación existentes entre una y otra esfera —lo público y lo privado—.

Tercera. El Derecho del Trabajo está constituido por un conjunto de relaciones jurídicas laborales como situaciones jurídicas en que se encuentran las personas que participan en calidad de sujetos de dichas relaciones, organizadas unitariamente dentro del orden jurídico total por un especial principio jurídico, que aquí es el de la justicia social en cuanto ordena la relación de los sujetos de la relación e inspira, a través de estas situaciones, la convivencia del resto de las que puedan darse en la vida de la comunidad.

Cuarta. En el Derecho del Trabajo y de las relaciones jurídicas laborales nacen una serie de derechos subjetivos en los que el poder que reconocen y entraña se halla confiado a su titular o sujeto, y pendiente, en su desarrollo, del arbitrio del mismo, bien que, por las características especiales de esta rama jurídica, se encuentra notablemente reducido el ámbito de la autonomía de la voluntad y son muy fuertes las limitaciones impuestas a ésta, lo cual, inevitablemente, se traduce en limitaciones al ejercicio de los derechos subjetivos.

Quinta. El contrato de trabajo constituye, como cauce fundamental de manifestación de las relaciones jurídicas laborales, un centro de confluencia de derechos subjetivos del trabajador y del empresario, donde el vínculo jurídico que liga a aquél y a éste determina la posición de las partes dentro de la relación creada, fijando la extensión y límites de su acción.

Sexta. La noción de Derecho subjetivo es, a nuestro juicio, un buen punto de partida para la afirmación de una mayor autonomía en el campo laboral, terreno jurídico éste en el que concurren una serie de limitaciones provenientes de la norma general de protección que preside estas relaciones.

Séptima. El capítulo de las fuentes del Derecho del Trabajo es de primordial importancia a los efectos de fijar el contenido de las relaciones jurídicas laborales, y de los derechos subjetivos nacidos de

éstas. Especial relieve cobran aquí los convenios colectivos con su poder normativo de condiciones de trabajo.

Octava. El artículo 9.º de nuestra ley de Contrato de trabajo, si bien no supone una negación de la posibilidad de desarrollo al máximo de los derechos subjetivos, limita éstos a través de las restricciones impuestas a la autonomía de la voluntad, aunque la consagración que, *a sensu contrario*, hace de la condición más favorable al trabajador, implica un reconocimiento, en otro sentido, de la amplitud de su ejercicio. No obstante, habrían de considerarse, entre las fuentes del Derecho del Trabajo —o para ser más exactos, al referirnos ahora al art. 9.º de la ley del Contrato de trabajo— los convenios colectivos, dado que su eficacia normativa creadora resulta indiscutible, como lo prueba el hecho de que en ellos tienen su origen —y merced a su valor normativo— numerosas relaciones jurídicas de carácter laboral, engendradoras, a su vez, de derechos subjetivos.

MANUEL ALONSO GARCÍA

