

Revalorando el derecho laboral

Revaluing labor law

Recibido: mayo 11 de 2016 | Revisado: julio 15 de 2016 | Aceptado: agosto 18 de 2016

RENZO SAAVEDRA FIORINI¹

ABSTRACT

Labor Law is without a doubt one of the branches of the Law which has generated a great of debate through time, for the most part because it's in a state of constant change and adaptation in regards to the prevailing social and economic phenomena. At first, there was indeed a total lack of protection for the worker going from a situation of slavery to semi slavery with abusive work hours and unfair salary wages. It was in this context that the first efforts of the working class began in order to achieve the minimal rights that allow them to live a more decent life. The present article looks to identify the beginnings and definitive traits of Labor Law and its evolution in the doctrine to further understand its protective focus and its validity in present times.

Key words: Labor Law, resurgence, evolution, definitive traits, protection, subordination, innovative ideas

RESUMEN

El Derecho del Trabajo es sin duda una de las ramas del Derecho que ha generado mayor debate en el tiempo, esto debido, principalmente, a que se haya en constante cambio y adaptación a los fenómenos sociales y económicos imperantes. En efecto, en un primer momento existió una desprotección total del trabajador pasando de la esclavitud a una situación de semiesclavitud con jornadas de trabajo abusivas a cambio de un salario injusto. En este contexto se dan las primeras luchas de la clase trabajadora por alcanzar derechos mínimos que le permitan llevar una vida más decorosa. En el presente artículo se busca identificar los inicios y los rasgos que definen el Derecho de Trabajo y su evolución en la doctrina, para entender su enfoque tuitivo (protector) y su plena vigencia en la actualidad.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, surgimiento, evolución, rasgos definitorios, ideas particulares, protección, subordinación

¹ Pontificia Universidad Católica del Perú
Correo: rfsaavedra@pucep.pe

DOI: <http://dx.doi.org/10.24039/cv20164270>

Introducción

Durante mi experiencia como estudiante de pregrado y ahora como maestría, he podido notar que dentro de la currícula del curso de Derecho Laboral no se discute o se trata muy superficialmente el surgimiento del Derecho Laboral, tal como lo conocemos en la actualidad y menos aún, cómo se produjo su escisión del Derecho Civil.

Quizás esto se deba, entre otras cosas, a que en estos tiempos la información se transmite con inusitada rapidez y se privilegia lo pragmático, lo que nos ayuda a resolver el caso, descuidando así el porqué de las instituciones y ramas del Derecho. Si bien en el mercado laboral, existe un gran número de abogados con cierta especialización en el campo del Derecho del Trabajo, estoy seguro que pocos hemos reparado en sus orígenes o cómo es que obtuvo la autonomía científica, jurídica y didáctica de la cual ahora goza.

El presente trabajo aspira a dar una aproximación sobre este tema a los estudiantes de derecho y a los profesionales con el ánimo de valorar y revalorar esta noble disciplina

El trabajo humano y su evolución

A lo largo de la historia, el hombre, ineludiblemente, se ha vinculado al trabajo como parte de su desarrollo personal, lo cual con frecuencia ha generado confrontación entre intereses sociales y económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para compatibilizar ambos intereses. Es así, que durante un largo y pausado proceso evolutivo apareció el Derecho del Trabajo para intentar regular los aspectos que componen las relaciones laborales, proceso que podemos describir del siguiente modo:

- **En la época greco-romana.** A medida que Grecia y Roma expanden su imperio se radicalizan dos clases: los libres y los esclavos. Así pues, la esclavitud es permanente en toda la época antigua y

juega un papel importante, ya que con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. El dominus pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo todo el beneficio del mismo. Este dominio incluso permite que el esclavo fuera “arrendado” a otros sujetos, por medio de una retribución económica recaudada por el dominus.

Con la paulatina liberación de esclavos y el aumento de la población, aparecieron otras alternativas de trabajo regidas por una relación contractual, principalmente, por medio de contrato de arrendamiento de servicios.

- **En la Edad Media.** Se rompe la figura del trabajo forzoso o esclavitud y aparecen las primeras organizaciones gremiales. Estos gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar su actividad tanto en aspectos técnicos (métodos, procesos de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas).

El gremio, normalmente, se estructuraba en tres categorías profesionales: aprendiz, oficial y maestro. El aprendiz era el escalón más bajo y el maestro quien se encontraba en la cúspide, encargado de supervisar el trabajo realizado por los demás. La falta de adaptación a los cambios de esta incipiente estructura y la creciente demanda de bienes hizo que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo poco a poco.

- **En la Edad Moderna.** A fines del siglo XVIII en Inglaterra se inicia un proceso de transformaciones tecnológicas. Aparecen las máquinas que posibilitan la producción a gran escala, lo que originó una Revolución Industrial que permitió la concentración de los trabajadores en un mismo lugar (fábricas) bajo el control del empresario.

Con el desarrollo de las fábricas, surge un proceso de división y especialización del trabajo basado en los modelos organizativos de Taylor y Ford; además esta situación promueve una especie de éxodo rural de artesanos y campesinos que se trasladan a la ciudad en busca de una oportunidad de trabajo. En este contexto nace el liberalismo, ideología que preconiza la abstención del Estado en la regulación del mercado, el mismo que debe regirse por la oferta y la demanda.

Precisamente, este desequilibrio entre oferta y demanda de la mano de obra facilitó el establecimiento de condiciones degradantes para aquella masa que luchaba por obtener un puesto de trabajo, toda vez que, en teoría las condiciones de trabajo se establecían por “acuerdo” entre obrero y empresario en ejercicio de su “libertad”, aunque en la realidad estas eran fijadas unilateralmente por el empleador quien era el dueño de la materia prima y de los medios de producción.

Las condiciones sociales eran cada vez más desfavorables para la clase obrera y esta no se quedó de brazos cruzados dando lugar a las primeras reacciones contra las máquinas, consideradas como las culpables de su situación. Tal como recuerda Sanguinetti (1996) se plantea por primera vez “*la cuestión social*” que desencadenó el llamado movimiento obrero y sindical, que nacieron para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores utilizando la huelga y la negociación como mecanismos para cuestionar los privilegios de los patronos y mejorar las penosas condiciones existentes.

El Estado que en un inicio se mostró indiferente y hasta reacio ante estos movimientos, termina introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios, sobre todo en lo que respecta al trabajo de mujeres y niños.

Tiempo más tarde, a través de las normas de contenido social se introducen los cimientos que protegerán las relaciones laborales como la limitación de las jornadas laborales extenuantes, la seguridad social, entre otras categorías, que irán perfilando lo que hoy conocemos como Derecho al Trabajo.

Concepción civilista del derecho del trabajo

Durante mucho tiempo el Derecho Civil tuvo el monopolio respecto de la regulación de las relaciones entre privados, lo que supuso que en un primer momento aborde la novísima relación entre patrono y trabajador. Para las teorías civilistas o contractualistas, lo relevante del vínculo empleador-trabajador se encuentra en el acuerdo de voluntades de las partes, afirmando que sin la existencia de un contrato no puede establecerse válidamente una relación de tipo laboral.

Para Marcel Planiol (1946), uno de los mayores representantes de esta corriente, el contrato de trabajo no es más que un contrato de arrendamiento indicando que:

La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas; la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo. (p. 128)

Lógicamente, las teorías civilistas partían de una premisa equivocada, toda vez que la autonomía de la voluntad del

Derecho Civil- que se sustenta en igualdad de las partes contratantes no podía ser aplicada a las relaciones de trabajo, en las que precisamente no existe tal igualdad de condiciones.

Teorías que justifican la autonomía del derecho del trabajo frente al derecho civil

Tal como hemos comentado, el Derecho del Trabajo tiene como vocación crear mecanismos protectores para el trabajador que limiten su autonomía negocial en desmedro de sus derechos, teniendo en cuenta la situación de desigualdad en la que se encuentra de cara a su empleador.

Como señala Pélissier Jean (2006): “El derecho del trabajo efectúa un quiebre con el individualismo del Código Civil, con el fin de proteger a los trabajadores de los excesos del liberalismo económico” (p. 40).

En palabras del maestro Héctor Barbagelata (1920):

La convicción de que los códigos civiles no contenían una respuesta apropiada a las cuestiones que planteaban el trabajo humano y las relaciones que generaba se fue gestando desde fines del siglo pasado, y al amparo de innovaciones legislativas, poco o nada ortodoxas, alentó los esfuerzos dirigidos a la construcción de una doctrina jurídica sustitutiva de la tradicional (p. 63).

Frente a la manifiesta incapacidad del Derecho Civil para resolver las particularidades y conflictos propios de una relación nada pacífica entre empleadores y trabajadores, surgen diversas teorías que tratan de justificar la necesaria independencia del Derecho del Trabajo y dar contenido a esta nueva parcela del Derecho.

A continuación, pasaremos a explicar algunas de estas teorías:

El trabajo como hecho social

Esta corriente de pensamiento se origina en Alemania y tiene como uno de sus mayores representantes a Karl Marx (1849), fundador de la Escuela Materialista, quien afirmaba que la relación entre la burguesía y la clase obrera es por su naturaleza antagónica. Asimismo, señalaba que el salario del trabajador representa una mínima parte de la jornada de trabajo y el resto de lo que el trabajador produce (plusvalía) se lo lleva el empleador, lo cual genera una situación de explotación.

Así, Marx destacaba la necesidad de una revolución para pasar de la sociedad capitalista a una socialista, para lo cual era indispensable construir una conciencia de clase gremial, a fin que el obrero se reconozca con sus pares y pueda resolver sus dificultades para luego así modificar el sistema político.

Por su parte, Emile Durkheim (1912) afirmaba que las corporaciones o agrupaciones profesionales eran el necesario contrapeso para las relaciones sociales derivadas de la división del trabajo. Estas comunidades socioprofesionales son el terreno donde se agrupa la masa de individuos alrededor de una misma actividad funcional, que constituye “el principio organizador del nuevo orden social, más integrado y cohesionado” (p.92).

De esta manera, con el predominio de las corporaciones se crea una serie de normas y pautas que ordena las relaciones sociales incentivando la integración y los procesos de regulación social y jurídica entre la sociedad y el Estado, lo que más adelante derivó en las primeras normas con contenido laboral.

Teoría de la ajenidad

La doctrina española busca distinguir al Contrato de Trabajo de otras figuras contractuales propias del Derecho Civil, utilizando la variable ajenidad como elemento sustantivo de la relación laboral. Asimismo, la ajenidad puede ser entendida como la no asunción por parte del trabajador de los riesgos de la explotación del negocio.

Así tenemos, que el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores de España (1995) define al contrato de trabajo como “el prestado voluntaria y retribuidamente por el trabajador «por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Para Alonso Olea (1974): “La ajenidad se traduce en la apropiación por parte del empleador del resultado beneficios/pérdidas de la actividad desarrollada personalmente por el trabajador, también conocida como la ajenidad en los frutos” (p.104).

Uno de los cuestionamientos más serios a esta tesis fue que la variable riesgo no sirve para diferenciar al contrato de trabajo de uno de Locación de Servicios o de Comisión Mercantil, porque no es cierto que el arquitecto, el abogado o el comisionista asuman los riesgos por sus servicios. En tal sentido, la ajenidad es una característica que comparten el trabajo independiente (autónomo) y el dependiente.

En relación a esta crítica Palomeque López y Álvarez de la Rosa (2013) con acierto indican que: “La ajenidad pierde toda su virtualidad configuradora de relaciones exclusivamente laborales, ya que también puede estar presente en relaciones de otra naturaleza” (p. 401).

Teoría de la hiposuficiencia

Uno de los mayores aportes de los maestros brasileños Antonio Cesarino Junior y Marly Cardone (1993) fue acuñar el concepto de hiposuficiencia o dependencia económica, herramienta teórica de gran utilidad para justificar la necesidad de un sistema laboral tuitivo. Así tenemos que la hiposuficiencia es sufrida por quien necesita prestar servicios a otro, mediante una remuneración, en esta circunstancia la hiposuficiencia aparece como un vínculo entre dos posiciones: la suficiente del empleador y la hiposuficiente de los trabajadores.

La hiposuficiencia entraña, entre otros temas, la imposibilidad del trabajador a la hora de convenir sus condiciones de trabajo como son el puesto, la remuneración o el horario. Señala así, el profesor Cesarino Jr. que el Derecho del Trabajo debe aplicarse a todo aquel que obtiene de su trabajo lo indispensable para su subsistencia, es decir, que se encuentre en una situación de dependencia económica con la fuente de trabajo.

Teoría relacionista

Elaborada por el célebre profesor mexicano Mario de la Cueva quien desarrolla su tesis profundizando en el rol tuitivo del Derecho de Trabajo y la importancia del trabajo en sí mismo como fuente de realización personal para el hombre que no puede estar sujeto a los principios civilistas del contrato.

En palabras de De la Cueva (1985):

No puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello “estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino ase-

gurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa (p.253).

De La Cueva (1949) centra la discusión en el presupuesto que desencadena la aplicación de la legislación laboral- la existencia de una relación de trabajo - describiéndola como:

La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias (p. 620).

En concordancia con estos principios, concluye que la incorporación del trabajador al centro de trabajo origina ineludiblemente la formación de la relación laboral y por consiguiente, la aplicación de su propia legislación, más allá de cualquier otro tipo de exigencia formal. En otras palabras, la prestación de un trabajo subordinado determina la aplicación del Derecho del Trabajo, cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y el empleador.

Teoría de la subordinación

Barassi (1915) en su obra, *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, emplea por primera vez la noción de subordinación como elemento tipificante, a fin de establecer la existencia de la relación de trabajo. Según este autor, la subordinación no es otra cosa, que la sujeción total, plena, única y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador.

Alonso (1971), al referirse al trabajo subordinado precisa que: “para una gran corriente de la doctrina, el objeto del Derecho Laboral es únicamente el trabajo subordinado o dependiente” (p. 96).

Deveali (1971) acota que: “En la doctrina y también en la legislación comparada, se suele hablar de dependencia, de dirección o de subordinación, utilizándose estas distintas voces con sentido que nos parece sinónimo, es decir que en el fondo aluden a una misma cuestión” (p. 577).

Por su parte, Gómez, Guimães y Bermúdez (1979) en su *Curso de Derecho del Trabajo*, al referirse a la subordinación jurídica, precisan: “El criterio de la subordinación jurídica o de la dependencia jerárquica, es el que ha logrado mayor aceptación en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia” (p. 190).

Sin duda, el criterio de la subordinación o dependencia del trabajador es el que se ha consolidado, primero a nivel jurisprudencial y luego en el Derecho Positivo, frente a las diversas tesis doctrinales que buscan identificar al objeto de estudio del Derecho de Trabajo como disciplina.

Lógicamente, la subordinación no está exenta de cuestionamientos por parte de la doctrina que identifican con acierto situaciones en que esta se atenúa notablemente, apareciendo la categoría de la parasubordinación- según la doctrina italiana- o el trabajo autónomo económicamente dependiente para la española- que explican la prestación de servicios en ciertos contratos como los de transporte, mandato, comisión o agencia.

Sin embargo, la persistencia de la subordinación -sea jurídica o económica-co-

mo elemento definatorio de la relación de trabajo lleva más de un siglo, y constituye la mejor prueba de su vigencia y eficacia, frente a los constantes intentos de encontrar un criterio alternativo de diferenciación.

Conclusiones

Durante la Revolución Industrial se produjo un masivo éxodo del campo a la ciudad, que hizo crecer exponencialmente la oferta de mano de obra dispuesta a laborar para la industria lo que originó el trabajo asalariado y dependiente, de naturaleza distinta a las otras formas conocidas hasta ese momento.

La clase obrera, consciente de su situación, comenzó a manifestarse y a exigir derechos. Ante ello, el Estado interviene y crea normas que buscan mejorar las malas condiciones de trabajo.

En tal sentido, resulta válido afirmar que el Derecho Laboral surge teniendo como premisa que todo trabajador disfrute de condiciones de trabajo y de vida dignas. Desde la aparición de esta disciplina jurídica, muchas teorías se han concebido con el fin de establecer su objeto de estudio y por qué no decirlo su esfera de protección.

La aparición del término subordinación a inicios del siglo XIX sirvió para marcar un derrotero en cuanto a la extensión de su ámbito de aplicación justificando la intervención tutelar del Derecho del Trabajo para restablecer el equilibrio de poderes entre las partes- trabajador y empleador y en la ejecución de las labores.

Aún en la actualidad y pese a sus cuestionamientos, la subordinación continúa siendo un criterio eficaz para caracterizar en términos jurídicos la prestación del trabajo asalariado sobre el que sienta sus bases el Derecho del Trabajo, sin perder de vista la aparición de nuevas formas de empleo como el teletrabajo o el trabajo a domicilio, que demandan la ya probada adaptación de esta disciplina a los

fenómenos económicos y sociales propios de cada tiempo.

Referencias

- Alonso, M. (1971). *Curso de Derecho del Trabajo* (3ª ed.). Barcelona, España: Ediciones Ariel.
- Alonso, O. (1974). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editoriales de Derecho Reunidas, S.A.
- Barassi, L. (1915). *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano* (2ª ed.). Milán, Italia: Editorial V&P Università.
- Barbagelata, H. (1920) *El nuevo derecho* (3ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Claridad.
- Cesarino, A. F. & Cardone, M. A. (1993). *Dirito Social: Teoria General do Direito Social, Direito Contratual do Trabalho, Direito Protecionista do Trabalho* (2ª ed.). São Paulo: Ltr.
- De la Cueva, M. (1949). *Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- De la Cueva, M. (1985). *Instrucciones, historia y principios del derecho mexicano del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Instituto Juan B. Alveral.
- Deveali, M. L. (1971). *Tratado de Derecho del Trabajo* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: La Ley Sociedad Anónima.
- Durkheim, E. (1912). *Lecciones de sociología*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Schapire.
- Gómez, O., Guimães, E. & Bermúdez, M. (1979). *Curso de Derecho del Trabajo*. México: Cárdenas.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, 75, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995).

- Marx, K. (1849). *Trabajo asalariado y capital* (folleto). Francia: Nueva Gaceta Renana.
- Palomeque, M. C. & Álvarez, M. (2013). *Derecho del Trabajo* (21ª ed.). Madrid, España: Universitaria Ramón Areces.
- Pélissier, J. (2006). *Droit du travail* (23º ed.). París, Francia: Dalloz.
- Planiol, M. (1946). *Tratado práctico de derecho civil francés: Los bienes* (Tomo III). La Habana, Cuba: Cultural S.A.
- Sanguinetti, W. (1996). El derecho del trabajo como categoría histórica. *Ius et Veritas*, 12, 143-158.