

NACIMIENTO, CONSOLIDACIÓN DISCIPLINAR Y
DELIMITACIÓN FUNCIONAL Y OBJETIVA DEL DERECHO DEL
TRABAJO

*ORIGIN, DISCIPLINE AND FUNCTIONAL AND OBJECTIVE
DELIMITACION OF LABOUR LAW*

Rev. Boliv. de Derecho N° 24, julio 2017, ISSN: 2070-8157, pp. 502-521



Enrique
LALAGUNA
HOLZWARTH

ARTÍCULO RECIBIDO: 23 de marzo de 2017

ARTÍCULO APROBADO: 4 de mayo de 2017

RESUMEN: El trabajo analiza, en primer lugar, los presupuestos que dan origen a la conformación de la disciplina iuslaboralista desde su nacimiento hasta su consolidación como rama jurídica autónoma y diferenciada del Derecho Civil. Asimismo, se aborda la evolución legislativa española desde las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal en las relaciones laborales hasta la llegada del periodo democrático español. Finalmente, el trabajo ahonda en un intento de aproximación y delimitación funcional, objetiva de la disciplina del Derecho del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: Derecho del Trabajo; disciplina jurídica; independencia; autonomía; delimitación objetiva; delimitación funcional.

ABSTRACT: The paper analyses, firstly, the implications that originated the Labour Law discipline from its birth to the consolidation as a specific branch of law separated from the Civil Law. Likewise, studies the most significant Spanish legislative development from the first signs of State interventionism into labour relationships to the democratic period arrival. Finally the work goes deeply into an approach to the Labour Law functional and objective delineation.

KEY WORDS: Labour Law; branch of law; independency; discipline autonomy; objective delimitation; functional delineation.

SUMARIO.- I. Consideraciones preliminares.- II. Trabajo y vida: un vínculo inescindible de la subsistencia en sociedad.- III. El nacimiento del derecho del trabajo. Aproximación histórica.- IV Nacimiento del Derecho del Trabajo en España. Franquismo y Evolución Democrática.- V. Funciones, contenido y delimitación conceptual del derecho del trabajo.

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

La fundamentación de la disciplina del Derecho del Trabajo requiere de un análisis que comprenda las causas generadoras de dicha disciplina así como los factores que entran en juego y sirven para validar el conocimiento de la misma en un contexto histórico, social y económico.

El proceso identitario para que una disciplina autónoma como el Derecho del Trabajo consiga, finalmente, emanciparse de una constante tendencia basada en la homogenización jurídica constituye un largo recorrido. Por otro lado, y pese a ser alcanzada dicha autonomía disciplinar, su carácter mutable impide que ésta pueda definirse de manera abstracta y definitiva. En efecto, el Derecho del Trabajo no es estático, sino que se encuentra afectado por una realidad cambiante que lo transforma en función de lo acaecido en cada contexto histórico.

Es por tanto lógico que se advierta al inicio de este análisis que el acercamiento a una noción de la disciplina del Derecho del Trabajo revestirá en todo caso un carácter provisional, habida cuenta de su constante exposición a factores socioeconómicos, políticos, demográficos y legislativos.

Parece, en consecuencia, que lo adecuado es adoptar la visión esclarecedora de su historia y de los distintos factores que conjuntamente explican su naturaleza¹.

¹ En este sentido, SERRANO CARVAJAL, M.: "Notas para una aproximación histórica al Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, núm. 119, 1978, pp. 33-75.

• Enrique Lalaguna Holzwarth

El autor es Profesor Contratado Doctor Interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctor Europeo en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Bologna (Italia). Actualmente desempeña su labor docente e investigadora en la Universidad de Valencia (España), siendo autor de diversas monografías y diferentes artículos y capítulos de libro en materia de Derecho laboral y de la Seguridad Social. Entre sus líneas de investigación principales destacan, entre otras: la movilidad geográfica transnacional en el seno de los grupos de empresa multinacionales; la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud; el despido económico del personal laboral en el sector público, o la negociación colectiva en Finlandia. Correo electrónico: enlaholt@uv.es.

II. TRABAJO Y VIDA: UN VÍNCULO INESCINDIBLE DE LA SUBSISTENCIA EN SOCIEDAD.

Desde el nacimiento y a lo largo de la práctica totalidad de nuestra existencia la condición humana parece estar ligada de forma indisoluble al trabajo. No es de extrañar, por tanto, que a lo largo de la historia se haya cuestionado el porqué de dicha asociación necesaria entre la vida de la especie humana y su dedicación al trabajo².

En antropología la locución latina *homo faber* significa el hombre que hace o fabrica y que se interesa por las cosas prácticas. Esta acepción se contrapone a la de *homo ludens* como hombre que juega, o que se interesa en la diversión. Pues bien, podría decirse que la mera existencia de un enfrentamiento entre estas distintas facetas de la naturaleza humana serviría para justificar la dicotomía maniquea que a lo largo de los siglos ha ido asociándose a la institución del trabajo.

De entrada, no cabe duda de que el emblema trabajo o labor presenta casi de forma inevitable connotaciones negativas. Tanto en la antigua Grecia como en la civilización romana las labores vinculadas a la producción y el trabajo agrícola eran consideradas como aspectos accesorios en lo que podría considerarse el desarrollo de una vida humana plena, quedando por tanto estos, relegados a los esclavos.

En efecto, si como señala Aristóteles “el trabajo tiende al reposo, y no el reposo al trabajo”, y por tanto, el esfuerzo humano dirigido a la realización de actividades no parece resultar una tendencia natural e intrínseca, propia del ser humano, sino que más bien constituye una imposición dimanante de los requerimientos de la subsistencia humana, convendría cuestionarse cuáles son los aspectos que servirían para justificar que la vida humana se encuentre indisolublemente ligada a la necesidad de trabajar.

De un lado, y como se ha adelantado, se encuentra el hecho de que el trabajo constituye una actividad esencial que sienta las bases de la propia supervivencia humana. De otro lado, y no menos importante, se asume de forma pacífica que el trabajo, como medio que permite la subsistencia, se incardina, esencialmente, en un contexto social y como parte de un débito convivencial que contribuye al mantenimiento y preservación de un sistema de intercambio de bienes y servicios entre los distintos miembros que conforman la comunidad.

Sin embargo, pese a la consabida necesidad de un desarrollo de actividades vinculadas a la producción para la subsistencia colectiva, lo cierto es que el ya

2 La palabra labor que viene del latín y griego *ponos* se utiliza para significar esfuerzo, molestia fatiga o incluso dolor. En este sentido, MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 7ª edición revisada, Valencia, 2014, pp. 38-39.

mencionado carácter peyorativo asociado a la figura del trabajo ha resultado históricamente constante hasta la llegada de la reforma protestante de la Edad Media.

A partir de entonces el esfuerzo humano empezará a ser considerado como parte necesaria de la ética puritana, incluyéndose el trabajo diligente y responsable como un aspecto esencial que contribuye a la salvación divina.

III. EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. APROXIMACIÓN HISTÓRICA.

Como se ha señalado, la emancipación del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma de otras, relativamente próximas, resulta cronológicamente bastante reciente. En realidad, al referirnos al Derecho del Trabajo nos estamos refiriendo a un “derecho nuevo”³.

Esa desvinculación de otras ramas jurídicas tuvo lugar históricamente a través de la conjunción de una serie de factores de diversa índole. Sin perjuicio de una posterior referencia y desarrollo de cada uno de estos, se puede avanzar que dichos factores son los siguientes: en primer lugar, un factor sociológico que se identifica con las consecuencias dimanantes de la Revolución industrial; en segundo lugar, un factor jurídico consistente en la aparición de un derecho individualista desfasado de la realidad social; en tercer lugar, la reacción obrera frente a la situación que habían creado el derecho individualista en el marco de la revolución industrial; y, por último, el intervencionismo estatal con la finalidad de integrar el conflicto social⁴.

En definitiva, sólo a partir de la generalización del trabajo realizado voluntariamente en régimen de dependencia y ajenidad, o si se quiere asalariado, y en un concreto momento histórico como el de la revolución industrial es cuando es posible hablar del derecho del trabajo como rama jurídica específica⁵.

A lo largo de distintas etapas históricas en las que se establecieron relaciones de trabajo entre personas existen profundas diferencias en cuanto a la regulación jurídica de esas relaciones de contenido laboral.

Podría decirse que a lo largo de la historia han aparecido tres grandes modelos de apropiación de los resultados de trabajo⁶.

3 BORRAJO DACRUZ, E.: “Presupuestos críticos para el estudio del Derecho del Trabajo. (Procedimientos para definir el Derecho del Trabajo)”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 33, 1957, pp. 7-26.

4 SALA FRANCO, T.; LÓPEZ GANDÍA, J.: “El Derecho del Trabajo”, en ALBIOL MONTESINOS, I. et alrri, *Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y relaciones colectivas*, Tirant lo Blanch, 3ª edición, Valencia, 2001, p. 26.

5 SALA FRANCO, T.; LÓPEZ GANDÍA, J.: “El Derecho...”, cit., p. 57.

6 BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, 5ª edición, Madrid, 1988, p. 45.

Durante el periodo de la Antigüedad Clásica⁷ el sistema más extendido era el del trabajo esclavo, sistema en el cual el esclavo no es dueño de sí mismo y es, en cambio, el que detenta la propiedad de la persona esclava quien acaba recibiendo los frutos del trabajo de éste. Nos obstante, en este periodo confluyen otros sistemas de intercambio con fórmulas cercanas a la servidumbre⁸.

Posteriormente, a lo largo de la Edad Media la relaciones de trabajo están basadas en la propia servidumbre, donde el régimen feudal supone que el señor del feudo adquiere un poder de beneficiarse de los servicios que pudiesen presta sus siervos⁹. Sin embargo, la aparición gremial y su actividad, así como el desarrollo de las ciudades, supuso la progresiva desaparición de este tipo de relaciones de trabajo en favor de relaciones que revestían un carácter libre, y en muchos casos formativo, estableciéndose relaciones basadas en el intercambio de la sabiduría o el conocimiento por el trabajo entre maestros y oficiales o aprendices respectivamente.

Con todo, la generalización del trabajo libre no llegará hasta la Edad Moderna, donde el régimen gremial acabará dejando paso a otras relaciones de trabajo en las que las limitaciones corporativas propias de los gremios se acaban difuminando¹⁰. Durante este periodo, son los propios comerciantes los que realizan encargos a viejos aprendices o maestros empobrecidos hasta que, finalmente, son los propios comerciantes los que acaban tomando iniciativas generadoras de trabajos a gran escala en sus propios establecimientos y factorías¹¹.

No obstante, la verdadera liberalización de la fuerza de trabajo no llegaría hasta la etapa de la revolución liberal, donde se liberaliza la fuerza de trabajo a través de la instrumentación del contrato civil de arrendamiento de Servicios que se instaura como vehículo contractual por excelencia para el intercambio entre la fuerza de trabajo y la apropiación de los frutos del mismo en virtud de la autonomía de la voluntad de las partes¹².

Así, la Revolución Industrial constituye la línea de separación histórica entre una etapa precedente basada en la propiedad y detentación de la persona del trabajador -con mayor o menor intensidad-, y una etapa posterior en la que se da paso a la voluntariedad como rasgo esencial de la contraprestación pactada, que de forma conjunta, acuerdan las partes para la entrega de los frutos del trabajo.

7 En este sentido confrontar, SERRANO CARVAJAL, M.: "Notas para una aproximación", cit., pp. 34-40, ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Edersa, 4ª edición revisada, Madrid, 1981, p. 118; MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos, Madrid, 2001, pp. 52-55.

8 ALONSO OLEA, M.: *Introducción*, cit., pp. 117-130.

9 SERRANO CARVAJAL, M.: "Notas para una aproximación", cit., p. 41.

10 MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., p. 61.

11 ALONSO OLEA, M.: *Introducción*, cit., pp. 163-165; BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción*, cit., pp. 62-63;

12 Sobre la evolución hasta las relaciones basadas en la autonomía de la voluntad confrontar, BAYÓN CHACÓN, G.: *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1955, pp. 259-310.

Es por tanto durante la segunda mitad del siglo XVIII y a lo largo del siglo XIX cuando a través de la Revolución industrial y la Revolución burguesa se generan las condiciones sociales, ideológicas, políticas y económicas que dan como resultado un contexto propicio para la generación del Derecho del Trabajo tal y como lo conocemos hoy en día.

Ahondando en el que podría denominarse factor sociológico, conviene aclarar que la expresión Revolución Industrial no comporta únicamente el significado que apriorísticamente se le suele aparejar. De un lado, y como habrá oportunidad de constatar, los cambios generados durante este proceso de la Ilustración no fueron únicamente de tipo industrial sino que vinieron acompañados de cambios ideológicos y condicionamientos de tipo político y económico que darían como resultado la conocida como sociedad de clases. Por otro lado, si bien el término revolución implica un cambio drástico y en un momento concreto, lo cierto es que el proceso que conocemos como Revolución Industrial se desarrolla de forma progresiva y paulatina, por lo que su aparición reviste un carácter de continuidad que se desarrolla entre 1760 el año 1830¹³.

Pese a ello, no cabe duda, de que los múltiples avances técnicos industriales supusieron uno de los factores esenciales para el paso hacia esta nueva etapa. La mecanización del proceso productivo y la aparición de nuevas invenciones como la máquina de vapor de James Watt en 1765 o la lanzadera volante para la fabricación de tejidos de John Key en 1733 permitieron incrementar exponencialmente la producción de bienes de consumo con especial incidencia en el sector textil y el siderúrgico.

Dicha mecanización de la producción fue posible, no obstante, por la conjunción de diversos factores entre los que se encuentra la progresiva desaparición de los señoríos y la correlativa liberalización de las relaciones serviles. Junto a lo anterior, también tuvo trascendencia la revolución de los procedimientos agrícolas y su modernización a través de sistemas como la rotación de los cultivos.

Todo ello, vendrá lógicamente acompañado de la aparición de la figura de la mano de obra libre, que, a consecuencia del traslado de la población desde las zonas rurales hacia las ciudades, servirá para abastecer la creciente demanda de fuerza de trabajo y capital humano en los centros de producción. Es precisamente en esta época cuando se produce un significativo descenso de la mortalidad, lo que supuso un incremento demográfico en todo el mundo a partir del año 1750, lo que, a su vez, trajo consigo un significativo incremento en la demanda de los bienes de consumo. Los requerimientos de ese aumento demográfico incentivaron un aumento de la

13 En este mismo sentido se manifiesta el profesor ALONSO OLEA en el contexto concreto de nuestra disciplina, en ALONSO OLEA, M.: *Introducción*, cit., pp. 229-294.

producción que se hizo precisamente posible a través del considerable aumento de la mano de obra existente para prestar servicios en las fábricas.

Con todo, resulta esencial destacar que el incremento de la productividad es el que permitirá la generación de las acumulaciones del capital necesarias para el establecimiento de una industria y la consolidación de los establecimientos fabriles en los núcleos urbanos. A este desarrollo industrial también contribuyeron otros factores como la aparición de las sociedades de capital con responsabilidad limitada y la expansión comercial de la industria¹⁴.

El conjunto de transformaciones de diversa índole augura una nueva sociedad. En efecto, la nueva industria a través de la utilización creciente de las máquinas y de las nuevas formas de energía dará como resultado lo que podría denominarse la nueva sociedad industrial, generándose así un nuevo modelo productivo y nuevas formas de vida económica¹⁵.

Es así como la Revolución Industrial a través de la introducción de la máquina en el trabajo trajo consigo la generalización del trabajo asalariado. En efecto, la generalización del trabajo asalariado tuvo lugar porque una de las principales consecuencias de la Revolución Industrial fue el cambio en la titularidad de los medios de producción y la disociación de trabajo y capital¹⁶. Este fenómeno se explica porque con anterioridad a la Revolución Industrial, el trabajo y el capital se encontraban unidos en la persona del artesano, que trabajaba en su taller. Sin embargo, tras ella, se producen drásticos cambios en la organización del trabajo, ya que para el establecimiento de los centros fabriles son necesarias grandes acumulaciones de capital. De ahí que, en consecuencia, el trabajador (tanto el artesano como el campesino), al ser incapaz de acumular el capital necesario para hacerse fabricante, se vea obligado a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, es decir, se vea obligado a convertirse en un trabajador asalariado.

Ahondando en el factor jurídico, esto es, la Revolución Burguesa, se ha de señalar que lo que sin duda no era predecible era que el éxodo de los trabajadores a los núcleos urbanos conllevara a la postre la aparición de una inusitada cantidad excedente de mano de obra para prestar sus servicios en los centros fabriles. De hecho, todas las teorías que defendían las virtudes de la creación del nuevo orden mundial y económico a través de la industrialización no pudieron prever las consecuencias reales de dicho fenómeno, especialmente, para con las clases trabajadoras. En este sentido la ideología liberal que impregna el momento histórico en el que se desarrolla la revolución industrial así como los instrumentos jurídicos

14 En este sentido, GRIMA REIG, M., y SALOM COSTA, J.: *Historia de las Civilizaciones*, ECIR, Valencia, 1980, p. 301.

15 En este sentido, NORES TORRES, L. E.: "El "genoma" laboral: orígenes, componentes y evolución del derecho del trabajo", *Quaderns de ciències socials*, núm. 7, 2007, p.11.

16 PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Derecho del Trabajo e ideología*, Tecnos, cuarta edición revisada, Madrid, 1989, p. 16.

que regulan en dicho momento histórico las relaciones entre patronos y trabajadores -a través de lo que se conoce como derecho liberal individualista- acabaría por manifestar su disfuncionalidad social.

En efecto, tras la Revolución francesa de 1789 y la posterior extensión de sus implicaciones hacia otras naciones europeas, la burguesía acaba consolidándose como el grupo dominante de una nueva estratificación social conocida como la sociedad de clases¹⁷.

Es precisamente en este momento de la historia en el que cobran fuerza las tesis del liberalismo político y económico. El sustrato ideológico del liberalismo encuentra entre sus manifestaciones más claras la defensa de las tesis abstencionistas por parte del Estado a la hora de regular las relaciones entre trabajo y capital. Podría decirse que la única intervención del Estado se limita ahora a garantizar ese libre juego de la autonomía de la voluntad en la fijación de las condiciones en las que se ha de desarrollar la prestación de servicios. De hecho, las tesis liberales propugnan que cualquier interferencia o limitación al libre juego de la voluntad de las partes generaría efectos indeseados en el mercado de trabajo.

Esto se explica porque de un lado las relaciones de trabajo comenzarán a regularse civilmente basándose en principios que se informan a través de la autonomía de la voluntad de las partes y el libre acuerdo a la hora de determinar el alcance y las obligaciones de cada una de ellas. En este sentido, el contrato civil de arrendamiento de servicios se instaura como tipo contractual cumpliendo su doble función constitutiva y reguladora, es decir, de un lado, la de la libre autonomía que se concreta en el hecho de que cualquier trabajador pueda obligarse contractualmente, a ceder su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, libremente estipulada en el contrato con cualquier patrono que detentase una industria; de otro lado, la de su función reguladora, consistente en que el contrato se erige como la única fuente reguladora de las obligaciones entre las partes y sólo a través de él se fijan los procedimientos y condiciones a través de los cuales se desarrollará la prestación laboral y, en definitiva, los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Sin embargo, y como es sabido, la manifiesta desigualdad entre las dos posiciones *ab initio*, entre patrón y trabajador; y la confrontación entre las exigencias de un mercado cada vez más competitivo y la desregulación en las condiciones de trabajo de la clase obrera desencadenó drásticas consecuencias que se tradujeron en la generación de una atmósfera conflictual cada vez más creciente.

Junto al abstencionismo, las tesis del liberalismo amparan también la idea de evitar cualquier posible elemento de presión que pudiese perturbar esa libertad que debe

17 Entre la amplitud de obras que abarcan el periodo de la denominada, "revolución burguesa" confrontar, BERGERON, L.: "Europa de la caída de antiguo régimen al Congreso de Viena", en *Las revoluciones europeas y el reparto del mundo*, Argos, Barcelona, 1970, pp. 263-561.

prevalecer entre el capital y el trabajo. De esta manera sí se considera necesario prescindir de cualquier tipo de asociación que pudiese pervertir el libre juego de la oferta y la demanda. En ese sentido, conviene avanzar que las consecuencias de la aplicación de dichas tesis en la relaciones de trabajo y su afectación directa -con perniciosos efectos- sobre el proletariado industrial son las que hicieron surgir el conocido como movimiento obrero que se enfrentará a estas ideologías a fin de erradicar la situación de explotación y miseria a la que se ven abocados los trabajadores indefensos ante las imposiciones del capitalismo dominante¹⁸.

Frente a la manifiesta incapacidad por parte de las ideologías liberales para conciliar los intereses recíprocos de las distintas partes implicadas en el conflicto, la idea de una conciencia colectiva conformada por una clase trabajadora desfavorecida hasta márgenes próximos a la miseria va calando en la sociedad a través de distintas propuestas de carácter asociativo que, a través de distintos postulados de corte revolucionario¹⁹, plantean el enfrentamiento con el sistema capitalista. Como resultado de todo ello se prohíbe el asociacionismo obrero al considerar que interfiere en ese libre juego reprimiéndose cualquier iniciativa sindical dado que según dichas concepciones liberales, el objeto de estas asociaciones no es otro que el de forzar al alza la negociación del salario y la mejora de las condiciones de trabajo para la clase trabajadora. En este sentido la ideología liberal que impregna los Códigos Decimonónicos con sus dogmas abstencionistas, tipifican como delito las distintas manifestaciones del asociacionismo obrero²⁰.

No obstante, pese a la presión ejercida por las clases dominantes (en manos de la burguesía), la fuerza imparable del colectivo obrero obliga a una reconsideración de los planteamientos en los que hasta entonces se venía fundamentando el régimen asalariado. De esta manera, el Estado, consciente de la situación de crisis ideológica y política irá adoptando, desde un planteamiento de prohibición inicial frente a los movimientos del asociacionismo obrero, distintos comportamientos, en orden a preservar la subsistencia y estabilidad del sistema. Así, la incipiente amenaza de la denominada cuestión social y la inminencia de una posible revolución de la clase proletaria obliga a adoptar, tanto al Estado, como a las clases dominantes burguesas una actitud consciente de las necesidades de cambio²¹. En efecto, desde el enfrentamiento y la prohibición se pasará una fase de tolerancia en relación con dichos movimientos asociativos de la clase obrera, hasta alcanzar finalmente

18 Sobre la presión del movimiento obrero confrontar, PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Derecho del Trabajo*, cit., pp. 37-42.

19 Desde los beligerantes planteamientos del ludismo de Ned Ludd, que abogan por la destrucción de los medios de producción, pasando por los primeros movimientos de corte mutualista destinados a la cobertura de riesgos sociales, hasta la conformación del germen de los primeros sindicatos y partidos obreros.

20 A modo de ejemplo, en nuestro país nota en los códigos penales de 1848 y 1870 consideraron delictivas las actividades sindicales. A pesar de que las constituciones de 1868 y 1876 reconocía el derecho de asociación, su legalización no se producirá hasta la entrada en vigor de la ley General de asociaciones de 30 de junio de 1887.

21 MONTAÑA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, 1ª ed., Madrid, 1992, p. 60.

una fase final de reconocimiento a través de las primeras iniciativas legislativas encaminadas a la protección de la clase trabajadora y de la afirmación jurídica del fenómeno sindical²². De esta manera, y sin perjuicio de un mayor desarrollo en el apartado dedicado al nacimiento del Derecho del Trabajo en España, aparecen las denominadas “leyes de fábricas”, que como muestra inicial del intervencionismo de los poderes públicos en las relaciones laborales, plantean la protección de colectivos de trabajadores especialmente sensibles a las duras condiciones de trabajo imperantes, tales como mujeres y niños, así como el control de aquellas prestaciones de servicios especialmente penosas en el desarrollo de su actividad (trabajos en minas, peligrosos, etc.).

No obstante, se ha de poner de manifiesto que, si bien dicha génesis legislativa del control de la autonomía de la voluntad de las partes ha de ser merecedora de una consideración positiva, no resulta concluyente de cara a la consolidación de lo que hoy en día se entiende por Derecho del Trabajo. En efecto, el hecho determinante de la verdadera desvinculación de las relaciones de prestaciones de servicios entre la figura del empleador y el trabajador del Derecho Civil, hasta entonces regulado a través del contrato de arrendamiento de servicios, y la consideración del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma que parte de la concepción de la posición del trabajador como la parte débil de la relación de trabajo, no es otro que el de la regulación legal del contrato de trabajo, que por primera vez refleja la necesidad del establecimiento de normas con carácter tuitivo que se han de proyectar sobre la parte contratante del empleado. Junto a ello, la importancia del contrato de trabajo se demuestra en atención a que, en tanto en cuanto, constituye “centro de imputación de todo un nuevo bloque normativo”²³, expresa la fórmula a través de la cual “se estructura jurídicamente una realidad social básica, asimismo unitaria; el trabajo humano productivo, libre y por cuenta ajena”²⁴.

IV. NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA. FRANQUISMO Y EVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.

Como se ha dicho, durante los primeros quince años del siglo XX, y siguiendo las tesis del denominado “intervencionismo científico” surgen en España las primeras disposiciones de corte social, que con marcado carácter proteccionista de los trabajadores plantean la defensa de valores vinculados a la necesidad de reconocimiento de ciertos derechos básicos de los mismos²⁵. Así, pese a su casi

22 Pese a la existencia de antecedentes legalizadores de asociaciones sindicales como la *Trade Union Act* inglesa de 1871 y la Ley francesa *Waldeck-Rousseau* de 1884, el verdadero reconocimiento a las funciones de negociación colectiva y huelga propias de la acción sindical vendrá de la mano del reconocimiento constitucional al sindicato por parte de la Constitución alemana de Weimar en 1919.

23 RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “El Derecho del trabajo”, en AA.VV.: *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 29-53.

24 En palabras de ALONSO OLEA, M.: *Introducción*, cit., p. 313.

25 MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje*, cit., p. 36.

excepcional aplicación aparecen leyes que regulan las condiciones de trabajo de las mujeres y niños; el descanso dominical; la jornada máxima en las minas; el trabajo nocturno a la mujer; o la conocida como “Ley de la silla” por la que las mujeres empleadas en un establecimiento no fabril debían disponer de un asiento individual²⁶.

Todos estos antecedentes normativos tienen como protagonistas la labor desarrollada a través de la Comisión de Reformas Sociales²⁷, y el Instituto de Reformas Sociales²⁸. En efecto, en la defensa del mencionado “intervencionismo científico”, dichas instituciones desarrollaron importantes funciones de cara a la consolidación de la futura regulación laboral. No obstante, pese a la conciencia por parte de los poderes públicos de la necesidad del establecimiento de una regulación que, con carácter finalista, determinase los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral, lo cierto es que, tanto la insuficiencia de unas normas de naturaleza esencialmente administrativa incapaces de colmar los requerimientos de una ley básica que regulase omnicomprendivamente las relaciones entre empresarios y trabajadores como la concurrencia de otros factores como la desconfianza hacia el movimiento sindical y la oposición de los empresarios, terminaron por frustrar las intenciones renovadoras que auguraban dichas normas.

Habrá que esperar por tanto hasta la Dictadura de Primo de Rivera, y el alumbramiento del Código de Trabajo, de 23 de agosto de 1926, para poder hablar de un texto que, con carácter integral, regulase el contrato de trabajo y tratase de unificar, de forma sistemática, las dispersas normas laborales. Así, pudiendo considerar a esta norma como el punto de partida del nacimiento del Derecho del trabajo, se suceden durante esta etapa otras muchas disposiciones de corte social que pretenden avanzar en el camino del reconocimiento de los derechos de la clase obrera²⁹.

Posteriormente, durante la Segunda República, la Constitución de 9 de diciembre de 1931, marca un hito en la historia del Derecho constitucional español, al reconocer por primera vez entre sus disposiciones el derecho de sindicación en su artículo 39, siendo éste desarrollado a través de la Ley de 8 de Abril de Asociación Profesional. Junto a lo anterior, aparece la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 que sustituyendo al Código de Trabajo de 1926 extiende su ámbito de aplicación a las distintas modalidades de trabajadores, definiendo, al

26 Entre otras: Real Decreto de 23 de abril de 1903, estableciendo el Instituto de Reformas Sociales (*Gaceta*, 30 de abril); Ley de 3 de marzo de 1904, relativa al descanso dominical (*Gaceta*, 4 de marzo); Ley de 19 de mayo de 1908, de Consejos de conciliación y arbitraje industrial (*Gaceta*, 20 de mayo); Ley de 27 de abril de 1909, sobre huelgas y coligaciones (*Gaceta*, 28 de abril); Ley de 27 de febrero de 1912, Ley de la silla (*Gaceta*, 28 de febrero).

27 Creada por Real Decreto de 5 de diciembre de 1883.

28 Creado por Real Decreto de 23 de abril de 1903.

29 Entre otros los Decretos-Leyes de 21 de junio de 1926, de protección a las familias numerosas, y de 22 de marzo de 1929, por el que se crea el seguro de maternidad, así como el Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, que instituyó la llamada Organización Corporativa Nacional que mediante las denominadas “bases de trabajo”, desarrolló notables funciones normativas.

tiempo, y por primera vez, la institución del contrato de trabajo a partir de las notas de dependencia y ajenidad. Asimismo, durante esta época resulta destacable el avance en el plano de los seguros sociales, con especial referencia a la Ley de 8 de octubre de 1932 que afirma la obligación de aseguramiento de aquellos accidentes de trabajo que causan en incapacidades a los trabajadores.

No obstante, pese a los numerosos avances en materia social anteriormente reseñados, con la llegada de la guerra civil y el posterior inicio de la dictadura franquista se inicia una nueva etapa en el Derecho del Trabajo español, caracterizada, en lo esencial, por la total ausencia de libertad sindical mediante el establecimiento de una organización sindical vertical única al servicio del Estado, que integran este sindicato único a empresarios y trabajadores y que comporta la afiliación obligatoria y automática de todos ellos. Asimismo, a través del Fuero del Trabajo, aprobado por Decreto de 9 de marzo de 1938, desaparece la autonomía colectiva, pasando ésta a ser monopolio del Estado, que a partir de ahora fija las condiciones de trabajo. En efecto, la Declaración III.4 del Fuero del Trabajo señalaba que únicamente el Estado tenía la potestad para fijar las "bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas". Finalmente, en el plano de las relaciones colectivas se produce la eliminación de las instituciones de conflicto laboral y la huelga y el cierre patronal pasan a considerarse delitos de "lesa patria" siendo tipificados como delito de sedición a través del Código de 1944³⁰.

Entre las numerosas normas que se dictaron durante los años del régimen franquista merecen especial atención la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 y sus correspondientes desarrollos reglamentarios o a través de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, especialmente por su incidencia en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo. Asimismo, en materia de Seguridad Social conviene destacar la traslación desde un sistema de seguros sociales dispersos de la etapa anterior a un sistema compacto de Seguridad Social que aglutina las contingencias desde un punto de vista integral y coherente. Al respecto, merecen especial mención la Ley de Bases de la Seguridad Social, Ley 193/1963 y su Texto articulado, de 21 de abril de 1966, que sienta el precedente de un esquema razonado de prestaciones que servirá de modelo para la futura construcción del actual sistema de la Seguridad Social³¹. Por su parte, en el ámbito de la jurisdicción laboral, y tras la eliminación de los Tribunales Industriales y los Jurados Mixtos de la etapa anterior se anuncia la creación de una nueva Magistratura de Trabajo a través de la Declaración VII del Fuero del Trabajo, y posteriormente la Ley Orgánica de las Magistraturas de Trabajo de 17 de octubre de 1940 crea el Tribunal Central de Trabajo. Dichos órganos, que se configuraban con una estructura orgánica propia

30 En MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho*, cit., p. 50.

31 BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción*, cit., p. 116.

y separada de la organización judicial común guardaban estrechos vínculos con la Administración del Estado a través del Ministerio de Trabajo³².

Finalmente, tras la finalización del periodo franquista, y el advenimiento de un nuevo régimen democrático, se instaura en nuestro país un nuevo modelo de relaciones laborales, que a través de la Constitución de 1978 consagra, en correspondencia con la conformación de un Estado social y democrático de derecho, el reconocimiento a un conjunto esencial de derechos sociales que se manifiestan tanto en una perspectiva individual como colectiva. En este sentido, y en atención a la vertiente individual de las relaciones laborales, se proclaman, entre otros, el derecho al trabajo, al descanso y a las vacaciones retribuidas, a la seguridad e higiene del trabajo como manifestaciones. En el plano colectivo, y en correspondencia con la ratificación de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 87 (sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación de 1948) y 98 (sobre aplicación de los principios de derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949), se reconocen derechos constitucionales a sindicarse libremente, a la negociación colectiva, a la huelga y el conflicto colectivo y se declara asimismo la obligación de los poderes públicos frente al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social.

Tras la llegada de este nuevo modelo democrático de relaciones laborales y en desarrollo de gran parte de los derechos reconocidos por la Constitución de 1978 se sucedieron, durante la década de los 80 y posteriormente, las disposiciones laborales más importantes del actual panorama del Derecho del Trabajo de nuestro país. Entre las disposiciones más importantes, resulta obligado hacer referencia a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, así como al Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley 7/1989, de 12 de abril de Procedimiento Laboral.

Como es sabido, dichas normas han sido objeto de numerosas modificaciones, no obstante, conviene hacer mención a algunas de ellas, bien por cuanto coinciden con el periodo de la integración de España en la Unión Europea, los procesos de globalización económica, la generalización de la descentralización productiva y la introducción de las medidas de flexibilidad en el entorno de nuestras relaciones laborales, bien debido a su reciente promulgación. En este sentido, se han de mencionar la Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, la Ley 11/1994, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, recientemente modificado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

32 En MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho*, cit., p. 52.

Junto a estas, también se han de mencionar el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, recientemente modificado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (vigente hasta el 2 de octubre de 2016), y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

V. FUNCIONES, CONTENIDO Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El intento de aproximación a una delimitación funcional, objetiva y conceptual de la disciplina del Derecho del Trabajo requiere del acercamiento a las causas que determinan su existencia y de la explicación de su naturaleza poliédrica y contradictoria. En primer lugar, una labor de identificación de sus funciones precisa de la atención a una doble perspectiva. En este sentido, resulta obligado atender a la consideración de la disciplina en cuanto instrumento destinado a la tutela de la considerada, tradicionalmente, parte débil de la relación laboral. En efecto, la función tuitiva que el Derecho del Trabajo proyecta sobre la figura del trabajador resulta, hoy en día, incuestionable, sobre todo habida cuenta, de su reconocimiento a través de múltiples y diversos organismos e instancias internacionales.

De hecho, la función asociada al establecimiento de medidas, que en favor del trabajador, plantean un trato diferenciado y favorecedor frente a la otra parte contratante de la relación jurídica, se concibe en la actualidad como un requerimiento ineludible en la regulación de las condiciones de trabajo. Se trata por tanto, de nivelar la balanza para conseguir un cierto equilibrio ante la situación de inferioridad, que de partida, caracteriza la posición del trabajador en la relación laboral y, tal y como señala el Tribunal Constitucional en su Sentencia 3/1983, de 25 de enero, cumplir con un propósito compensador igualador de la "desigualdad originaria entre trabajador y empresario".

Junto a esta primera función, el Derecho del Trabajo, persigue la finalidad de preservar el *status quo* en el sistema económico y productivo imperante del mundo capitalista. De hecho, el Derecho el Trabajo constituye un elemento esencial para garantizar la subsistencia de dicho sistema capitalista mediante la integración en el mismo de la clase asalariada³³. De esta manera, y en correspondencia con la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado que consagra el artículo

33 SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Sobre el concepto de Derecho del trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 26, 1986, 194.

38 de la CE, se manifiesta de forma consciente la función generadora de riqueza y capital de la empresa, y por ende del empresario, en una sociedad, donde el correcto y constante intercambio de bienes y servicios resulta esencial para la preservación y el funcionamiento del sistema.

Pues bien, precisamente, de lo hasta ahora expuesto, es decir, de la necesaria convivencia de ambas funciones, representadas las posturas antagónicas y contradictorias de los dos protagonistas de la relación laboral, resulta posible concluir que la disciplina del Derecho del Trabajo presenta una naturaleza contradictoria, en tanto en cuanto está destinada a solucionar las posibles controversias que del enfrentamiento de ambas posiciones contrapuestas puede acontecer. De este modo, y como producto de la natural colisión que la defensa de los intereses de una relación, que como la laboral, presenta un carácter cambiario, se manifiesta la necesidad de un conjunto normativo ordenador que permita establecer, con criterios de equidad, soluciones válidas al conflicto.

Si bien es cierto, que aunque, como habrá oportunidad de constatar, entre las particularidades que presenta esta disciplina autónoma se encuentra el establecimiento de amplios márgenes para la negociación entre las partes, la necesidad de dirimir ante posibles enfrentamientos de intereses ha corrido siempre pareja a la concreción de lindes infranqueables a través de la limitación de la autonomía de la voluntad de las partes y mediante la imposición de normas imperativas ajenas a su poder de disposición³⁴. De este modo, mientras el desarrollo de la prestación de servicios del trabajador se somete a la esfera organicista y directiva del empresario, el derecho de propiedad que ostenta este último se ve limitado en sus manifestaciones más negativas frente al trabajador³⁵.

Sin embargo, y pese a que, como se ha visto, la mencionada labor de integrar el conflicto social que manifiestan las partes de la relación laboral, se constituye como una de las funciones medulares del Derecho del Trabajo, conviene plantear algunas cuestiones al respecto. De un lado, que junto a la voluntad de establecer un conjunto normativo coherente y capaz de solucionar los conflictos que devienen de la naturaleza cambiaria de la relación individual de trabajo, coexiste un propósito clave en el afianzamiento de ciertos derechos de dimensión colectiva, tales como el derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la huelga y el conflicto colectivo. En este sentido, resulta inexcusable advertir que, a diferencia de lo que ocurre en la relación individual de trabajo, las partes en la relación laboral y desde una dimensión colectiva, se sitúan en posiciones equivalentes y no subordinadas, donde el monopolio estatal en la defensa de los intereses de los trabajadores, deja

34 En este sentido, GALIANA MORENO, J.: "Reflexiones sobre el carácter transaccional del Derecho del trabajo" en AA.VV.: *Estudios de Derecho del trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 538-540.

35 SALA FRANCO, T.; LÓPEZ GANDÍA, J.: "El Derecho", cit., p. 20.

paso a las distintas manifestaciones de los derechos colectivos representados por las distintas organizaciones colectivas de cada una de las partes. En efecto, desde esta perspectiva, cada una de las partes aparece como titular de un interés colectivo, donde cada uno de los miembros integrantes de cada parte ha sido ya partícipe del reconocimiento de una serie de derechos desde el plano individual.

De otro lado, conviene igualmente poner de manifiesto el hecho de que esa función conciliadora de intereses enfrentados que se predica del Derecho del Trabajo presenta un carácter inestable y provisional. En efecto, mientras la inestabilidad deviene de la absoluta disparidad que presentan los intereses de las partes implicadas en la relación de trabajo, la provisionalidad se explica en atención a que las respuestas que faculta el ordenamiento pueden resultar ineficaces en un contexto relacional permanentemente sometido a los constantes cambios de los mercados, la política y la economía. No es difícil advertir por tanto, que la disciplina del Derecho del Trabajo se erige como una rama del ordenamiento mutable, sometida al permanente desafío de proporcionar soluciones válidas y eficaces ante el advenimiento de constantes cambios y los desequilibrios entre "lo económico y lo social"³⁶.

En segundo lugar, por cuanto atañe al contenido del Derecho del Trabajo, y de cara a la delimitación de sus áreas constitutivas, resulta imprescindible establecer la diferencia entre el Derecho individual del trabajo, y el Derecho colectivo del trabajo. Por cuanto afecta primero, podría decirse que su centro de imputación normativa se circunscribe al ámbito del trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena. En este sentido, queda fuera de dicho ámbito el trabajo por cuenta propia o autónomo, en tanto en cuanto, quienes lo desarrollan lo hacen en beneficio propio, asumiendo riesgos, cargas y obligaciones, y dentro de su propia esfera organicista.

Así, junto al conjunto de disposiciones reguladoras que conforman ese centro de imputación normativa de las relaciones individuales de trabajo se sitúa el Derecho colectivo del trabajo como segundo núcleo normativo de imputación de derechos de la disciplina iuslaboralista. Como se ha dicho, el Derecho colectivo del trabajo o Derecho sindical viene referido a las distintas relaciones jurídicas colectivas entre las asociaciones y organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, en cabal correspondencia con el reconocimiento histórico de los derechos colectivos anteriormente mencionado. La regulación de cuestiones como la autonomía colectiva, la representación sindical, el conflicto colectivo o la negociación colectiva representan en la actualidad un pilar normativo importante en el ámbito del Derecho del Trabajo.

36 ROMAGNOLI, U.: "Las transformaciones del Derecho del trabajo" en AA.VV.: *Experiencias de flexibilidad normativa*, Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago de Chile, 1992, p. 16.

Junto a las anteriores, y como reflejo del intervencionismo de los poderes públicos en el ámbito de las relaciones laborales individuales y colectivas resulta obligado hacer mención al Derecho de la Seguridad Social, al Derecho procesal laboral y al Derecho administrativo laboral. En este sentido, mientras el primero viene referido al establecimiento de un sistema que provee al conjunto de trabajadores de la cobertura necesaria ante eventuales situaciones de precariedad o necesidad, los restantes abarcan áreas encaminadas al control sobre el cumplimiento de las normativas reguladoras de las relaciones individuales y colectivas de trabajo³⁷.

Por último, y en un intento de síntesis y aproximación conceptual que permita definir la disciplina del Derecho del Trabajo en atención a las funciones y contenidos anteriormente señalados, podría decirse que éste constituye el conjunto de normas y principios jurídicos, que de forma sistemática regula la relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena y que presenta como función la integración del conflicto industrial a través de la apertura de cauces institucionalizados para su solución³⁸.

37

38

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Edersa, 4ª edición revisada, Madrid, 1981.

BAYÓN CHACÓN, G.: *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1955.

BERGERON, L.: "Europa de la caída de antiguo régimen al Congreso de Viena", en *Las revoluciones europeas y el reparto del mundo*, Argos, Barcelona, 1970, pp. 263-561.

BORRAJO DACRUZ, E.: "Presupuestos críticos para el estudio del Derecho del Trabajo. (Procedimientos para definir el Derecho del Trabajo)" en *Cuadernos de Política Social*, núm. 33, 1957, pp. 7-26.

BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, 5ª edición, Madrid, 1988.

GALIANA MORENO, J.: "Reflexiones sobre el carácter transaccional del Derecho del trabajo" en AA.VV.: *Estudios de Derecho del trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 538-540.

GRIMA REIG, M., y SALOM COSTA, J.: *Historia de las Civilizaciones*, ECIR, Valencia, 1980.

MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 7ª edición revisada, Valencia, 2014.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

MONTOYA MELGAR, A.:

- *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos, Madrid, 2001.

- *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, 1ª edición, Madrid, 1992.

NORES TORRES L. E.: "El "genoma" laboral: orígenes, componentes y evolución del derecho del trabajo", *Quaderns de ciències socials*, núm 7, 2007, pp. 1-52.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Derecho del Trabajo e ideología*, 4ª edición revisada, Tecnos, Madrid, 1989.

RAMIREZ MARTINEZ, J. M.: "El Derecho del trabajo", en AA.VV.: *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 29-53.

ROMAGNOLI, U.: "Las transformaciones del Derecho del trabajo" en AA.VV.: *Experiencias de flexibilidad normativa*, Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago de Chile, 1992.

SALA FRANCO, T.; LÓPEZ GANDÍA, J.: "El Derecho del Trabajo", en ALBIOL MONTESINOS, I. et altri, *Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y relaciones colectivas*, Tirant lo Blanch, 3ª edición, Valencia, 2001.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Sobre el concepto de Derecho del trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 26, 1986, p. 194.

SERRANO CARVAJAL, M.: "Notas para una aproximación histórica al Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, núm. 119, 1978, pp. 33-75.