

Una conversación con José Luis Gil y Gil

El derecho laboral como un derecho estatutario.

Un diálogo entre Francesco Alifano y José Luis Gil y Gil, profesor de la Universidad de Alcalá

La entrevista se realizó con motivo de la XIII Edición de la Conferencia Internacional ADAPT, este año titulada «*Towards a Workless Society? An Interdisciplinary Reflection on the Changing Concept of Work and its Rules in Contemporary Economies*», celebrado en Bérgamo del 30 de noviembre al 2 de diciembre de 2023, en el que participó el profesor José Luis Gil y Gil con la ponencia titulada *El derecho del trabajo, un derecho estatutario* in el contexto de la *Sesión Plenaria #3*.

Empecemos por el título de la conferencia: ¿realmente avanzamos hacia una sociedad sin empleo? ¿Cuál podría ser la respuesta del jurista laboral ante esta observación?

El trabajo puede analizarse desde distintos puntos de vista: filosófico, económico, sociológico, jurídico. Los primeros versículos de la Biblia ilustran ya la dualidad del trabajo: el trabajo es un acto de creación o desarrollo personal, pero también un castigo o una necesidad para subvenir a las necesidades básicas. El derecho del trabajo no se ocupa de cualesquiera trabajos, sino, en gran medida, del trabajo subordinado. Pese a su nombre, el derecho del trabajo ha sido, sobre todo, el derecho de los trabajadores dependientes. Al transformarse la economía y la sociedad, se transforma el modelo productivo y se crean unos empleos y se destruyen otros. Al igual que, con la primera Revolución industrial, se generalizó un modo de prestación de servicios, en la cuarta Revolución industrial desaparecerán algunos empleos y aparecerán otros. Desde un punto de vista jurídico, no creo que nos encaminemos a una sociedad sin trabajo. Será una sociedad distinta, quizá con menos empleos tradicionales, pero con otros nuevos.

Para indicar derecho laboral, usted habló de un derecho estatutario, expresión con un doble significado, porque indica tanto la ley de una clase particular, los trabajadores, como la ley que confiere protecciones específicas. ¿En qué se puede encontrar la autonomía del derecho laboral frente a otros campos del derecho? Si analizamos otras ramas del derecho, como el derecho del consumo o el derecho de la competencia, ¿es todavía posible identificar las especificidades del derecho que toma su nombre del trabajo?

La expresión *derecho estatutario* puede utilizarse en dos sentidos: como derecho de una clase especial de sujetos y como derecho que confiere un estatuto de protección. A mi juicio, desde los dos puntos de vista, el derecho del trabajo es un derecho estatutario. Por lo que hace al primer significado, solo se aplica a una categoría específica de sujetos: los trabajadores dependientes. De acuerdo con la segunda perspectiva, otorga un estatuto profesional o de protección a los trabajadores dependientes, que han conferido, en general, normas de carácter heterónomo: la ley y la negociación colectiva. El artículo 35.2 de la Constitución Española de 1978 confirma el carácter estatutario del derecho del trabajo, cuando dispone que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”. El precepto de la

Constitución, que evoca el *statuto dei lavoratori* italiano, de 1970, aclara quiénes son los destinatarios y el contenido propio de las normas laborales.

A mi juicio, las razones que explican el por qué del derecho del trabajo o, dicho de otro modo, la autonomía del derecho del trabajo con respecto al derecho privado común son dos: la necesidad de proteger al trabajador dependiente, como parte débil de la relación laboral, y de regular, limitar y controlar los poderes colectivos que ejercen tanto el empresario, como titular de la empresa, como los trabajadores a través de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga. El derecho del trabajo ha contribuido a socializar el derecho privado. Algunas de las instituciones o principios del derecho del trabajo han inspirado al legislador, en casos tales como el derecho de los consumidores, en que resulta necesario proteger a un contratante débil. El derecho privado del que se desgajó el derecho del trabajo no es ya el de los códigos decimonónicos. Es un derecho más social. El derecho privado es un derecho supletorio del derecho del trabajo, pero el derecho del trabajo es un modelo de protección del contratante débil, que influye también en el derecho privado.

Históricamente, la legislación laboral sólo se refiere a los trabajadores por cuenta ajena. ¿Es posible hoy imaginar una legislación laboral más allá de la subordinación que aúne protecciones para empleados y trabajadores por cuenta propia? ¿Cuál es el alcance del derecho laboral hoy? ¿Cree que es posible imaginar una ley que ofrezca protecciones más allá de la subordinación?

En un Estado social, el derecho del trabajo tiende a crear un nuevo estatuto profesional, que asegure la continuidad del mismo más allá de las experiencias laborales, y aspira o pugna por convertirse en el derecho común de cuantos trabajan profesionalmente, de forma dependiente o autónoma. Pero eso no significa que el derecho del trabajo deba perder sus señas de identidad. A mi juicio, en buena medida, debería seguir siendo el derecho de los trabajadores dependientes, aun cuando comience a construirse un conjunto de reglas comunes para los trabajadores dependientes y autónomos. De crearse un derecho común para todos los trabajadores, sean dependientes o autónomos, el derecho del trabajo debería

establecer las distinciones oportunas. Surgirían así estatutos profesionales diferenciados. Habría un mayor número de personas incluidas en el ámbito de aplicación de las normas laborales, pero variaría el grado de protección de unas a otras. De ese modo, podrían surgir distintos círculos de protección, como propugnó, hace años, el informe Supiot a la Comisión Europea, en el que participaron otros juristas, como la profesora María Emilia Casas Baamonde. También parece adecuado proteger a ciertos trabajadores autónomos en situación de dependencia económica. Pero, en vez de ampliar el ámbito de aplicación de las normas laborales, como algunos propugnan, parece más razonable otra opción de política del derecho: la protección del contratante débil puede llevarla a cabo el derecho privado, mediante la aplicación de instituciones y principios que se inspiren de las propios del derecho del trabajo. Un ejemplo de esa perspectiva son los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que no son verdaderos convenios colectivos. De ese modo, el derecho del trabajo puede contribuir a socializar el derecho privado.


Una de las especificidades del derecho laboral es la presencia de normas heterónomas. Desde este punto de vista, ¿cuál es el papel de la ley y la negociación colectiva en el derecho laboral? ¿Cómo conciliar la provisión de normas de carácter heterónimo con la autonomía individual en la relación laboral?

El derecho del trabajo es estatutario no solo por aplicarse a una clase especial de personas, sino por conferir un estatuto de protección a los destinatarios de las normas laborales. Como destacó Sinzheimer, el derecho del trabajo debe proteger al trabajador de los efectos sociales de la dependencia, que amenazan su existencia humana. Mediante la incorporación de un estatuto al contrato de trabajo, el derecho del trabajo lleva a cabo una síntesis original de los dos conceptos. De este modo, la noción de contrato de trabajo sirve para hacer entrar, en el marco de una relación de cambio, los valores extrapatrimoniales vinculados a la persona del trabajador. Ese estatuto de protección lo han conferido, generalmente, normas de carácter heterónimo: la ley y la negociación colectiva. Entre ellas, ocupan un puesto relevante los derechos sociales fundamentales, que garantiza

la Constitución. Desde un punto de vista técnico, la ley o el convenio colectivo actúan como fuentes de integración del contenido del contrato de trabajo. La relación jurídica surge del contrato de trabajo, pero el contenido de este lo regulan, en general, la ley y el convenio colectivo. Por eso, en el derecho del trabajo, la autonomía individual cumple la función constitutiva o de creación de la relación jurídica, pero de forma muy limitada la de reglamentación del contenido contractual. Como regla general, la autonomía de la voluntad puede mejorar, pero no empeorar, las condiciones de trabajo que establecen las normas heterónomas. En suma, la autonomía de la voluntad puede actuar *supra* o *praeter legem*, y quizá *meta legem*, pero no *contra legem*.

[Francesco Alifano](#)

Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@FrancescoAlifan](#)