



La protección del medioambiente como fin propio del Derecho del Trabajo*

ENVIRONMENTAL PROTECTION AS AN OBJECTIVE OF LABOR LAW

Francisco Vigo Serralvo

Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

fvs@uma.es 0000-0003-0437-1565

Recibido: 19.11.2024 | Aceptado: 20.12.2024

RESUMEN

Tratamos la posibilidad de que la protección del ecosistema natural sea asumida como una finalidad propia por el Derecho del Trabajo. Para afrontar esta inquisición introducimos un amplio apartado preliminar sobre el significado dogmático de las disciplinas jurídicas, de su objeto y de sus fines. Ahí concluimos que los fines de una disciplina jurídica, aunque son materia de apreciación y discusión doctrinal, dependen enteramente de la voluntad legislativa. Desde esta premisa, nada se opone a que el Derecho del Trabajo acoja como objetivo la salvaguarda del medio ambiente. Esta posibilidad, sin embargo, nos arroja ante un paradigma muy sugerente: Un Derecho del Trabajo orientado a la satisfacción de intereses cívicos y generales que trascienden los intereses corporativos implicados –y normalmente enfrentados– en las relaciones laborales. Si bien los fines de una disciplina jurídica son libres para el legislador, la configuración de dicha disciplina sí queda subordinada a la consecución de tales fines: De ese modo, para terminar, concluimos que la asunción del ecologismo como un fin propio del Derecho del Trabajo requeriría la remodelación de algunas de sus instituciones, especialmente las que articulan el conflicto obrero, para acompañarlas de cauces que habiliten la coparticipación de empresarios y trabajadores en la orientación del proceso productivo.

ABSTRACT

We discuss the possibility that the protection of the natural ecosystem is assumed as a purpose by Labor Law. To address this inquisition we introduce a large preliminary section on the dogmatic meaning of legal disciplines, their object and their fines. There we conclude that the fines of a legal discipline, although they are a matter of doctrinal appreciation and discussion, depend entirely on the legislative will. From this premise, nothing opposes Labor Law

PALABRAS CLAVE

Derecho del Trabajo
Objeto
Fines
Disciplina jurídica
Medioambiente

KEYWORDS

Labor Law
Object
Fines
Legal discipline
Environment

* Este estudio ha sido desarrollado y sostenido económicamente a través del Proyecto de Investigación PID2021-124031NB-C44 “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital”, correspondiente a la convocatoria del Ministerio de Ciencia e Innovación, Proyectos de Generación del Conocimiento 2021.



adopting the safeguarding of the environment as its objective. This possibility, however, throws us before a very suggestive paradigm: A Labor Law oriented to the satisfaction of civic and general interests that transcend the corporate interests involved –and normally opposed– in labor relations. Although the fines of a legal discipline are free for the legislator, the configuration of said discipline is subordinated to the achievement of such fines: Thus, finally, we conclude that the assumption of environmentalism as an end of Labor Law It would require the remodeling of some of its institutions, especially those articulated by the labor conflict, to open channels that enable the co-participation of businessmen and workers in the orientation of the productive process.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. OBJETO, FINES Y CONTENIDO DE LAS DISCIPLINAS JURÍDICAS
 - A. El concepto de disciplina jurídica
 - B. Objeto de la disciplina jurídica
 - C. Fines de la disciplina jurídica
 - D. Configuración de la disciplina
 - E. Objeto, fines y configuración técnica de una disciplina jurídica. Sobre su distinta disponibilidad legislativa
- III. OBJETO Y FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO
- IV. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL COMO INTERÉS CÍVICO GENERAL
- V. DUCTILIDAD HISTÓRICA EN LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO
- VI. LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE COMO POSIBLE FIN PROPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO
- VII. CONTENIDO DE UN DERECHO DEL TRABAJO ORIENTADO A LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE
- VIII. CONCLUSIONES
Bibliografía

El fin del Derecho del Trabajo no puede ser el que cada autor estime que debiera ser, sino que es el que cada organización social en un momento y país determinado impone. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., Manual de Derecho del Trabajo, vol. I, Madrid, Marcial Pons, 1974, p. 34.

I. INTRODUCCIÓN

La discusión relativa a los fines del Derecho del Trabajo estuvo muy viva durante la etapa conformadora de esta disciplina. Andando el tiempo se producirá un relativo apaciguamiento que responde, a nuestro modo de ver, a dos causas complementarias: 1ª) La prevalencia de aquellas posturas que atribuyeron a esta rama del ordenamiento una función tuitiva hacia la población asalariada, como compensación de la desfavorable situación negocial en la que se encuentra en la relación laboral. 2ª) La estabilización política en los países occidentales, que ya no experimentaron alternancias subversivas de regímenes políticos.

Esta inquisición, la relativa a los fines del Derecho del Trabajo, vuelve a ser pertinente, sin embargo, desde el momento en que se alega recurrentemente la obsolescencia de esta disciplina para hacer frente a algunos fenómenos propios de nuestro tiempo: desde el momento en que se reivindica la necesidad de un *Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI*. Entre los fenómenos que justifican este proceso revisionista encontramos la digitalización económica, el envejecimiento demográfico, la mayor sensibilidad hacia colectivos desfavorecidos o, en lo que más nos incumbe, la emergencia climática. Sin enjuiciar la pertinencia ni el alcance óptimo de esta novación, sí parece que la misma debería estar condicionada por la finalidad que se le atribuya a esta rama del ordenamiento: El Derecho, que es siempre un instrumento medial, adquirirá una u otra configuración según los fines a los que se dirija. Determinar, por tanto, el contenido de este nuevo Derecho del Trabajo exigiría responder previamente a los fines que se marca.

La cuestión que tratamos de clarificar en este artículo es si el Derecho del Trabajo puede asumir como fin propio la protección del medioambiente. Esta cuestión atañe a otra más general, como es la relativa a los fines potenciales de las disciplinas jurídicas: lo que nos preguntamos también aquí es si cada una de estas disciplinas tiene unos fines predeterminados o si, por el contrario, la selección de tales fines responde a una facultad incondicional del legislador. La resolución de tales interrogantes nos proporciona una excusa para acercarnos a un concepto dogmático muy recurrente en el análisis del Derecho, pero tantas veces desatendido: el de disciplina jurídica. A partir de este acercamiento preliminar trataremos de resolver si el Derecho del Trabajo, *qua* disciplina jurídica autónoma, está o no sujeto a unos fines inamovibles. En caso negativo, nos preguntaremos también si la alteración de los fines de esta disciplina debe condicionar la configuración técnica de sus normas e instituciones.

II. OBJETO, FINES Y CONTENIDO DE LAS DISCIPLINAS JURÍDICAS

Cuando, como aquí hacemos, nos preguntamos por los fines del Derecho del Trabajo –o del Derecho Administrativo, o del Derecho Penal...– no investigamos los fines perseguidos por una u otra disposición normativa. Asumimos como punto de partida la existencia de un grupo de disposiciones entre las que se da cierta homogeneidad y al que denominamos disciplina jurídica. Este es un concepto de uso corriente en el tráfico jurídico ordinario, académico o judicial, pero al que no siempre se le atribuye un significado uniforme¹. En la propia teoría jurídica aparece con frecuencia como un concepto previo o básico, lo que lo excluye de cualquier precisión definitoria. En las siguientes líneas proponemos reparar superficialmente en su significado y su utilidad en el tratamiento dogmático del Derecho.

1. Así lo denunció Liendo Tagle cuando advertía que “existe una generalizada falta de precisión, a mi juicio, cuando en el lenguaje común y profesional nos referimos a «disciplina jurídica». En el ámbito forense se confunde disciplina jurídica con área, rama, materia, o especialidad del Derecho. Y, si nos delimitamos al ámbito universitario, la confusión puede asimilar disciplina con términos como asignatura, materia o cátedra”. Liendo Tagle, F.: “Disciplina(-s) jurídica(-s)”, *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 23, 2022, pp. 311-327, p. 312.



A. El concepto de disciplina jurídica

Para lograr una aproximación a la disciplina jurídica podemos concebirla, de entrada, como el resultado de un proceso de abstracción en el que se busca un rasgo o cualidad relevante en diferentes disposiciones o instituciones jurídicas para agruparlas y someterlas a un análisis uniforme. De este modo, la disciplina jurídica sería una categoría lógica en la que se agrupa o aglutina un conjunto de materias por razón de su afinidad. A ese rasgo o cualidad relevante para la categorización algunos autores lo han denominado “núcleo dogmático”².

Lo siguiente que podemos decir en este acercamiento preliminar es que este concepto, el de disciplina jurídica, no se corresponde con una institución del Derecho positivo. En efecto, no encontramos en este una distinción explícita entre las distintas disciplinas jurídicas ni una enumeración de las normas o materias que integrarían cada una de ellas³. La inexistencia de reconocimiento expreso en el Derecho positivo convierte a la disciplina en un concepto dogmático⁴.

Entendemos aquí el análisis *dogmático* del Derecho, en contraposición al *exegético*, como aquella metodología jurídica que asume la posibilidad de identificar patrones o principios comunes en un sistema normativo que permiten la proposición de dicho sistema y aconsejan su estudio unificado⁵. No se contentaría el método dogmático con la interpretación literal de las normas jurídicas –de lo que se ocupa el método exegético–, sino que infiere a través de estos principios superiores con eficacia para condicionar su significado y su aplicabilidad⁶. En palabras de Alchourron y Bulygin:

2. Vergara Blanco, A.: “Sistema y autonomía de las disciplinas jurídicas: teoría y técnica de los núcleos dogmáticos”, *Revista chilena de derecho*, núm. 41(3), 2014, pp. 957-991, p. 960.

3. Dentro del Derecho positivo lo más próximo a una posible estratificación de las disciplinas jurídicas lo encontramos en la normativa procesal, donde se hace una referencia a las ramas del Derecho al aludir al ámbito cognoscitivo de los diferentes órdenes jurisdiccionales, pero sin proporcionar una acotación mínima de la composición de cada una de estas ramas –Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), arts. 9.5, 312.1 y 345–. En cualquiera de los casos, disciplina y rama jurídica no son términos intercambiables. La mejor muestra de ello es la existencia de disciplinas jurídicas cuya autonomía descansa en su metodología antes que en su contenido normativo, v.gr, el Derecho Comparado o el Derecho Natural. Liendo Tagle, F.: “Disciplina-(s) jurídica-(s)”, ob. cit., p. 315.

4. “Por otra parte, se ha considerado siempre que el derecho tiene algún tipo de orden sistemático, pues la sistematización (u ordenación) de las disposiciones jurídicas es tradicionalmente considerada como una tarea importante, que compete tanto al legislador (codificación del derecho), como al científico (dogmática jurídica)”. Alchourron, B. y Bulygin, E.: *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1987, p. 90.

5. El fin último de la disciplina, desde este punto de vista dogmático, es la sistematización. Entendemos por sistematización el proceso por el cual “el «paradigma científico» se hace de la disciplina. Ya no basta con tener un cuerpo de derecho, sino que se busca construir un «sistema». En este caso la construcción de categorías y conceptos fue esencial. Sobre todo, mediante el uso de «meta-conceptos» o «conceptos-tipo» que agrupen una serie de categorías y conceptos incluíbles dentro del mismo y que se puedan explicar mediante procedimientos deductivos”. Liendo Tagle, F.: “Disciplina-(s) jurídica-(s)”, ob. cit., p. 324.

6. Esto no implica que el método dogmático acuda a conceptos metajurídicos. Al menos para una dogmática positivista –cuestión distinta sería para una dogmática ideológica o naturalista– los materiales de sus construcciones provienen del ordenamiento positivo: “Análogamente a la epistemología que tiene que tomar del mismo sistema de la ciencia las condiciones del conocimiento posible, la dogmática encuentra sus condiciones de posibilidad en el sistema jurídico”. Atienza Rodríguez, M.: “El futuro de la dogmática jurídica: a propósito de N. Luhmann”, *El Basilisco: Revista de materialismo filosófico*, núm. 10, 1980, pp. 63-69, p. 64.



El proceso de la sistematización del derecho comprende varias operaciones que tienden no sólo a exhibir las propiedades estructurales del sistema y sus defectos formales (contradicciones y lagunas), sino también a reformularlo para lograr un sistema más sencillo y económico. La búsqueda de los llamados principios generales del derecho y la construcción de las «partes generales» de los códigos, tareas que suelen considerarse propias de la dogmática jurídica, forman parte de la misma exigencia de simplificación del derecho que va ligada a la idea de independencia⁷.

[...]

La tarea del jurista dogmático es doble: Por un lado, hallar los principios generales que subyacen a las normas positivas, lo cual se realiza por medio de la operación llamada inducción jurídica [...]; por el otro, inferir consecuencias de esos principios generales y de las normas positivas, a fin de solucionar todos los casos (incluso los casos individuales) que puedan presentarse (Postulado de la Completitud del Derecho)⁸.

La categorización en disciplinas jurídicas es, por tanto, una operación relevante para el análisis dogmático del Derecho porque permite la identificación de sistemas o subsistemas jurídicos⁹: es decir, el conjunto de materias o disposiciones entre las que se dan patrones comunes que hacen útil y/o pertinente su tratamiento unificado¹⁰.

Al conformarse las disciplinas jurídicas a partir de una serie de patrones comunes, decimos que estas son el resultado de un proceso de abstracción que pretende identificar aquellos rasgos de las normas o instituciones jurídicas que son comunes a ellas y que se han estimados relevantes para su sistematización¹¹. Así aparece descrito el proceso de conformación de una disciplina en uno de los pocos artículos contemporáneos que se refieren a esta cuestión:

7. Alchourron, B. y Bulygin, E.: *Introducción a la metodología...*, ob. cit., p. 25.

8. *Ibíd.*, p. 90.

9. "Según Luhmann, la dogmática jurídica, en su forma clásica, se caracterizaba por su orientación hacia el *input* del sistema, es decir, hacia el pasado, hacia las normas, y de ahí que a la dogmática se la hiciera cumplir, fundamentalmente, funciones clasificatorias". Atienza Rodríguez, M.: "El futuro de la dogmática ...", ob. cit., p. 64. En este mismo sentido, siguiendo ahora a Vergara Blanco: "A través de la idea de sistema, una disciplina jurídica determinada [...] estará posibilitada para cumplir adecuadamente el rol que le corresponde al *ius* (ese derecho que construye la doctrina): I) describir, de una manera metodológicamente adecuada, su campo de estudio, constatando la coherencia y sentido de las conductas humanas exigidas por la sociedad (la *lex* ; o sus sustitutos: los principios); y, así, II) enseguida, desde la teoría, podrá la doctrina ofrecer modelos teóricos de solución para la resolución práctica (en las sentencias del juez) de los conflictos actuales que surgen en su ámbito". Vergara Blanco, A.: "Sistema y autonomía de las disciplinas..." ob. cit., p. 972.

10. A los efectos del asunto que aquí nos ocupa, podríamos decir, en una simplificación algo temeraria, que la dogmática jurídica opera a través de tres fases: a) Conformando categorías o disciplinas jurídicas a través de la sistematización de normas o instituciones que exhiben algunos rasgos comunes. b) Identificando en las normas o instituciones agrupadas en una misma disciplina principios uniformadores. c) Promoviendo una interpretación del ordenamiento jurídico en la que el tenor del Derecho positivo se conjuga con la aplicación de aquellos principios uniformadores. Vergara Blanco, A., "Sistema y autonomía de las disciplinas...", ob. cit., p. 975.

11. Entendemos aquí la *abstracción* como el proceso intelectual por el cual se "separa por medio de un rasgo o una cualidad de algo para analizarlos aisladamente o considerarlos en su pura esencia o noción". Real Academia de la Lengua Española.



La doctrina jurídica, en su paradigmática tarea de especificación del saber, como es la formulación y descripción de las distintas disciplinas (ramas, departamentos o microsistemas) especializados del Derecho, utiliza una herramienta cuya huella externa muestra el núcleo o médula de los microsistemas. El método de los autores de la doctrina para construir y proponer disciplinas se inicia formulando antes que nada un núcleo básico o esencial (el «núcleo dogmático»). El resultado de esta *techné* es la construcción de cada disciplina, lo que es de invaluable utilidad tanto para la enseñanza como para la aplicación del Derecho¹².

La identificación de ese rasgo relevante –o núcleo dogmático, según el autor citado– es lo que determinará el alcance de la disciplina y el conjunto de normas o instituciones que la integran. Como es obvio, en este proceso intelectual cabría aplicar diferentes grados de abstracción, dependiendo de la precisión con la que se identifique el rasgo o rasgos relevantes para la categorización. Por ejemplo, si escogemos como criterio de ordenación la naturaleza pública o privada de las relaciones jurídicas, solo obtendremos dos grandes categorías normativas, las que escindían el sistema jurídico en el Derecho romano: El Derecho público y el Derecho privado¹³. A medida que el ordenamiento se complejizaba, la dogmática jurídica tendió a una mayor especialización, para lo cual debió acudir a criterios de ordenación más precisos y selectivos. Por ejemplo, desde hace tiempo dentro del Derecho privado se distinguen diferentes disciplinas como el Derecho Mercantil, el Derecho de Consumo, el Derecho de Familia, etc. Vemos así que las disciplinas jurídicas son algo dinámico¹⁴, objeto de revisión o depuración crítica¹⁵. En la conformación del Derecho del Trabajo quizás este dinamismo se vea de manera muy nítida¹⁶: Aparece originalmente como escisión del Derecho Civil para componer una única disciplina autónoma: el Derecho obrero, el Derecho industrial o el Derecho social. Hoy aparece segregado en dos disciplinas fácilmente diferenciables: el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. Por su parte, cada vez más, observamos cómo dentro de estas dos categorías aparecen intentos de subdivisión más específicos: Derecho Sindical, Derecho Procesal Laboral, Derecho Administrativo del Trabajo... También dentro de estas disciplinas sería posible apreciar ciertas categorías más específicas, todo ello en función, de nuevo,

12. Vergara Blanco, A.: “Sistema y autonomía de las disciplinas...”, ob. cit., p. 960.

13. Basta acudir al Digesto para recuperar la *summa divisio* del Derecho entre Derecho público y privado, descrita por Ulpiano (Digesto 1.1.1.2). En una perspectiva histórica más amplia, podemos recordar las separaciones entre Derecho natural y Derecho de gentes, o entre Derecho consuetudinario y escrito. Liendo Tagle, F.: “Disciplina(s) jurídica(s)”, ob. cit. p. 312.

14. *Ibid.*, p. 323.

15. Aparecen, todavía hoy y cada vez con mayor intensidad, planteamientos académicos que reclaman la conformación de nuevas disciplinas, v.gr, el Derecho del Consumidor. Durand Carrión, J. B.: “Determinación del Derecho del Consumidor como disciplina jurídica autónoma”, *Derecho & Sociedad*, nº 34, 2010, pp. 69-81.

16. “Entiendo por surgimiento el momento en que se logra un consenso mínimo sobre el reconocimiento de que existe un «área» o «sector» del orden jurídico que puede tener una «entidad» propia. Por ejemplo, recordemos, en modo aleatorio, el surgimiento del Derecho Procesal o del Laboral. El primero pugnó por la dependencia conceptual del Derecho civil o sustantivo. El segundo desde luego obedece a la cuestión social, las revoluciones industriales, accidentes de trabajo y surgimiento de derechos especiales de los trabajadores”. Liendo Tagle, F.: “Disciplina(s) jurídica(s)”, ob. cit., p. 323.



de la concreción con que se perfile el rasgo o núcleo dogmático que se haya estimado relevante para la sistematización¹⁷.

Conviene destacar que la selección de ese rasgo o núcleo dogmático es variable y depende por entero de un juicio doctrinal de conveniencia. Para algunos autores, lo relevante para la sistematización jurídica podrá ser el tipo de vínculo que caracteriza las relaciones jurídicas ordenadas por las normas sistematizadas; para otros lo será la parcela de la realidad a la que afecten dichas normas, mientras que para otros lo será la fuente formal de la que emanen. Esta variabilidad en los criterios de sistematización jurídica fue advertida, entre otros, por Alonso Olea:

[L]o que determina la modalización del Derecho, la especificidad de la zona del ordenamiento que contempla y la especialidad de la disciplina misma, es la presencia de una categoría diferenciada de sujetos, de relaciones o de objetos jurídicos; la diferenciación de cada uno de estos elementos normalmente trae consigo, en mayor o menor medida, la de los restantes; cuál de ellos sea el que se elige para centrar sobre él la especialidad, depende de circunstancias históricas variables y de las concepciones jurídicas generales de cada país. En todo caso, el ordenamiento es unitario, sin divisiones claras, ni rígidas, ni fijas...¹⁸.

Admitiendo, por tanto, que es posible la existencia de tantas disciplinas jurídicas como criterios ideables para su ordenación, podríamos concluir que las disciplinas jurídicas son, en términos lógicos y formales, potencialmente infinitas, en la medida que, en efecto, se pueden proponer un sinnúmero de criterios de agrupación. Lo que ocurre, empero, es que solo algunos de estos criterios acaban demostrando utilidad y, por tanto, acaban prevaleciendo¹⁹. Por otro lado, por lo indeterminado del número de disciplinas, también es admisible que una misma norma o institución jurídica pueda subsumirse en dos o más disciplinas de manera simultánea, sin que eso revele ninguna contradicción lógica.

17. A este proceso de afinamiento o concisión se refirió el profesor Rodríguez de la Borbolla: "El sistema jurídico es en sí mismo un sistema complejo. Con el incremento de la complejidad social y de los poderes públicos, por una parte, y con el ancimiento y proliferación de los ordenamientos especiales, por otra, se ha pasado del monosistema al polisistema [...]. La visión del ordenamiento jurídico-laboral como subsistema puede hacer caer en una visión del mismo como un ordenamiento simple o unidimensional. Por el contrario [...] el ordenamiento laboral se puede descomponer a su vez en una serie de subsistemas. Podríamos hablar, por ejemplo, del subsistema del contrato de trabajo, del subsistema de la organización productiva orientada a la eficiencia, del subsistema de la participación y de la democracia industrial, del subsistema de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, etc.". Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: "Algunas reflexiones...", ob. cit. p. 29.". Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: "Algunas reflexiones sobre metodología de investigación en Derecho del Trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 31, 1994, pp. 19-38, pp. 27 y 28.

18. Alonso Olea, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5 ed., Madrid, 1994, p. 16.

19. Podríamos idear como criterio de abstracción la composición literal de las normas. Por ejemplo –ejemplificación *ad absurdum*– podríamos identificar como criterio diferenciador de las normas la métrica endecasílabo. A partir de ese criterio sería fácil subsumir en una misma categoría normativa un conjunto de normas que presenten ese rasgo objetivo común: un rótulo de extensión endecasílabo. Como será fácil intuir, sin embargo, esa clasificación carece de cualquier virtualidad analítica: tal rasgo diferenciador no justifica un abordaje académico o jurisprudencial diferenciado. Por tanto, de nuevo, aunque los criterios de clasificación de las normas son potencialmente infinitos, solo algunos acaban revelando utilidad y acaban, por tanto, consolidándose en el tráfico jurídico. Cuando hablamos de las utilidades de las disciplinas jurídicas cabría pensar al menos en dos: "1º) la utilidad que tiene en sí tal división disciplinaria para la mejor comprensión y enseñanza del derecho; y, 2º) su evidente utilidad en la aplicación que del Derecho realizan los jueces". Vergara Blanco, A.: "Sistema y autonomía de las disciplinas...", ob. cit. p. 964.

En suma, de todo lo que hemos expuesto hasta el momento nos conviene conservar dos consideraciones relevantes para nuestra argumentación posterior: 1) La primera es que las disciplinas jurídicas son creaciones doctrinales que no encuentran una proclamación expresa en el Derecho Positivo. No encontramos en él una distinción explícita de las distintas disciplinas jurídicas ni una enumeración de las distintas normas que las integrarían. 2) Al ser el resultado de la especulación y la discusión dogmática, no existen unos contornos rígidos que permitan separar claramente los contenidos propios de cada disciplina²⁰. Si la existencia de una disciplina obedece a un proceso de abstracción, su extensión dependerá del criterio que se haya tomado como relevante para la homogenización.

B. Objeto de la disciplina jurídica

A partir de la definición de la disciplina jurídica que –sumariamente y con remisión a otros escritos de mayor calado– hemos proporcionado en el apartado anterior, podemos colegir con facilidad el objeto de tal disciplina: la parcela de la realidad sobre la que dicha disciplina va a resultar aplicable²¹. Esa parcela puede estar referida a una realidad empírica ajena al Derecho (v.gr. relaciones de trabajo productivo, que para muchos es el objeto del Derecho Laboral), a una realidad jurídico-formal (sistema internacional de fuentes del Derecho, de lo que se ocupa el Derecho Internacional Público) o a una realidad virtual (v.gr. metodología naturalista o comparativa, que constituyen el objeto, respectivamente, del Derecho Comparado y el Derecho Iusnatural).

El objeto de una disciplina queda entonces condicionado, radicalmente, por el criterio de abstracción u ordenación que se haya adoptado para la conformación de la disciplina. El núcleo o rasgo dogmático de una disciplina y su objeto son así conceptos estrechísimamente emparentados, aunque no del todo coincidentes. Podemos decir que la aplicación de dicho rasgo nos proporciona el objeto de la disciplina. Por ejemplo, si el Derecho Administrativo es para muchos una disciplina que se articula atendiendo al tipo de relación existente entre dos sujetos, aquellas caracterizadas por el ejercicio de una potestad pública, el conjunto de estas relaciones constituirá el objeto de dicha disciplina. Si defendiéramos que el Derecho del Trabajo –luego tendremos ocasión de volver sobre ello– define su sustantividad a partir del vínculo de subordinación y ajenidad que une a las partes de una relación jurídica, concluiríamos que su objeto estará compuesto por aquellas relaciones jurídicas en las que se den tales notas caracterizadoras. En definitiva, su objeto será las relaciones profesionales asalariadas.

20. Alonso Olea, M.: *Introducción al Derecho...*, ob. cit., p. 16.

21. En este sentido se ha separado la labor dogmática de conformación de disciplinas jurídicas en dos fases: "a) Observación de la realidad; b) sistematización del Derecho positivo que se refiera a esa realidad". Vergara Blanco, A.: "Sistema y autonomía de las disciplinas...", ob. cit., p. 975.

Como dijimos, en determinados casos, la aplicación de los criterios de ordenación propios de cada disciplina puede dar lugar a objetos compartidos, parcelas de la realidad cuya regulación es disputada por varias disciplinas. Siguiendo con los ejemplos que acabamos de exponer: Si el Derecho administrativo se ocupa de las relaciones de poder público entre una autoridad y los ciudadanos y el Derecho del trabajo de las relaciones de producción asalariadas: ¿A qué disciplina atribuimos aquellas normas que, implicando el ejercicio de una potestad pública, inciden en el desenvolvimiento de las relaciones privadas de producción (v.gr. Derecho Administrativo del Trabajo o Derecho de la Seguridad Social)? A este respecto cabe insistir en que es plenamente aceptable en términos lógicos la pertenencia de una misma norma o institución jurídica a dos disciplinas diferentes. Y es que los rasgos dogmáticos definitorios de cada disciplina, de nuevo, se prestan a divergencias doctrinales, sin que en muchas ocasiones una posición doctrinal pueda prevalecer formalmente sobre la otra. Eso lo veremos claramente más abajo cuando nos refiramos al Derecho del Trabajo y observemos las discrepancias doctrinales que se dan a la hora de delimitar su objeto.

C. Fines de la disciplina jurídica

El concepto asociado a la disciplina jurídica que más afecta a nuestro propósito es el que se refiere a sus fines. Es un concepto recurrente en el estudio de las disciplinas jurídicas, especialmente cuando los fines de estas actúan como su rasgo o núcleo dogmático constitutivo²². Si las disciplinas jurídicas agrupan a un conjunto de normas o instituciones de las que se predica cierta homogeneidad, parece lógico que se haya intentado ver dentro de estas la persecución de unos fines de política legislativa compartidos. Sin perjuicio de que cada una de aquellas normas o instituciones responda a fines particulares más concisos, se trataría de nuevo de identificar los que son comunes a todas ellas y que serán los que se presenten como fines del sistema o disciplina que las agrupa.

A este respecto conviene precisar que, aunque la identificación de los fines de una disciplina es algo que incumbe a la dogmática jurídica, su existencia viene dada por una realidad ajena a esta. En palabras de Bayón Chacón y Pérez Botija: “Los fines a los que el Derecho trata de servir son presupuestos, motivos ideológicos, distintos del Derecho mismo, que es regulación de relaciones humanas. Tales fines vienen determinados por la estructura social y económica de cada época y país a cuyo servicio se ajusta el Derecho positivo”²³. A diferencia del núcleo o rasgo dogmático conformador de la disciplina, que es por entero una ideación doctrinal, los fines de una disciplina jurídica vienen impuestos, como algo exógeno, por la voluntad legislativa, la cual puede

22. Nos referimos a la posibilidad de que la finalidad compartida de unas normas sea el criterio de afinidad que se ha estimado dogmáticamente relevante para su sistematización en una disciplina jurídica. Aunque no es una práctica muy frecuente, es una posibilidad admisible, por ejemplo, cuando se agrupan todas aquellas normas que tienen por finalidad la igualdad de trato entre los miembros de una sociedad y se habla de Derecho Antidiscriminatorio. Rey Martínez, F.: *Derecho antidiscriminatorio*, Aranzadi, Cizur Menor, 2020.

23. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, vol. I, Marcial Pons, Madrid, 1974, p. 23.



estar o no explicitada en la norma positiva. En palabras de Rodríguez de la Borbolla: “El análisis funcional del Derecho se convierte, pues, en una perspectiva fundamental, pero teniendo en cuenta que, como dice Teubner, la función o finalidad de la norma muchas veces no puede ser buscada, solo mediante razonamientos *endojurídicos*, es decir, indagando la función que le ha sido asignada en la Ley o en la interpretación judicial, sino que en muchos casos se hace preciso un paso atrás, esto es, la búsqueda de la función en el nacimiento de la norma”²⁴.

Entonces, dentro de los fines de una disciplina cabría distinguir entre: 1) Aquellos que son explícitos, bien porque aparecen proclamados en una norma de rango superior o en las exposiciones de motivos de cualquier disposición. 2) Aquellos que son implícitos y que se inducen a partir del conjunto de disposiciones que integran una disciplina y entre las que se aprecia una orientación común. En uno y otro caso la doctrina científica debe encontrar los fines de una disciplina a través de una realidad precedente, por lo que –a diferencia de lo que ocurre con el objeto de la disciplina– su labor no es inventiva, sino inquisitiva²⁵.

En esta inquisición, ciertamente, la doctrina encuentra frecuentemente bastante margen para la discusión sobre los verdaderos fines de una disciplina –en especial cuando el tenor de las normas o instituciones que integran dicha disciplina no es del todo explícito–, de ahí, de nuevo, las discusiones o disparidades habidas al respecto. Estas discusiones, sin embargo, son mucho más restringidas que las que caben respecto a su objeto, pues aquí sí existe una realidad precedente, el ordenamiento positivo, que condiciona las posibles posturas a adoptar. Hay, por lo demás, otras escuelas del pensamiento jurídico que abogan por la preexistencia de unos fines anteriores o trascendentes al Derecho positivo que condicionan la labor de legislador, pero descartamos que tales escuelas se adecuen a la realidad político-jurídica contemporánea²⁶. Digamos, para aclarar más este punto, que la identificación de los fines de una disciplina es hoy una operación retrospectiva que se hace a partir del ordenamiento vigente y, en su caso, de sus antecedentes históricos. Esta labor dogmática, dicho sea de paso, es totalmente ajena a la determinación de los fines ideales del Derecho: aquellos a los que futurible y deseablemente debería orientarse la

24. Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: “Algunas reflexiones...”, ob. cit., pp. 29 y 30.

25. “La dogmática jurídica, al mismo tiempo, desemboca en el formalismo, convirtiéndose en una disciplina, que se limita a reproducir y explicar el contenido del derecho vigente, cuya legitimación y justificación no cuestiona”. Warrat, L. A.: “Sobre la dogmática jurídica”, *Secuencia: estudios jurídicos e políticos*, núm. 2.2, 1981, pp. 33-55, pp. 34 y 35.

26. Atienza Rodríguez, M.: “El futuro de la dogmática jurídica...”, ob. cit., p. 63. De nuevo Alchourron y Bulygin se refieren al proceso histórico a través del cual la dogmática jurídica positivista se impone sobre las concepciones naturalistas: “Un importante cambio en la concepción del sistema jurídico se produce en el siglo XIX. Ese cambio se debió a la influencia de diversos factores, tanto jurídicos como filosóficos, entre los cuales cabe mencionar, como los más importantes: la codificación napoleónica en Francia, la escuela histórica de Savigny en Alemania, y el utilitarismo, con Bentham y Austin a la cabeza, en Inglaterra. El cambio mencionado se caracteriza por el abandono de las doctrinas del Derecho Natural y por una nueva concepción de sistema jurídico, que cristaliza en la *dogmática jurídica*. La ciencia dogmática mantiene la estructura deductiva, pero abandona resueltamente el Postulado de la Evidencia, al desechar los principios del Derecho Natural y sustituirlos por las normas del derecho positivo. El positivismo de la nueva ciencia del derecho consiste en la aceptación «dogmática» de las normas creadas por el legislador positivo; los axiomas del sistema jurídico no son ya principios evidentes e inmutables del Derecho Natural, sino normas contingentes, puestas por el legislador humano”. Alchourron, B. y Bulygin, E.: *Introducción a la metodología...*, ob. cit., p. 90.



producción legislativa. Esta otra cuestión solo es pertinente para otras escuelas del pensamiento jurídico o para otros ámbitos del conocimiento²⁷.

Habrá, por lo demás, fines que son exclusivos de una disciplina, y otros que se persiguen transversalmente por todas o varias de estas disciplinas. Es el caso de aquellos valores superiores de un sistema jurídico-político –igualdad, respeto a la dignidad personal...– a los que se subordina el conjunto del Derecho positivo²⁸.

Por último, aunque hemos determinado que cada disciplina puede acoger los fines que libremente determine el legislador, es obvio que algunas de estas disciplinas serán más propensas a acoger algunos tipos de fines. Por ejemplo, aquellos fines que se refieran a la realización del ideal del Estado de bienestar serán más fácilmente realizables a través de la legislación social, mientras que aquellos otros fines que materialicen el ideal de justicia restaurativa tendrán un acomodo más natural en la legislación penal. Ese es un criterio de eficiencia que no implica, sin embargo, que unos determinados fines estén asociados excluyentemente a una determinada disciplina. A partir de estas últimas consideraciones nos acercamos de nuevo a la cuestión central y adelantamos que, aunque la protección del medioambiente tenga, *a priori*, un más natural acomodo en algunas disciplinas jurídicas, como el Derecho Administrativo, ello no impide que la voluntad legislativa lo configure como un fin transversal que, ocasional o parcialmente, pueda ser perseguido también por otras disciplinas, en nuestro caso, por el Derecho del Trabajo²⁹.

D. Configuración de la disciplina

Por configuración de la disciplina entendemos aquí, por último, la formulación técnica que adquieren las disposiciones e instituciones que la integran. El objeto de una disciplina acota el contenido de esta, pero este contenido puede adquirir formulaciones muy diversas, de nuevo, según la voluntad política predominante en cada momento y la técnica legislativa empleada. Tampoco los fines de la disciplina condicionarán del todo esta configuración, aunque sí existe cierta dependencia entre estas dos dimensiones. Mientras que no es posible apreciar contradicción alguna entre el objeto de una disciplina y sus fines, sí que cabe observar una hipotética contradicción entre tales fines y la configuración de la disciplina. Entre estos últimos elementos debe darse, idealmente, un mínimo nivel de coherencia o relación de eficacia: la configuración técnica de una disciplina debe demostrarse eficaz para realizar los fines que la misma

27. Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: “Algunas reflexiones...”, ob. cit. p. 29

28. Es el objeto, por tanto, el criterio que distingue y acota las diferentes disciplinas jurídicas. Estas pueden tener fines compartidos y contenidos similares, pero no pueden –al menos dentro de una misma proposición doctrinal– estar referidas a un mismo objeto. Imaginemos un objetivo de política legislativa transversal, como puede ser en nuestros días la igualdad de género. Constituye un fin de las diferentes disciplinas jurídicas porque todas, al menos parcialmente, se orientan a ese fin, lo que harán regulando sus respectivas parcelas de la realidad de una manera adecuada para lograrlo.

29. La transversalidad de la protección medioambiental como objetivo político-jurídico fue advertida por Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999, pp. 7-18, p. 10.



se marca. La relación entre los fines de una disciplina y su configuración es, por lo demás, bidireccional: Los fines de una disciplina imprimen una determinada caracterización al contenido de la misma, pero, a su vez, este contenido, valorado en su conjunto, permite inducir ciertos fines de la disciplina, fines que no son en este caso explicitados en la norma positiva. Igualmente, la finalidad de la norma, expresada por el legislador en la exposición de motivos o extraída a partir de sus disposiciones, ayuda a la interpretación de los preceptos individualizados en lo que se conoce como interpretación finalista o teleológica de la norma (ex art. 3.1 CC).

E. Objeto, fines y configuración técnica de una disciplina jurídica. Sobre su distinta disponibilidad legislativa

Como última consideración propedéutica apuntamos cómo el objeto, los fines y el contenido de una disciplina se diferencian claramente en el grado de disposición que ostenta el legislador para su configuración.

En efecto, el objeto de una disciplina es algo indisponible para el legislador porque no pertenece al Derecho Positivo, sino que se obtiene a partir de una operación dogmática³⁰. Es además una operación dogmática primaria, sustantiva y muy elemental: Se limita a constatar la parcela de la realidad afectada por esa disciplina. Cada una de las disciplinas jurídicas se propone incidir sobre una acotada parcela de la realidad, parcela la cual se delimita a partir del objeto de aquella. No es la ubicación formal de una disposición jurídica la que determina su pertenencia a una u otra categoría dogmática, sino la situación real sobre la que está llamada a actuar –ámbito objetivo–. Puede que no exista unanimidad doctrinal a la hora de definir el objeto de una determinada disciplina jurídica –por ejemplo, a la hora de resolver si el Derecho Administrativo comprende las relaciones de Seguridad Social–, pero eso no invalida que los términos de la discusión al respecto sean estrictamente dogmáticos. Tal discusión no puede ser solventada por una eventual reforma legislativa.

En el extremo contrapuesto, según el grado de determinación legislativa, encontramos los fines de una disciplina jurídica. Estos dependen por entero de una voluntad político-legislativa no enjuiciable desde un punto de vista jurídico³¹. Obviamente, no estamos reparando en las matizaciones que esta afirmación requiere en un sistema normativo multinivel, en el que los fines de una norma jerárquicamente inferior no puede trasgredir el contenido de sus superiores³². De manera algo impropia

30. Así, algunos autores han calificado la dogmática jurídica “como la disciplina científica que tiene por objeto el ordenamiento sistemático de los conceptos jurídicos [...] de acuerdo con los preceptos científicos y técnicos”. Bielsaen, R.: *Metodología Jurídica*, Castellví S.A., Santa Fe, pp. 69 y 70.

31. Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: “Algunas reflexiones...”, ob. cit. pp. 29 y 30.

32. En la medida en que –como acabamos de comprobar en el epígrafe precedente– los fines de una disciplina no aparecen recogidos explícitamente en ningún precepto normativo, sino que obedecen a una determinada operación interpretativa, la identificación unos fines que eventualmente se opongan a una disposición normativa de rango superior tan solo obligará a devaluar, en una lectura holística del sistema jurídico, el alcance de tales fines hasta hacerlos compatibles con dichas disposiciones de rango superior. De nuevo con un ejemplo: Si una determinada disposición legislativa se marcara como propósito intervenir gubernativamente en los medios de comunicación para



entendemos aquí al poder legislativo, en sentido amplio, como el conjunto de órganos con la potestad de crear normas vinculantes. Es este poder legislativo –que comprende todos los niveles de producción normativa– el que encuentra una libertad irrestricta a la hora de determinar los fines del sistema jurídico y cada uno de los subsistemas o disciplinas que lo integran. La corrección de esta decisión, de nuevo, no puede ser fiscalizada técnica o científicamente. Los fines acogidos por el legislador se vinculan a los diferentes ideales de vida buena aceptados por una determinada cosmovisión u orientación política. La prevalencia de unos ideales sobre otros solo puede ser enjuiciada desde la especulación ética y revisada, en un régimen democrático, electoralmente.

Por último, en una posición intermedia en cuanto a su maleabilidad legislativa, encontramos el contenido de una disciplina jurídica o su concreta configuración técnica. Aunque formalmente también esta es disponible para el legislador, sustantivamente el contenido de la norma deber ser óptimo para alcanzar los fines que se marca, lo cual, ahora sí, es fiscalizable desde un punto de vista jurídico, técnico o científico³³. Por ejemplo, un sistema normativo que acoja como fin la libertad de expresión no podría, sin caer en la incoherencia, dictar disposiciones de censura de publicaciones. Si estas existiesen, deberían responder a la necesidad de equilibrar otro fin jurídicamente relevante.

II. OBJETO Y FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es el momento de aplicar todo cuanto hemos dicho al caso del Derecho del Trabajo. Tal aplicación nos ayudará, de un lado, a distinguir con más claridad los conceptos que hemos expuestos hasta ahora y, de otro, a avanzar en la argumentación que tratamos de hilvanar para responder si efectivamente esta disciplina puede asumir como fin propio la tutela del medioambiente.

Con este propósito, cabe decir, de entrada, que el Derecho del Trabajo puede ser llamado con propiedad disciplina jurídica porque exhibe una autonomía y una sistematización que permite su diferenciación de otras disciplinas o categorías jurídicas. En palabras ya remotas de Hernaiz Márquez:

A pesar de las tendencias de diverso orden que pretenden hacer ver que el Derecho del Trabajo no es una rama científica con autonomía suficiente para constituir una disciplina jurídica independiente [...] hemos de mantener la posición clara y resuelta de su autonomía

combatir la desinformación, tal propósito sería admisible solo en la medida en que no llegase a anular el contenido esencial del derecho a la libertad de expresión que contempla nuestro texto constitucional: el fin perseguido por la norma inferior quedará desplazado o anulado por la imposibilidad de afectar a dicho contenido esencial. Excepcionalmente habrá fines que sean abiertamente contrarios a la norma superior o que no admitan modulación alguna. En tales casos, la interpretación de la norma inferior, en tanto que tiene que ser respetuosa con el sistema de fuentes jurídicas, tendrá que excluir tales fines y los preceptos que conduzcan a su consecución.

33. Como nos advertía Rodríguez de la Borbolla, para resolver la conveniencia de esos fines “son precisos útiles metodológicos muy diversos (informaciones) de muy distinta procedencia: económicos, sociológicos, históricos, psicológicos, etc”. Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: “Algunas reflexiones...”, ob. cit., p. 30.



y su sustantividad [...]. Para ello basta considerar que los principios fundamentales que lo informan, lo mismo en el orden puramente teórico que en el práctico, son bien distintos de los que dan vida al Derecho común. Distinta valuación de los factores individualistas y colectivistas, diverso papel y distinta actividad del juzgador civil y del juzgador laboral (este último más cerca del juez penal que del juez civil), consideración de las fuentes del Derecho de una manera no igual a como se viene produciendo en el común, con modalidades paccionadas de alto interés, etc.”³⁴.

La predicación de esta autonomía al Derecho del Trabajo solo es posible, entonces, porque se le atribuye un objeto común y diferenciado que permite su categorización independiente³⁵. La identificación de ese objeto es, recordemos, una operación dogmática³⁶, la que pasa por advertir un rasgo o núcleo relevante presente en cada una de las disposiciones o instituciones que integran esta disciplina. A este respecto se han dado importantes discusiones doctrinales que todavía hoy permanecen irresueltas a la hora de reconocer el núcleo dogmático del Derecho del Trabajo³⁷: Para algunos autores ese núcleo ha sido la parcela de la realidad empírica afectada por esta rama del ordenamiento: el trabajo humano productivo. Otros, mayoritarios, con más concisión, han señalado el tipo de relación jurídica que se da entre las partes de la relación contractual, estimando que el Derecho del Trabajo se ocupa solo de aquellas en las que existen notas de dependencia y ajenidad³⁸. Otros, en fin y con una vaga

34. Hernaiz Márquez, M.: *Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1948, p. 19. En idéntico sentido, y casi de manera coetánea, Pérez Botija se refería a esta autonomía: “El problema de su autonomía científica [no] parece ponerse en duda, sobre todo desde el momento en que existe una bibliografía del Derecho del Trabajo, tan extensa o más que la de cualquier disciplina [...]. Pero lo que da la nota de autonomía o sustantividad científica a una disciplina o a los estudios relativos a una legislación, no es la bibliografía más o menos numerosa, sino el haber logrado una sistemática que, además de ofrecer una estructura orgánica de aquella, posibilite su estudio e investigación. Asimismo, esa sistemática implica la existencia de una unidad de doctrina, informada por unos principios generales comunes a una legislación lo suficientemente extensa e importante para justificar estudios especializados”. Pérez Botija, E.: *Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1943, p. 13. Fuera de nuestra disciplina, aunque compartiendo ese mismo parecer, pueden traerse las palabras de Castán Tobeñas: “lo que hay es que, por su misma trascendencia y complejidad y por el intervencionismo del Estado, al que va ligado el contrato de trabajo, ha motivado en todos los países una legislación especial, y tienden sus problemas a constituir una disciplina autónoma, desprendida del Derecho propiamente civil” Castán Tobeñas, J.: *Derecho Civil español común y foral*, Ed. Reus, Madrid, 1941, T. III, p. 198.

35. Pérez Botija, a quien acabamos de citar, encontró ese núcleo dogmático aglutinante en una realidad empírica, las relaciones de trabajo asalariado: “La disciplina legal de la relación de trabajo y de toda la serie de relaciones que de ella derivan constituye uno de los problemas más profundos y difíciles de la moderna legislación, lo que exige un estudio unitario y especializado. Se coloca aquí el jurista ante nuevas clases de fenómenos, los cuales se dan como apartados propios dentro del campo general de la vida del Derecho, pero que orgánicamente se ofrecen como capítulos de una misma disciplina jurídica: el Derecho del Trabajo”. Pérez Botija, E.: *Naturaleza jurídica...*, ob. cit., p. 15.

36. No es una operación exegética porque el Derecho positivo no nos proporciona ninguna definición de lo que es el Derecho del Trabajo. Nuestro ordenamiento jurídico, ya lo dijimos (nota 3) apenas de forma vaga afirma la existencia de una rama social del ordenamiento, art. 9.5 LOPJ, en la que incluye al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin mayores especificaciones de las disposiciones o materias que cabría incluir en cada una de esas subdisciplinas.

37. “Habría que afirmar que en el ordenamiento laboral no existe solo una única lógica unificadora y sistematizadora integralmente del conjunto, sino que más bien existen una serie de lógicas, actuando a veces en paralelo, a veces en confluencia y a veces en discordancia”. Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: “Algunas reflexiones...”, ob. cit., p. 29.

38. “El rótulo «Derecho del Trabajo», muy ambicioso, no se ajusta al contenido, pues esta rama jurídica no regula todo lo que socialmente hoy se considera trabajo, sino solo el trabajo asalariado”. Vida Soria, J.; Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2007, p. 7. En este mismo sentido, para Martín Valverde y García Murcia: “El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas relativas al trabajo asalariado”. Martín Valverde, A. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 33ª edición, Tecnos, Madrid, 2024, p. 33. Finalmente, para

pretensión enunciativa, han utilizado como rasgo relevante para la sistematización la finalidad de apaciguamiento social que imputan a las normas de esta disciplina³⁹. Esta coexistencia simultánea de diferentes criterios de sistematización es lo que conlleva que hoy existan disputas sobre el alcance objetivo del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica: La regulación de las condiciones de trabajo del personal funcional, las políticas de empleo o la asistencia social –por referirnos solo a algunos casos controvertidos– podrán estimarse como pertenecientes o no a la rama laboral del ordenamiento en función del criterio de relevancia empleado para la sistematización. Dicho eso, lo sí que es posible apreciar es una constante tendencia en la doctrina judicial y científica hacia el ensanchamiento del objeto del Derecho del Trabajo⁴⁰, lo que pasa por aplicar una mayor abstracción en la definición de su núcleo dogmático para dar cabida a realidades contractuales tradicionalmente amparadas por otras disciplinas jurídicas.

Continuamos con la exposición para decir que si la determinación de cuál es el objeto del Derecho del Trabajo es una operación dogmática, una operación dogmática además primaria; otra operación dogmática, ahora de segundo orden, es la determinación de sus fines. Una dogmática positivista, que carece de la posibilidad de acudir a concepciones sustantivas –de índole naturalista o ideológica– sobre lo qué es el Derecho del Trabajo, solo puede identificar los fines de este a través del Derecho positivo, lo cual consigue al localizar en las normas o instituciones subsumidas en esta disciplina algunos propósitos recurrentes o compartidos. En palabras certeras de Bayón Chacón y Pérez Botija “el fin del Derecho del Trabajo no puede ser el que cada autor estime que debiera ser, sino que es el que cada organización social en un momento y país determinado impone”⁴¹.

Aunque también los fines del Derecho del Trabajo se prestan a diferentes pareceres doctrinales, lo más común es no asociar esta disciplina a un único fin, sino a un conjunto de fines complementarios⁴². En esta pluralidad complementaria, no

Bayón Chacón y Pérez Botija: “El trabajo que interesa a nuestra disciplina es el que [...] implica un despliegue de energías humanas puestas al servicio de otra persona, sino también una situación de irrelevancia para el trabajador de los riesgos o venturas del resultado [...] Además de las notas anteriormente indicadas, la doctrina y la legislación han exigido, por lo general, para que exista una relación jurídica de trabajo, el requisito de dependencia”. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.: *Manual de Derecho del trabajo*, ob. cit., pp. 16 y 23.

39. Para Monereo Pérez “El Derecho del Trabajo tiene por objeto la regulación institucional de las relaciones sociales de producción capitalista, es decir, todos los problemas relacionados con la «adquisición» y el «uso» de la fuerza de trabajo en el mundo del trabajo asalariado. Desde esta perspectiva se puede comprender fácilmente que el ordenamiento laboral asume una tarea de gestión racionalizadora de la fuerza de trabajo en el mundo de las relaciones de tipo económico cuyo objeto es el trabajo [...]. El Derecho del Trabajo sería un conjunto sistemático de normas cuya función es la integración del conflicto industrial abriendo cauces institucionalizados para su solución, lo que a la postre supone la integración de la clase trabajadora en la dinámica político-institucional del sistema capitalista intervenido, evitando su emancipación por sus propios medios”. Monereo Pérez, J. L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996, p. 15 y ss.

40. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., *Manual de Derecho del Trabajo...op.cit.*, pp. 31-33; Martín Valverde, A. y García Murcia, J., *Manual de Derecho del Trabajo...op.cit.*, p. 56; Alonso García, M., *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, Ariel, 1987, p. 75.

41. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., *Manual de Derecho...op.cit.*, p. 34.

42. Los profesores Martín Valverde y García Murcia enumeran hasta cuatro, a saber: a) La finalidad tuitiva, en favor del sujeto, el operario, que compromete su personalidad en la prestación de servicios. b) Una finalidad compensado-



excluyente, han cabido apreciaciones doctrinales bastante heterogéneas. Podemos dejarlas parcialmente de lado, pues lo relevante ahora para nosotros es comprobar si entre esos fines cabe incluir la protección medioambiente. Tradicionalmente, desde luego, tal finalidad no ha aparecido entre las asociadas al Derecho del Trabajo. Y es que, quizás, desde un análisis retrospectivo, sería bastante impropio atribuir a esta disciplina fines medioambientales más allá de aquellos que inciden sobre el entorno de trabajo más cercano y repercuten sobre la seguridad y salud laboral⁴³. Esta preocupación medioambiental, bastante circunscrita, es tributaria del más genérico deber de salvaguarda que asume el empleador entre sus obligaciones sinalagmáticas clásicas. Lo que aquí nos preguntamos en puridad es si el Derecho del Trabajo puede marcarse como fin propio la protección del medioambiente global, con el propósito de mejorar la calidad de vida de todos los habitantes de un ámbito geográfico extenso.

Aunque este otro fin, como decíamos, no ha estado entre los fines clásicos del Derecho del Trabajo, hay quien afirma que “la lucha contra el cambio climático constituye uno de los retos más importantes que se han de afrontar desde el derecho del trabajo”⁴⁴; o que “en la actualidad el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social puede contribuir en gran medida a promover una transición justa a partir de una perspectiva medioambiental”⁴⁵. Esta parece además la hoja de ruta diseñada institucionalmente para las reformas de esta disciplina en el corto-medio plazo: la atención directa a la cuestión medioambiental⁴⁶.

Si, como hemos dicho aquí –con insistencia ya tautológica– los fines de una disciplina jurídica responden a una libre voluntad político-legislativa, la inclusión de la protección medioambiental entre los fines del Derecho del Trabajo no debería generar demasiada conmoción dogmática. Sin embargo, esa posibilidad reviste, al menos para nosotros, bastante interés: sobre todo en la medida en que supone la parcial transición desde un Derecho del Trabajo conflictual hacia un Derecho del Trabajo cooperativo: Desde un Derecho del Trabajo que asume la irreconciliable disparidad de intereses en las relaciones laborales, a un Derecho del Trabajo que acepta la existencia de

ra, tendente a corregir el diferente poder negocial de las partes de la relación laboral. c) Una finalidad constructiva del sistema de relaciones laborales, entendido como el conjunto formado por las representaciones profesionales y por las prácticas de negociación o interacción existente entre las mismas; y d) una finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo. Martín Valverde, A., García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 30.

43. Como veremos más abajo, solo por esta conexión con la seguridad laboral es cómo algún autor consiguió vincular el Derecho del Trabajo a la protección del medioambiente. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999, pp. 7-18.

44. Álvarez Cuesta, H.: “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, pp. 89-120, p. 90. En sentido similar, avalando la posibilidad de que el Derecho del Trabajo asuma una finalidad ecológica, a título ilustrativo: Escribano Gutiérrez, J.: “Trabajadores y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales”, en AA.VV. (Cabello de Alba, coord.): *La Ecología del Trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Almería Colección historia y cultura del trabajo, 2016, pp. 133-150; Chacartegui Jávega, C.: “Derecho del Trabajo y salud planetaria: un binomio necesario”, *Noticias CIELO*, 9, 2024, pp. 34-37. Fuera de nuestras fronteras, Despax, M.: “Droit du travail et droit de l’environnement”, *Rev. Droit et ville*, nº 62, 1994, pp. 9-19, p. 16.

45. Chacartegui Jávega, C.: “Derecho del Trabajo y salud planetaria...”, ob. cit., p. 35.

46. *Vid.* Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024.



intereses compartidos. Para explicar mejor esta última postura y la trascendencia que vemos en este cambio de paradigma, quizás convenga explicar por qué razón entendemos la protección medioambiental como un interés cívico general y superior a los intereses privados que se contraponen en las relaciones laborales. Como veremos enseguida, esta convicción no es del todo compartida dentro de la literatura académica sobre el particular, donde con relativa frecuencia se presenta la protección del medioambiente como un interés de clase, concretamente como un interés inherente a la clase obrera o trabajadora⁴⁷.

III. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL COMO INTERÉS CÍVICO GENERAL

Tradicionalmente, ya lo hemos dicho, al Derecho del Trabajo se le ha atribuido una finalidad tuitiva: vendría a proteger los intereses de la población trabajadora para compensar su desventaja negocial en las transacciones que se efectúan en el tráfico ordinario de las relaciones laborales. A partir de esta premisa, existe una postura más pacífica que incluye la protección del medioambiente entre los fines del Derecho del Trabajo cuando tal acción protectora quiere incidir sobre la seguridad y salud laboral⁴⁸. En este caso el medioambiente objeto de protección sufre un drástico estrechamiento: Ya no es el ecosistema global, como espacio común de convivencia, sino el medioambiente en el que se desempeña el trabajo. La atención a este medioambiente por parte de la normativa laboral viene desde antiguo y es una derivada directa del genérico deber de seguridad que se le imputa al empresario⁴⁹. En estos casos podríamos afirmar que el fin último perseguido por el Derecho del Trabajo no es la protección medioambiental, sino la protección del trabajador, de su integridad física y psicológica. La protección del medioambiente aparece como un fin mediato para la consecución de ese fin superior, un fin que, por otro lado, es típico y consustancial al Derecho del Trabajo⁵⁰.

47. Marques González, J. V.: *Ecología y lucha de clases*, Zero ZYX, Madrid, 1980. Dentro de nuestra disciplina: Escribano Gutiérrez, J.: "Conflicto laboral y conflicto medioambiental: posibles confluencias", *Documentación Laboral*, 128, 2023, 35-49, p. 35; y Pérez Amorós, F.: "Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias", *Revista Gaceta Laboral*, vol. 16, núm. 1, 2010, pp. 93-128, 95.

48. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Medio ambiente y relaciones...", ob. cit., p. 13. Un tratamiento más extenso sobre la relación entre el medioambiente y la prevención de riesgos laborales puede encontrarse en Monereo Pérez, J. L. y Rivas Vallejo, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Comares, Granada, 2010; e Igartua Miró, M. T.: "Prevención de riesgos laborales y cambio climático", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, 2022, pp. 47-87.

49. Así aparece ya planteado en el Convenio OIT sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), núm. 148 (1977) y el Convenio OIT núm. 155 (1981) cuyo título es precisamente Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que integra la tradicional seguridad e higiene en la protección del medio ambiente de trabajo.

50. Y ello sin descartar que de manera indirecta y a la postre, la protección del medio ambiente en el centro de trabajo acabe desplegando, en términos agregados, un efecto favorable sobre el medioambiente general, pues es "artificial la distinción entre los aspectos del medio ambiente interiores y exteriores a la empresa", Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Medio ambiente y relaciones...", ob. cit., p. 13.



La pregunta que nos planteamos es en realidad otra⁵¹: si la protección general del medioambiente puede asumirse por el Derecho del Trabajo como un fin en sí mismo, no subordinado a ningún otro fin de carácter laboral⁵². Esta es para nosotros la cuestión a la que atribuimos algún interés dogmático. Sobre este asunto, ocasionalmente se ha incluido la protección medioambiental como un fin del Derecho del Trabajo presentando dicha protección como un interés propio de la clase trabajadora⁵³. La operación silogística es bien sencilla: Si el Derecho del Trabajo se preocupa de la protección de los intereses de los trabajadores, y la calidad medioambiental es un interés de los trabajadores, el Derecho del Trabajo debe ocuparse de la protección del medioambiente⁵⁴. La asunción de la protección del medioambiente como un fin propio del Derecho del Trabajo sería el resultado de un proceso evolutivo o expansivo de esta rama del ordenamiento. Entendido este proceso evolutivo como un proceso de conquista social, el Derecho del Trabajo habría pasado de atender las necesidades vitales más apremiantes propias de la cuestión social decimonónica a procurar aspectos más sofisticados de la personalidad del trabajador, entre los que cabría incluir ahora su interés por un ecosistema adecuado⁵⁵. Este proceso de evolución del Derecho del Trabajo fue descrito así por el profesor Pérez Amorós:

El ordenamiento jurídico social, no sólo auspicia la defensa de los derechos laborales de los trabajadores más clásicos (derechos de primera generación) y de los fundamentales inherentes a la propia persona (derechos de segunda generación), sino que también pretende hacerlo con otros de distinta condición, como lo es “el derecho [medioambiente]” [...]”. En todo caso, esta extensión del ámbito objetivo del Derecho del Trabajo, no resulta extraña a la propia esencia del mismo, sino todo lo contrario, pues, como es conocido, al mismo

51. En respuesta a quienes sostienen que “[la seguridad de los trabajadores] no es el único puente tendido entre lo jurídico laboral y el medio ambiente, sino que también existen otras razones generales que explican la interconexión de referencia, tales como las que a continuación enumeramos y después comentamos”. Pérez Amorós, F.: “Derecho del Trabajo y medio ambiente...”, ob. cit., p. 111.

52. El profesor Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer más que la asunción de un fin medio ambiental por parte del Derecho del Trabajo, observó la colaboración de esta disciplina con el Derecho ambiental: “Se entrecruzan, de este modo dos ramas jurídicas, la del Derecho del trabajo y las del Derecho al medio ambiente que pueden enriquecerse y complementarse mutuamente”. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Medio ambiente y relaciones...”, ob. cit., p. 13.

53. En este sentido, la defensa del ecosistema habría sido, para algunos, una de las funciones tradicionales de los sindicatos, los cuales “desde los primeros días de la Revolución Industrial [...] han luchado contra la profanación de nuestro espacio vital con el propósito del beneficio privado”. Otto Kersten, Secretario General de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres. *Informe sobre las actividades de la CIOSL en 1972*. Tomo la cita de Silvermann, V.: “Alianzas sostenibles: los orígenes del medioambientalismo laboral internacional”, en AA.VV., *Gaceta Sindical CCOO*, Madrid, 2005, pp. 135-160, p. 145.

54. En palabras de Pérez Amorós: “Las fronteras del conflicto social –objeto de regulación del Derecho del Trabajo– no se deben situar sólo de puertas adentro de la empresa. El medio ambiente forma parte de tal conflicto en su visión integral, sino, ¿por qué será que, generalmente, son las clases más desfavorecidas –entre ellos los trabajadores– las que cuando, por ejemplo, el agua escasea son las que más “sed” sufren y cuando el agua se desborda son los que más padecen las consecuencias?, o ¿por qué será, que en muchas ocasiones quienes no tienen agua potable tampoco tiene un trabajo digno?, y ¿por qué será que los efectos negativos de la contaminación del medio ambiente provocado por ciertas empresas, socialmente, repercuten más en los trabajadores –ajenos o no a aquéllas– que en otros colectivos? [...] porque si entre la pobreza, y/o la falta de trabajo digno y el medio ambiente hay alguna relación, no cabe duda que algo tendrá que hacer el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ¿verdad?”. Pérez Amorós, F.: “Derecho del Trabajo y medio ambiente...”, ob. cit., p. 95.

55. *Ibíd.*, pp. 93 y 94.



siempre se le ha venido reconociendo, tanto su tendencia o vis expansiva como su realismo o factilidad a la vez que necesidad de atender nuevas realidades sociales emergentes

[...]

La tendencia del Derecho del Trabajo a dotarse desde siempre de nuevos contenidos materiales, en cumplimiento de su carácter expansionista; su afán en la búsqueda de las soluciones adecuadas a las exigencias sociales surgidas con ocasión de las nuevas formas de prestación del trabajo, por exigencias de su realismo; y, su interés por abarcar la composición del problema social de manera integral, no sólo son notas que adornan su actualidad, sino que también son sus retos de futuro, entre los que cada vez más debería tener mayor espacio reservado la preservación medioambiental, pues como comprobaremos resulta ser cierto que “el problema del medio ambiente aparece estrechamente relacionado a, y condicionado por, la producción económica⁵⁶.

Particularmente discrepamos de la premisa sobre la que se construye ese razonamiento: que la protección del medioambiente sea un interés o derecho propio de la población trabajadora. De entrada, porque la realidad empírica demuestra que dentro de este segmento poblacional se da un muy diferente grado de sensibilidad hacia el problema climático. Es fácil observar cómo los partidos políticos que niegan la emergencia medioambiental han encontrado un alto grado de adhesión entre la población asalariada. También es fácil verificar que los hábitos consumistas, tan nocivos para la naturaleza, son frecuentemente abrazados dentro de esta misma población. Pero más allá de estas rudas apreciaciones empíricas, pensamos que la protección medioambiental responde a un interés cívico, que debe ser común a toda la sociedad y superior a las diferentes pretensiones que conviven en su seno. En efecto, en nuestra opinión, cuando se atribuye al Derecho del Trabajo una finalidad de tutela de los intereses de la población trabajadora, se piensa en unos intereses propios, que repercuten de forma exclusiva sobre este colectivo por su singular forma de participación en las relaciones productivas⁵⁷. La propia asunción del concepto de clase presupone la existencia de unos intereses específicos, diferenciados de los del resto de la ciudadanía. Obviamente, cada uno de los integrantes de la población laboral ostentará otro tipo de intereses vitales, acaso más trascendentes que los inherentes a su posición económica; pero estos otros intereses, subjetivos y ajenos a su participación en el proceso de producción, son irrelevantes para el Derecho del Trabajo. Desde los esquemas tradicionales del Derecho del Trabajo, la pregunta que cabe hacerse es si la protección medioambiental puede catalogarse como un interés común a toda la población laboral, que se atribuye

56. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Medio ambiente y relaciones...”, ob. cit., p. 13.

57. En este sentido, por ejemplo, Martín Valverde y García Murcia, al referirse a la vocación tuitiva del Derecho del Trabajo, atribuyen a esta disciplina la tutela de aquellos intereses que se ven afectados por la forma de participación en el proceso de producción de los trabajadores: “En general, los intereses prioritarios a los que suele atender el ordenamiento laboral son tres. Uno es la seguridad del trabajador en sus distintos aspectos (seguridad y salud en el trabajo, seguridad en el empleo, seguridad o garantía de condiciones mínimas). Otro la libertad del trabajador en su vertiente de refuerzo de su esfera personal frente a una posible y probable posición dominante del empresario. Un tercer interés del trabajador al que atiende el Derecho del Trabajo es facilitar la compatibilidad de las obligaciones laborales con el desarrollo de sus capacidades”. Martín Valverde, A. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 55.



a esta en función a su participación en el proceso productivo: A nuestro modo de ver, la respuesta a esa cuestión es claramente negativa.

A este respecto, no será muy difícil imaginar decisiones políticas o empresariales que, repercutiendo positivamente sobre el medioambiente, causan un perjuicio a los trabajadores. Aunque normalmente, cuando se piensa en la introducción de medidas de salvaguarda del medioambiente se alude a la merma en la productividad y la competitividad que producirían sobre las empresas –encarecimiento de bienes de equipo, procesos de producción más lentos...–, no es difícil suponer acciones que, siendo beneficiosas desde un punto de vista ecológico, afecten negativamente a los intereses de la población asalariada⁵⁸. Pensemos, por ejemplo, en los ajustes de plantilla, internos o externos, que puedan justificarse como beneficiosos para el medioambiente a pesar de que perjudiquen los intereses propios de los trabajadores. Contra esto que decimos, se alegará que cualquier transición ecológica tiene que respetar los intereses de los trabajadores: que debe ser socialmente justa⁵⁹. Aun aceptando la conveniencia de esa opción política, debe convenirse que, en tal caso, esa *transición justa* busca un equilibrio entre intereses diferenciados y, en ocasiones, contrapuestos: el de los trabajadores y el de la colectividad.

Como la protección del medioambiente, el desarrollo sostenible o cualquier otra consigna similar, posee una importante carga semántica positiva, lo asociamos inmediatamente a algo beneficioso que deber ser perseguido a ultranza y de forma incondicional: Lo asociamos, de manera axiomática, a algo justo. Habrá, empero, procesos de reconversión o transición que, siendo favorables para el medioambiente, difícilmente puedan calificarse como justos⁶⁰; especialmente cuando se opongan a otros valores socialmente relevantes, como la protección de los intereses económicos de los trabajadores. Esta posibilidad, que, de nuevo, se introduce aquí a efectos dialécticos, solo nos hace reforzar una idea que, aunque elemental, debe ser destacada: Que la protección del medioambiente no es, en términos genéricos y abstractos, una medida que promueva, siempre e incondicionalmente, los intereses de la clase trabajadora⁶¹.

58. Alonso-Olea García, Belén, “¿Son compatibles el trabajo decente y la transición ecológica?”, Portal UNED, entrada de 18 de noviembre de 2021, accesible en: https://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,71518301&_dad=portal&_schema=PORTAL (último acceso el día 12 de noviembre de 2024).

59. Esta es una proclama repetida insistentemente desde la OIT, para la cual: “Una transición justa para todos hacia una economía ambientalmente sostenible [...] debe gestionarse correctamente y contribuir al logro de los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza”. Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, Ginebra, Oficina de Publicaciones de la OIT, 2015, p. 4. Ese es el espíritu que impregna también la Estrategia de Transición Justa puesta en marcha por el gobierno de España en el año 2020 que “impulsa el diseño de políticas industriales, de investigación y desarrollo, de promoción de actividad económica, de empleo y de formación profesional para asegurar que el tránsito hacia un nuevo escenario productivo sea justo y socialmente beneficioso para todos”. Entre otras plasmaciones normativas de la precitada estrategia, encontramos la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.

60. Un ejemplo acusadamente drástico, que solo exponemos a efectos argumentativos, podría ser el de medidas de control de la natalidad o del crecimiento vegetativo de la población mundial. Aunque quizás una medida de este tipo consiga un efecto medioambiental positivo, no siempre, especialmente según el modo en el que se articule, podrá calificarse como justa.

61. Un caso bastante clarificador de esta idea que presentamos lo encontramos en un litigio argentino surgido a partir de la Resolución 341/APRA/2016 de la Agencia de Protección Ambiental de la Ciudad de Buenos Aires. En esta se resolvió, en el marco del “Plan de Reducción de Bolsas y de Sustitución de Sobres No Biodegradables”, prohibir



Por otro lado, cuando hablamos del equilibrio de intereses que procura el Derecho del Trabajo se alude a intereses contrapuestos, que pertenecen exclusivamente a patronos y trabajadores por la posición que asumen en el sistema económico capitalista. Parece insostenible, sin embargo, suponer que la mejora del ecosistema repercute beneficiosamente solo sobre uno de estos colectivos, los trabajadores, y no sobre el otro, los empleadores. También estos, *qua* habitantes de un mismo espacio de convivencia, se benefician de las mejoras que experimente su ecosistema. A mayor abundamiento, existirán otros sujetos, totalmente ajenos a las relaciones laborales, que también se beneficiarían de manera obvia de las mejoras medioambientales que se obtuvieran a través de la implementación de sistemas de trabajo más ecológicos.

Todas estas consideraciones, en suma, nos llevan a descartar que la protección del medioambiente sea un interés propio de la población asalariada. Al decir esto, en realidad, estamos formulando un alegato en favor de esta población. En efecto, nuestro modelo de Estado social se construye sobre una premisa de equilibrio entre los intereses económicos de cada uno de los colectivos que lo integran⁶². Definir la protección del medioambiente como un interés propio de la clase trabajadora implica un grave riesgo conceptual: obligaría a esta a transigir en otro tipo de intereses, de índole quizás económica, para que aquella situación de equilibrio de intereses no se vea notablemente resquebrajada. Esto, como comprobaremos más abajo, es especialmente relevante en el ámbito de la negociación colectiva o la concertación social: si bajo el actual paradigma conflictual de las relaciones de trabajo estos procesos de transacción se conciben con frecuencia como un juego de suma cero⁶³, caracterizado por cesiones mutuas, imponer al sector sindical la carga de promover medidas de mejora medioambiental supondrá su debilitamiento negocial en otro tipo de reivindicaciones⁶⁴.

En apretada síntesis, aquí no solo presentaremos al medioambiente como un interés cívico general, sino que sostendremos que esta caracterización resulta beneficiosa

la distribución de bolsas de polietileno. Se discutió si esta medida podría vulnerar el derecho al trabajo de los empleados de las fábricas de bolsas. La resolución judicial del asunto estimó que efectivamente una medida de ese tipo repercutía negativamente sobre los derechos de los trabajadores, lo que aconsejaba que los mismos, a través de sus representantes colectivos, fuesen oídos en la implementación de la norma. Más específicamente, se lee en los autos ADOC Envases S.R.L. y otros c/ GCBA y otros s/ medida cautelar autónoma (expte. A35.780- 2016/0): "VIII. Que, no obstante todo lo dicho, teniendo que en cuenta que la resolución 341/APRA/2016 podría afectar no sólo derechos de raigambre económica de los actores sino también los de los trabajadores del sector y dado que, según manifestaron [...], resulta aconsejable instar a la APRA a que continúe generando espacios de participación; máxime teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la ley 3147, esto es, la producción y sustitución por bolsas plásticas biodegradables no sería fácticamente cumplible, a tenor de lo manifestado por la propia APRA en el marco de la referida audiencia". Acceso a la sentencia en https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=3ba14a5f3c48c97a273f49c01ed45858&hash_t=c7e2f3df339bf5e49d415b9a9e144c97 (último acceso el día 10 de noviembre de 2024).

62. Stiglitz, J. E.: "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 1 y 2, 2002, pp. 9-31, p. 14.

63. Sagardoy Bengoechea, J. A.: *Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica*, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1980, p. 8.

64. Un planteamiento así, si se nos permite acudir de nuevo a la ejemplificación, sería tanto como atribuir a los trabajadores la carga de reivindicar una mejora del sistema electoral. Por supuesto, la población asalariada un interés en el acendramiento de las garantías democráticas de un país, pero este interés excede por mucho de la posición que ocupa esta en el proceso de producción.



para los intereses económicos de la población asalariada. Volvemos entonces a la pregunta con la que cerrábamos el apartado anterior: si el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica hábil para proteger este tipo de intereses. Si las instituciones de este sector del ordenamiento permiten superar el conflicto de clases para promover, como fin propio, la consecución de intereses mutuos.

IV. DUCTILIDAD HISTÓRICA EN LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para afrontar esta última pregunta nos resultará muy útil acudir puntualmente al recorrido histórico del Derecho del Trabajo y los distintos fines que este ha acogido a lo largo del tiempo. Y es que, si hemos afirmado anteriormente que los fines de una disciplina jurídica son plenamente disponibles para el legislador, esto se observa con claridad en la evolución histórica del Derecho del Trabajo⁶⁵. Este surge originalmente para paliar los efectos nocivos de la industrialización y el nuevo sistema socioeconómico que esta trajo consigo –efectos que, en suma, componen el fenómeno histórico que ha dado en llamarse *cuestión social*⁶⁶–. Andando el tiempo, alrededor de la segunda mitad del siglo XX, se produce una novación trascendente cuando algunos Estados occidentales, dictatoriales o no, asumen una orientación política corporativista que propugna la conducción de los agentes sociales hacia un objetivo compartido: el progreso económico de la nación. En palabras de un analista coetáneo:

Modernamente [a la sazón, mediados del siglo XX] surge una tercera dirección política [entre el socialismo y el liberalismo], que usa para sí el Derecho del Trabajo. Es la representada, prescindiendo aquí de matizaciones concretas, por las doctrinas objetivas y nacionales. Para ellas, la formidable arma de una legislación de trabajo no ha de usarse como fin político parcial y pobre, sino emplearla para el fomento objetivo y nacional de una producción, puesta sin reservas al servicio de un fin concreto y elevado: el fortalecimiento del Estado en todos sus órdenes.

Esta tendencia política del Derecho del Trabajo se manifiesta modernamente mediante declaraciones de tipo estatal, bien promulgando principios o ya marcando normas de orientación general en materia de trabajo⁶⁷.

Esta orientación político-legislativa del Derecho del Trabajo, que muchos autores denominaron *corporativista*, queda, por lo demás, bien explicitada en algunas de las grandes normas fundamentales del período: Constitución de Weimar de 1919, Carta del Lavoro de 1927 o Fuero del Trabajo de 1938. Bajo este enfoque, no es que la

65. “La historicidad del Derecho del Trabajo es, en buena medida, la de sus funciones y no puede extrañar el que estas hayan evolucionado con aquel”. Ramírez Martínez, J. M. *et al.*: *Curso de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2003, p. 29.

66. *Ibíd.*

67. Hernaiz Márquez, M.: *Derecho del Trabajo*, *ob. cit.* p. 25.



productividad o crecimiento económico nacional sea un objetivo al cual el Derecho del Trabajo se subordine, como hace hoy, normalmente, devaluando el vigor de sus garantías, sino que tal objetivo macroeconómico es asumido como propio por esta rama del ordenamiento. Quienes se adhieren a este planteamiento “creen que el Derecho del Trabajo tiene una finalidad esencialmente económica, relacionada con la producción. Es la doctrina alemana la que defendió la posibilidad de un Derecho económico autónomo (Hedemann). Junto a tal doctrina alemana, la italiana corporativista marcó como fines el progreso de la economía nacional y de los intereses supremos del Estado (Bottai, Bortolotto, etc.). En un sentido análogo, ciertos profesores norteamericanos (Dale Yoder)”⁶⁸.

Entre otras derivadas de este enfoque, encontramos una fuerte intervención administrativa en las relaciones laborales y una supresión de las instituciones jurídicas expresivas del conflicto de clases⁶⁹. Comoquiera que los agentes productivos ordenan su conducta hacia la consecución de un interés superior y compartido, la productividad nacional, no hay lugar a expresiones de conflicto obrero. Las relaciones laborales se conciben como un espacio de cooperación tripartita en el que participan las empresas, los trabajadores y la administración en busca de un beneficio común.

Aunque el enfoque corporativista del Derecho del Trabajo se presenta hoy por la doctrina como un “fósil que reviste un “interés meramente arqueológico”, “un fósil que no conviene desenterrar”⁷⁰, merece aquí nuestra atención por dos razones: a) En primer lugar, porque demuestra la drástica alteración que han experimentado los fines del Derecho del Trabajo. Retomando una idea inicial, observamos aquí cómo una misma disciplina, sin que sufra variaciones profundas en su objeto, ha encontrado fines muy dispares según la orientación ideológica predominante en cada momento⁷¹. b) Esta configuración histórica del Derecho del Trabajo, aunque hoy parecería inasumible, revela la posibilidad de que esta disciplina se oriente a la consecución de un interés compartido o común a los distintos agentes implicados en las relaciones laborales. En aquel momento ese objetivo común se identificó con el enaltecimiento de la productividad nacional, pero hoy podría serlo la protección del medioambiente.

68. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., *Manual Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 36.

69. Una descripción completa de la influencia de ese paradigma en el Derecho del Trabajo español puede encontrarse en Sempere Navarro, A. V.: *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, Madrid, 1982.

70. Lyon-Caen, G.; Péliissier, J. y Supiot, A.: *Droit du Travail*, Dalloz, París, 1996, p. 31. En idéntico sentido, en palabras de Durán López: “La óptica corporativa [...] es ya generalmente aceptada como absolutamente inadecuada para el análisis de la realidad social”. Durán López, F.: “Derecho de huelga e ideologías políticas”, *Anales de la Universidad Hispalense*, núm. 4, 1977, pp. 131-161, pp. 137 y 138.

71. Una norma que incida sobre las relaciones laborales puede orientarse a la promoción de una mayor estabilidad en el empleo o a la procura de una mayor rentabilidad a los empresarios. En ambos casos será una norma de Derecho del Trabajo, por la realidad que ordena. Esta realidad de referencia, que puede ser permanente, en modo alguno condicionará las posibilidades del legislador para impregnarle otra finalidad. Y ello es así porque no existe una concepción naturalista o ideal sobre lo qué debe ser el Derecho del Trabajo. La finalidad de esta disciplina no es algo previo que restrinja las posibilidades regulatorias del legislador, sino que es algo posterior que solo puede resolverse a partir del Derecho válidamente aprobado.

V. LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE COMO POSIBLE FIN PROPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Más más arriba, en el apartado propedéutico de este estudio, distinguíamos entre el objeto, el fin y el contenido de una disciplina jurídica. Al respecto, decíamos que, mientras que el objeto de una disciplina jurídica responde a una apreciación dogmática independiente de la voluntad legislativa, la determinación de los fines de la disciplina responde por entero a esa voluntad. El legislador no queda constreñido por ninguna prescripción jurídica –más allá de las que vienen impuestas por normas jerárquicamente superiores– a la hora de determinar la finalidad a la que debe dirigirse cualquier disposición del ordenamiento jurídico. De este modo, y como una de las conclusiones de cierre, resultaría plenamente factible que una nueva voluntad legislativa acogiese como fin propio del Derecho del Trabajo la protección del medioambiente. Esta posibilidad creemos que, sin embargo, todavía no ha encontrado una clara plasmación en la actual configuración de dicha disciplina.

En efecto, cuando afirmamos que esta finalidad puede acogerse como una finalidad propia del Derecho del Trabajo nos referimos a la posibilidad de que este oriente sus preceptos e instituciones a su realización. Otra cosa distinta, que es lo que ya ocurre con bastante frecuencia, es que la protección del ecosistema sea promovida por otras disposiciones normativas que, de algún modo, acaban incidiendo en el desenvolvimiento de las relaciones laborales. Por ejemplo, existen normas administrativas o de policía que limitan las emisiones de gases de efecto invernadero y eso incide en los procesos de trabajo, pero tales normas, aun condicionando la forma en que se presta el trabajo humano, no admiten ser calificadas como Derecho del Trabajo. Por otro lado, ya lo dijimos *ut supra*, tampoco consideramos que suponga la asunción del ecologismo como un fin propio del Derecho del Trabajo aquellas medidas de prevención frente a los riesgos laborales de origen medioambiental o aquellas más modernas que –aunque anunciadas impropiaemente como medidas *climáticas*– reconocen permisos laborales retribuidos en situaciones en las que las inclemencias meteorológicas –aunque también las de cualquier otra índole– imposibiliten la prestación de servicios⁷². En tales casos, insistimos una vez más, el Derecho de Trabajo se atiene a su finalidad más ortodoxa: la protección de los intereses de la población asalariada.

Un tanto de los mismo ocurre con aquellas disposiciones, imperativas o paccionadas, que tratan de amortiguar el impacto económico que tiene sobre los trabajadores

72. Nos referimos al permiso introducido en el art. 37.3 g en la redacción dada por la DF 2ª del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. Aunque políticamente, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se ha anunciado *urbi et orbi* como un permiso climático, sus causas son mucho más abiertas, incluyendo todas aquellas que impliquen “situación de riesgo grave e inminente”. Si acudimos a su exposición de motivos vemos cómo la razón de ser de ese permiso es la protección de la salud del trabajador, y no, obviamente, la protección del medioambiente.



los procesos de reconversión industrial motivados por exigencias medioambientales. Existen ya numerosos supuestos en los que la negociación colectiva ha afrontado las consecuencias laborales de un proceso de reconversión o transición industrial que tenía por objeto la minoración del efecto medioambiental⁷³. En estos procesos, sin embargo, el papel de los agentes sindicales no ha sido la promoción de la mejora del ecosistema, sino la defensa de los intereses económicos y sociales de las partes afectadas. De este modo, esta actuación no entraña ninguna innovación con respecto al rol tradicional que tienen asumidos tales agentes en el tráfico de las relaciones laborales. Dicho de otro modo, la posición en estos agentes frente al proceso de reconversión industrial sería muy similar con independencia del motivo que lo justificase: ora la protección del medioambiente, ora la adaptación a nuevos medios tecnológicos de producción. En tales casos las instituciones del Derecho del Trabajo, concretamente ahora las que canalizan la participación y la negociación colectiva, no se dirigen a la consecución de un interés cívico y general, como sería la promoción de un ecosistema más sostenible, sino a la defensa de los intereses propios de las clases afectadas⁷⁴. Actúan como una reacción frente a una iniciativa medioambiental que proviene de otro ámbito.

En distinto orden de cosas, la asunción de la protección medioambiental como fin propio del Derecho del Trabajo se apreciaría hoy con claridad si subsumiésemos dentro de esa disciplina el llamado Derecho del Empleo, categoría normativa pujante que agruparía aquellas disposiciones reguladoras del acceso al mercado de trabajo. En ese caso, veríamos claramente la asunción de un compromiso medioambiental en el Derecho del Trabajo a través de las normas que articulan los programas de empleos verdes que se promueven hoy a nivel internacional y estatal. La inclusión del Derecho del Empleo en el Derecho del Trabajo es, con todo, problemática⁷⁵, por lo que esta otra línea argumental la dejamos solo anotada.

73. Márquez Prieto, A.: "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica", AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía: XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Temas Laborales, Sevilla, 2024, pp. 199-215, p. 206 y ss. Salas Porras, M.: "Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral", AA.VV. (Guerrero Padrón, T., dir.): *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024, pp. 139-166.

74. Esta posición queda avalada, en nuestro ordenamiento nacional, en el tenor del art.85.1 ET, que concreta el objeto de los convenios colectivos en "materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales".

75. Para el profesor Rodríguez-Piñero Royo, M., "hay un acuerdo generalizado en considerar al Derecho del Empleo como un subsector del del Trabajo, no como una rama completamente ajena y separada de éste". Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo", *Derecho & Sociedad*, núm.49, 2017, pp. 185-205, p. 199. Sin embargo, contra de esa subsunción encontramos voces autorizadas, como la de Lyon-Caen, para quien el Derecho del Empleo "no se preocupa de las relaciones de trabajo constituidas, ni de su formación o ruptura, como tales relaciones. En este sentido este derecho se separa cada vez más del Derecho del Trabajo y se inscribe más bien en Derecho de la Economía, de la economía desreglamentada, o mejor reglamentada. La relación jurídica esencial es, en todo caso, la del Estado y las empresas soportes del empleo, no la de las empresas y los asalariados. Y para comprender este Derecho, que sigue siendo hermano del Derecho del Trabajo pero que realmente no se confunde con él, es oportuno subrayar que estamos ante un Derecho del Cambio y, cada vez más, ante un Derecho del Capital", Lyon-Caen, G.: "Derecho del trabajo y crisis económica", *Revista de*



Sin resolver entonces con rotundidad la discusión sobre sí hoy el Derecho del Trabajo asume como fin propio la protección del medioambiente, lo que sí nos atreveríamos a defender es que esa es una posibilidad plenamente viable. Aunque quizás, a priori, se piense que existen otras disciplinas que pueden incidir sobre la protección de la biosfera de forma más efectiva, parece que este propósito de salvaguarda se configura en nuestros días como un objetivo transversal, que debe ser promovido desde todos y cada uno de los ámbitos de una sociedad. Dentro de estos, parece también que los procesos de producción y las relaciones de trabajo deben marcar-se ese objetivo⁷⁶, y ello por una razón bastante elemental: si el régimen en el que se prestan los servicios laborales tiene repercusiones más o menos relevantes en el ecosistema, resulta obvio que la disciplina jurídica que se ocupa de ese régimen, el Derecho del Trabajo, puede desplegar una función útil en su cuidado⁷⁷. Las conexiones entre esta disciplina y el ecosistema son aún más evidentes si aceptamos, como muchos hacen, que el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es aquel que ejerce una transformación sobre la naturaleza. Desde este punto de vista, la regulación de la forma en la que se presta ese trabajo es, en muchos casos, una regulación sobre la forma en la que se transforma la naturaleza por parte del ser humano.

Aunque esta orientación político-legislativa, aún no del todo explorada, arroja algunos interrogantes, se nos ocurren diversos modos en los que el Derecho del Trabajo puede promover, de manera propia y específica, la consecución de un medioambiente más sostenible. Por ejemplo y a vuela pluma, la reducción del impacto medioambiental del proceso de producción podría acogerse como una de las causas que habilitan las medidas de flexibilidad interna –modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensiones de contrato, etc.– o externa –despidos– de las empresas⁷⁸. Hasta ahora estas medidas solo aparecen legitimadas frente a las

Fomento Social, 1984, pp. 261-270, p. 265. En este mismo sentido, entendiéndolas como dos disciplinas autónomas: Sierra Benítez, E. M.: "Siglo XXI: ¿Derecho del Trabajo versus Derecho del Empleo?", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014, pp. 19-21, p. 20.

76. "Es en la empresa y los lugares de trabajo donde las dimensiones social, económica y medioambiental son indisociables". OIT: "Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles", *Conferencia Internacional del Trabajo*, 96ª reunión, 2007, párrafos 3 y 8.

77. La influencia del Derecho el Trabajo en el conjunto del funcionamiento de un sistema económico general fue advertida por Pérez Botija, "Es el Derecho laboral piedra angular de la vida económica moderna. Regula la ordenación profesional de grandes masas de población, predetermina las relaciones técnico-económicas entre los individuos que viven en sociedad, establece la manera por la que unos hombres colocan su actividad productora al servicio de otros. Se le ha presentado como un Derecho de la economía organizada". Pérez Botija, E.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1948, p. 14.

78. En las nuevas coordenadas políticas, hay quien defiende que tales medidas de ajuste serán una de las principales instituciones afectadas a la hora de afrontar la transición ecológica. En palabras de Márquez Prieto, "el desequilibrio que experimenta la ecosfera, el llamado "cambio climático", exige –debería exigir realmente– cambios radicales en el modelo productivo. Esto coloca a las empresas, una vez más –pero con especial apremio–, ante las clásicas necesidades de reestructuración; y ello como consecuencia de que los mercados se ven alcanzados por la amenaza de una verdadera reconversión –grave y novedosa–, que se propugna (desde instancias internacionales, europeas y nacionales) como única solución posible de sostenibilidad (es decir, de supervivencia): la necesaria transición". Márquez Prieto, A.: "Autonomía colectiva...", ob. cit., p. 199. No debe extrañarnos que a nivel legislativo sea este fenómeno, los ajustes laborales de plantilla, una de las principales cuestiones laborales a las que se ha referido el legislador. Así ocurre en la ya aludida Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, cuyo propósito es "fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y



necesidades económicas u organizativas de las empresas, pero nada impide que la promoción del medioambiente fuese otras de sus causas habilitantes. Si las actuales medidas de flexibilidad justificadas en causas económicas han permitido atribuir al Derecho del Trabajo una finalidad de rendimiento o de promoción de la productividad⁷⁹, creemos que la inclusión de una nueva justificación medioambiental permitiría atribuir a dicha disciplina, aun de manera parcial, una finalidad ecológica.

Por lo demás, en muchos casos, ya lo dijimos, medidas de este tipo supondrían un perjuicio para los trabajadores afectados por ese proceso de ajuste empresarial. Creemos no obstante que también el Derecho Social debe ofrecer respuestas adecuadas para que tales sujetos no soporten los efectos desfavorables de la transición ecológica. En este sentido, creemos que el ordenamiento español ofrece alguna respuesta satisfactoria a esta eventualidad a través del mecanismo de cobertura excepcional previsto para los procesos de reconversión industrial, el mecanismo ERTE-RED –art. 47 bis ET y DA 41ª LGSS–. Con la introducción de este mecanismo –como ya hemos tenido ocasión de defender en otra sede⁸⁰– se produce un giro dogmático bastante relevante en el ámbito del Derecho de la protección social: se pasa de proteger contingencias eminentemente subjetivas, a la cobertura adicional de contingencias sociales que afectan homogéneamente a un sector industrial o a un colectivo de trabajadores. Esa precisamente nos parece una senda adecuada para la renovación que exige la asunción del ecologismo como una finalidad propia del Derecho del Trabajo: la superación de las relaciones laborales individualizadas –empresa como núcleo gravitacional– para actuar, también, de forma complementaria, sobre problemáticas de mayor alcance –producción sectorial o general–.

Otro ejemplo a través del cual el Derecho del Trabajo puede asumir como fin propio la mejora del ecosistema –que se expone de manera vaga, enunciativa, a los únicos efectos de hacer ver con mayor claridad la idea que defendemos– podría ser la promoción de regímenes de prestación de servicios, como el teletrabajo o el trabajo a distancia, que eviten o aminoren los desplazamientos en la plantilla⁸¹. Hasta ahora tales medidas se presentan principalmente como medidas de conciliación de la vida profesional y familiar, pero también podrían ser exigibles, a modo de derecho-obligación, cuando se revelen eficaces para reducir la utilización de combustibles fósiles.

colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones”.

79. Borrajo Dacruz, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1994, pp. 310 y 320.

80. Vigo Serralvo, F.: “La crisis macroeconómica como contingencia social protegida: Reflexiones a partir del mecanismo RED español”, en AA.VV. (Mella Méndez, L. y Tapia Guerrero, F. J., dirs.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay)*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2024, pp. 173-194.

81. Esta medida se había presentado como favorable al medioambiente en OIT: “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”, *Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros*, Oficina de publicaciones de la OIT, Ginebra, 2016, p. 17. En España, precisamente, la Estrategia de Movilidad, Segura, Sostenible y Conectada, 2030, en su perspectiva AVOID se propone “evitar o reducir el número y la longitud de los desplazamientos en modos de transporte motorizado”.



Fijémonos, a través de este o el anterior ejemplo, que con ellos el Derecho del Trabajo, a través de sus instituciones propias, se propone la mejora del medioambiente. No es ahora, como ocurre con más frecuencia, que otras normas medioambientales incidan colateralmente sobre el régimen de prestación de servicios, sino que es el Derecho del Trabajo el que asume ese fin como un fin propio y lo persigue a través de sus instituciones particulares. La novedad dogmática que esa evolución supondría no es, con todo, traumática o subversiva, sino bastante natural: tradicionalmente la mejora de la productividad, el crecimiento económico, ha sido asumido como un fin propio del Derecho del Trabajo. Hoy, empero, ese crecimiento económico, como objetivo deseable de una comunidad política, aparece claramente atemperado por la exigencia del respeto al medioambiente: el crecimiento económico que hoy se busca es el crecimiento sostenible⁸². La mejora de la productividad a la que tiende hogaño el Derecho del Trabajo –como interés patronal y político que se contrapone, equilibradamente, a los intereses de los trabajadores– debe atender inexorablemente a ese condicionante.

VI. CONTENIDO DE UN DERECHO DEL TRABAJO ORIENTADO A LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

Si los fines de una disciplina eran absolutamente libres para el legislador, algo distinto ocurría con su contenido o configuración técnica. Aunque en términos formales no existe una limitación formal a las posibilidades regulatorias que pueden ser acogidas por el legislador –más allá, de nuevo, de las propias de un sistema multinivel de fuentes–, en términos materiales es obvio que el contenido de una disciplina tiene que ser coherente con los fines que persigue. Una norma que se marce como fin el fomento de una determinada actividad, pongamos por caso, no podría introducir trabas desmesuradas al ejercicio de dicha actividad. Si así fuese, nos encontraríamos con una patente incoherencia que solo podría excusarse si: 1) Tales trabas obedecen a la persecución de otro fin legítimo. 2) Si las mismas se ven compensadas con otras disposiciones que verdaderamente estimulen el ejercicio de dicha actividad.

La coherencia entre los fines y el contenido de una norma –o, en términos agregados, de una disciplina jurídica– es una cuestión atinente a la idoneidad de dicha norma que con frecuencia no puede ser enjuiciada por los juristas, no al menos sin el auxilio de otros campos del saber. Es además una cuestión sujeta a la discrepancia,

82. Por ejemplo, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en su versión vigente –post Niza, 2001–, señala que una de las misiones de la Comunidad consiste en lograr un “crecimiento sostenible”, y un “desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad”, debiendo para ello asegurarse “un alto nivel de protección y mejora de la calidad del medio ambiente” y “la elevación del nivel y calidad de vida” (art. 2). Para ello, preceptua que la Comunidad pondrá en práctica una “política en el ámbito del medio ambiente” (art. 3.1.l) y contribuirá al logro de “un alto nivel de protección de la salud” (art. 3.1.p), insistiendo una vez más que la protección del medio ambiente también tiene como finalidad fomentar “un desarrollo sostenible (art. 6). Pérez Amorós, F.: “Derecho del Trabajo y medio ambiente...”, ob. cit., p. 112.



sobre todo cuando dicha idoneidad no puede resolverse desde conocimientos técnicos o falsables⁸³. En este punto de la exposición, el último, una vez que hemos resuelto que el Derecho del Trabajo puede acoger entre sus fines propio la optimización o mejora del medioambiente, nos preguntamos si este propósito puede alcanzarse eficientemente desde sus actuales estructuras o si, por el contrario, debería someterse a alguna novación más o menos trascendente.

En este sentido, ya hemos recogido cómo en el pasado el enfoque corporativista del Derecho del Trabajo, al orientarse hacia la consecución de un fin común, anuló las instituciones conflictuales propias de esta disciplina, tales como la negociación colectiva, los mecanismos de presión, o los canales para la confrontación de intereses. La vuelta a este paradigma no parece verosímil –nuestro actual marco jurídico-político lo impide– ni deseable, pero tampoco ello significa que aquel planteamiento sea enteramente desechable. De hecho, en puridad, podemos aceptar sin dificultad que algunos de sus planteamientos encuentran continuidad y que otros podrían revestir todavía hoy alguna pertinencia⁸⁴.

Y es que, particularmente, asumimos que muchas de las estructuras que hoy definen la ordenación jurídica de las relaciones laborales son inhábiles para realizar un fin propiamente ecologista. Pensemos en la actual configuración de la negociación colectiva. Con insistencia se ha dicho que es este el canal natural a través del cual debe introducirse la causa medioambiental en el ámbito del Derecho del Trabajo⁸⁵. Nuestra discrepancia con este planteamiento, sin embargo, ha sido ya adelantada en este escrito: no es esta una institución diseñada para la persecución de intereses cívicos, que, como ocurre con la protección medioambiental, benefician a la generalidad de la sociedad. A través de la negociación colectiva los agentes sociales interaccionan para la defensa de sus intereses corporativos. Esa dinámica podría quedar distorsionada

83. Eso lo vemos frecuentemente en el ordenamiento laboral, sobre todo en el movimiento pendular que este sufre al compás de la ideología predominante entre la flexibilidad y la estabilidad. A la postre, la prevalencia de cualquiera de estas dos magnitudes responde al planteamiento macroeconómico que se asuma de partida: uno social, en el que la intervención institucional es imprescindible para la buena marcha del mercado de trabajo; otro liberal, que aboga por la autodeterminación de los agentes privados como mejor principio para la eficiencia de dicho mercado. Este debate, está, claro, condicionado por convicciones ideológicas, pero encuentra respaldo en aportaciones teóricas contradictorias dentro de la ciencia lúgubre.

84. En efecto, todavía hoy el Derecho del Trabajo asume, parcialmente y con ciertos matices, objetivos comunes que favorecen a empresarios y trabajadores. Nos referimos al pleno empleo, desde el momento que este se concibe como el resultado de la buena marcha de un sistema económico o industrial. Vigo Serralvo, F.: *El deber de Trabajar. Significado constitucional y proyección legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 445.

85. Con vaga pretensión enunciativa: Chacartegui Jávega, C.: "La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., ed.): *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, 2021, pp. 97-123; Chacartegui Jávega, C.: "Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales", *Documentación Laboral*, núm. 128, 2023, pp. 51-68; Rivas Vallejo, P.: "El tratamiento del ambiente natural en el marco de las relaciones laborales", en AA.VV. (Barrios Baudor, G. L., dir.): *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pp. 597-690; Márquez Prieto, A.: "Autonomía colectiva y reestructuración...", ob. cit., Gutiérrez Escribano, J.: "La defensa del medio ambiente desde la negociación colectiva: análisis comparado", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2023, p. 3; Álvarez Cuesta, H.: "Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva", *Documentación Laboral*, núm.118, 2019, pp. 97-116, p. 115; Laabbas Guennouni, M.: "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 169, 2023, pp. 129-160.

por la introducción de un objetivo, la protección del medioambiente, que aunque es común a toda la sociedad, no se defiende desde todos los sectores de la misma con igual intensidad, sobre todo cuando ello implica el sacrificio de otros intereses, normalmente de índole material, más estimados.

La negociación colectiva actúa como un cauce propicio para la legítima expresión de la autonomía colectiva, por lo que no se trata de suprimirla, sino de complementarla con otros espacios de diálogo ajenos a esa lógica conflictual y propicios para la consecución de objetivos comunes. Se trataría, como defendió originalmente Hugo Sinzheimer, no solo de equilibrar los intereses corporativos de los agentes que intervienen en las relaciones laborales, sino de permitir que estos participen en la orientación del proceso económico y adquieran así una mayor capacidad de autodeterminación colectiva en seno de una comunidad política⁸⁶. Este planteamiento, el que propugna una duplicidad de espacios de interacción para los agentes colectivos según se persigan intereses particulares o generales, tuvo en tiempos de este autor acogida en el Derecho positivo. Concretamente, en la Carta de Weimar del año 1919 –en cuya redacción Sinzheimer participó activamente– cuyo artículo 165 distinguía entre los procesos de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo y los procesos de toma de decisiones económicas y productivas de alcance general. A tal efecto, se articularon en este artículo dos tipos de órganos para el diálogo entre patronos y obreros: a) los *Consejos obreros* para la “defensa de sus intereses sociales y económicos”, y b) los *Consejos económicos* “llamados a participar en todas las cuestiones de orden económico”. El planteamiento de base es que “los obreros y empleados están llamados a colaborar, al lado de los patronos y con igualdad de derechos [no solo] en la reglamentación de las condiciones de la retribución y el trabajo, [sino también] en todo el desenvolvimiento económico de las fuerzas productivas”.

Ese es, a nuestro modo de ver, el mismo espíritu que debería asumir ahora un Derecho del Trabajo que busque la satisfacción de intereses comunes. No se trataría, como hicieron algunos planteamientos corporativistas, de suprimir el conflicto de clases, de negar la existencia de intereses contrapuestos; sino de admitir también la existencia de espacios o intereses de confluencia. Las distintas lógicas a la que responden estos dos tipos de intereses, los comunes y los corporativos, aconsejan una pluralidad de espacios de diálogo que, además, sean relativamente estancos. Nos referimos ahora a la necesidad de evitar que la posición de las partes en cualquiera de estas esferas de diálogo contamine su actitud la otra –esta asepsia es la que creemos que no ha logrado el legislador español cuando ha intentado introducir canales de *colaboración* para la adopción de medidas medioambientales, supeditados sin embargo al acuerdo en la *negociación* colectiva⁸⁷–. Entre otras cautelas a adoptar para lograr la

86. Sinzheimer, H.: *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984, p. 66.

87. Ese es el caso del actual art. 64.7.c del Estatuto de los Trabajadores cuando, además de las funciones tradicionales del comité de empresa, lo llama ahora a “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la soste-



impermeabilidad de sendos espacios, el negocial y el cooperativo, parece aconsejable la participación de las instituciones públicas en aquellas tomas de decisiones que se refieran al impacto ambiental del proceso de producción. Esta puede ser una participación directa, actuando como un agente más en las deliberaciones tripartitas, o a través de la fijación normativa de estándares que deben ser alcanzados por los agentes sindicales en la forma que estos mejor determinen.

Bajo este planteamiento, no se contentaría el ordenamiento jurídico laboral con hacer partícipe al trabajador de la fijación de sus condiciones de trabajo, sino que quiere hacerlo partícipe de la finalidad que se le da al resultado de ese trabajo cuando es integrado en un proceso económico comunitario. Esta sería una de las aproximaciones más certeras a la verdadera dignificación del trabajo⁸⁸, la cual no solo aspira a la mejora de las condiciones materiales en las que se presta el trabajo, sino también a la perfección moral de su ejecutante, del operario, lo cual pasa por atribuir sentido a su contribución personal, por generar la percepción de que su labor contribuye positivamente al bienestar de su comunidad. En el asunto que ahora estamos abordando, se ha dicho que un trabajo acorde a la dignidad del trabajador exige que dicho trabajo no repercuta negativamente en la situación medioambiental⁸⁹, sobre todo cuando tales repercusiones negativas son totalmente ajenas a la capacidad de decisión del operario. Esta quizás sea una de las razones más evidentes por las cuales para el Derecho del Trabajo es trascendente la causa medioambiental. Entendidos así los términos del debate, parece que la posible asunción de la protección del medioambiente como objetivo del Derecho del Trabajo nos coloca de nuevo ante una cuestión de más amplio alcance y que se ha asociado tradicionalmente a los fines últimos de esta disciplina jurídica: la participación de los trabajadores en el destino del resultado de su trabajo. Si, como decimos, esta es una pretensión recurrente cuando se plantea la evolución ideal del Derecho del Trabajo, el problema medioambiental nos presenta una ocasión propicia para hacerla efectiva, aún de manera circunscrita. Lo es porque, en recapitulación: a) se trata de una cuestión urgente a la que deben atender, entre otros muchos agentes, los sujetos participantes en las relaciones laborales; b) tal cuestión no puede (debe) ser tratada en los canales de interacción tradicionales de estos sujetos.

nibilidad ambiental de la empresa". El alcance de esa previsión queda muy atenuado, sin embargo, al condicionar su operatividad al acuerdo que se alcance en la negociación colectiva. De esa forma, de nuevo, es la lógica negocial la que va a determinar las posibilidades de actuación en materia medioambiental.

88. Concepto que hemos sometido a una crítica expresa, precisamente por asociar impropiaamente la dignidad del trabajo a las condiciones materiales en las que se presta, y no la capacidad de autodeterminación del operario en el seno de la relación laboral. Vigo Serralvo, F.: "Repensemos el trabajo decente. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, pp. 71-112.

89. Esta es una razón para vincular "el ordenamiento laboral con el de tutela del medio ambiente, pues un trabajo que lo deteriore difícilmente se podrá prestar en condiciones justas y, consiguientemente, calificarse de trabajo digno y justo; correspondencia que también se puede deducir si, se acepta que una parte del menoscabo del medio ambiente trae su causa de ciertas actividades empresariales". Pérez Amorós, F.: "Derecho del Trabajo y medio ambiente...", ob. cit., p. 112.



VII. CONCLUSIONES

A continuación, exponemos las que, a nuestro juicio, son las principales conclusiones alcanzadas en este estudio:

- Una disciplina jurídica es una construcción dogmática, resultado de un proceso de abstracción en el que se sistematizan un grupo de normas o instituciones jurídicas a partir de un criterio de afinidad. Los fines de cada disciplina, rechazando la vigencia del enfoque naturalista del Derecho, responden por entero a la voluntad del legislador. La sustantividad y autonomía de una disciplina dependen de su objeto, y no de sus fines, por lo que la alteración de estos, por muy profunda que sea, no pone en riesgo la supervivencia de la disciplina como corpus diferenciado de normas e instituciones.
- De este modo, nada se opone, a nivel dogmático, a que el Derecho del Trabajo acoja como fin propio la protección del medioambiente –como un fin más entre los múltiples que se le predicán–. Esa es una opción político-legislativa que podrá enjuiciarse desde perspectivas muy distintas, pero difícilmente desde un punto de vista técnico-jurídico.
- La asunción de esta finalidad, tradicionalmente ajena a los propósitos de esta disciplina, entraña cierta innovación dogmática porque supera la visión conflictual que inspira hoy al Derecho del Trabajo. En efecto, la posición doctrinal predominante en la actualidad es la que sostiene que el Derecho del Trabajo se encarga de equilibrar los intereses corporativos implicados en las relaciones laborales, principalmente mejorando la suerte negocial de la parte más débil de las mismas: los trabajadores.
- Desde este punto de vista, hay quien ha sostenido que el Derecho del Trabajo debe ocuparse de la protección medioambiental porque esta es un interés propio de la clase trabajadora. Aquí nos hemos separado expresamente de esa posición por el entendimiento de que la protección medioambiental es un interés cívico y genérico. Al menos dos ideas nos conducen esta convicción: 1) La posibilidad de que algunas medidas de protección del ecosistema perjudiquen los intereses económicos de la población asalariada. 2) La evidencia de que una mejora en el ecosistema global repercutirá positivamente sobre el conjunto de miembros de una sociedad, con independencia del rol que desempeñen en el proceso de producción económica.
- Entonces, al preguntarnos si el Derecho del Trabajo puede acoger como fin propio la protección de la ecosfera, estamos preguntándonos si esta disciplina puede orientarse a la satisfacción de intereses cívicos o generales que trascienden los intereses particulares de los agentes implicados en las relaciones de producción. Esta otra orientación, en nuestra opinión, no se ve satisfecha con algunas previsiones jurídico-laborales tendentes a sanear el ambiente de trabajo para garantizar la salud del trabajador. Tales medidas solo son manifestación del genérico deber de protección que recae clásicamente sobre el



empleador. Tampoco la posible finalidad ecológica del Derecho del Trabajo se vería reflejada, a nuestro juicio, en aquellas medidas, imperativas o paccionadas, que buscan proteger los intereses de los trabajadores frente a un proceso de reconversión industrial motivado por exigencias medioambientales. En tales casos, las instituciones del Derecho del Trabajo no tienen como fin último la protección del ambiente natural, sino, en coherencia con su funcionalidad clásica, la salvaguarda de los intereses operarios comprometidos con dichas medidas de ajustes empresarial.

- Presentar la protección del medioambiente como un interés cívico no implica, sin embargo, excluirlo de las finalidades posibles del Derecho del Trabajo. Hemos demostrado cómo en el pasado, especialmente bajo la vigencia del enfoque corporativista, esta disciplina se condujo hacia la realización de un interés político común: la productividad nacional. Aunque aquel enfoque, en tanto que represor de la autonomía de los agentes laborales, no tendría encaje en nuestras actuales coordenadas político-jurídicas, sí nos revela: 1) Que los fines de una disciplina, en este caso el Derecho del Trabajo, presentan una gran ductibilidad. 2) Que es plenamente posible que el Derecho del Trabajo asuma como fin propio la consecución de intereses cívicos generales. Esto último puede promoverse todavía hoy, estimamos, de manera parcial, tolerando un ancho margen para la autodeterminación de los agentes laborales.
- Con todo, hemos afirmado que la contribución que puede realizar el Derecho del Trabajo a la salvaguarda del medioambiente quizás sea puntual o modesta, sobre todo en comparación con la incidencia que pueden tener otras disciplinas en este asunto, especialmente el Derecho Administrativo. Sin embargo, también hemos mantenido que la sostenibilidad medioambiental se configura hoy como un fin político prioritario al que quedan llamadas a contribuir transversalmente las distintas ramas del ordenamiento jurídico. En nuestro caso, parece obvio que el régimen de prestación de servicios productivos puede repercutir sobre a la salubridad de la ecosfera. Si el Derecho del Trabajo se ocupa de la regulación de ese régimen de prestación de servicios, es obvio que sus instituciones pueden contribuir a ese fin.
- Si los fines de una disciplina son libremente disponibles para el legislador, algo distinto ocurre con el contenido o la configuración técnica de las disposiciones de dicha disciplina. En tanto que tales disposiciones quedan subordinadas a aquellos fines, deben adquirir una configuración técnica eficaz para su realización. La última cuestión que hemos afrontado es si la actual estructuración del Derecho del Trabajo es hábil para la consecución de un interés cívico o general como es la mejora del medioambiente. A este respecto hemos concluido que, aunque algunas medidas orientadas hacia ese fin podrían introducirse puntualmente sin afectar a la estructura básica de esta disciplina, sí parece conveniente articular cauces de participación tripartitos, complementarios al actual sistema de negociación colectiva, que den cabida a la autodeterminación sindical en la adopción de medidas medioambientales. No se trataría de



suplantar el actual sistema de paccionamiento social, sino de complementarlo con otro ajeno a la lógica conflictual, en el que mancomunadamente se adopten aquellas decisiones que promuevan una mejora del ecosistema. Por todo lo dicho, a nuestro juicio, la asunción de la protección medioambiental como objetivo del Derecho del Trabajo nos coloca ante un propósito de más amplio alcance para esta disciplina: el de participación de los operarios, no en la determinación de las condiciones de trabajo, sino en el resultado del trabajo.

Bibliografía

- Alchourron, B. y Bulygin, E.: *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1987.
- Alonso García, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1987.
- Alonso Olea, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5 ed., Madrid, 1994.
- Álvarez Cuesta, H.: "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, pp. 89-120.
- Álvarez Cuesta, H.: "Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva", *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, pp. 97-116.
- Atienza Rodríguez, M.: "El futuro de la dogmática jurídica: a propósito de N. Luhmann", *El Basilisco: Revista de materialismo filosófico*, núm. 10, 1980, pp. 63-69.
- Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.: *Manual de Derecho del trabajo*, vol. I, Marcial Pons, Madrid, 1974.
- Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.: *Manual Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1969.
- Bielsaen, R.: *Metodología Jurídica*, Castellví S.A., Santa Fe.
- Borrajo Dacruz, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1994.
- Castán Tobeñas, J.: *Derecho Civil español común y foral*, Ed. Reus, Madrid, 1941.
- Chacartegui Jávega, C.: "Derecho del Trabajo y salud planetaria: un binomio necesario", *Noticias CIELO*, 9 (2024): 34-37.
- Chacártegui Jávega, C. "Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales", *Documentación Laboral*, núm. 128, 2023, pp. 51-68.
- Chacartegui Jávega, C., "La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., ed.): *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021, pp. 97-123.
- Despax, M.: "Droit du travail et droit de l'environnement", *Rev. Droit et ville*, nº 62, 1994, pp. 9-19.
- Durán López, F.: "Derecho de huelga e ideologías políticas", *Anales de la Universidad Hispalense*, núm. 4, 1977, pp. 131-161.
- Durand Carrión, J. B.: "Determinación del Derecho del Consumidor como disciplina jurídica autónoma", *Derecho & Sociedad*, nº 34, 2010, pp. 69-81.
- Escribano Gutiérrez, J.: "Trabajadores y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales", (AA.VV., Cabello de Alba, coord.): *La Ecología del Trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Colección historia y cultura del trabajo, Almería, 2016, pp. 133-150.
- Escribano Gutiérrez, J.: "Conflicto laboral y conflicto medioambiental: posibles confluencias", *Documentación Laboral*, núm. 128, 2023, pp. 35-49.
- Escribano Gutiérrez, J.: "La defensa del medio ambiente desde la negociación colectiva: análisis comparado", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2023.
- Hernaiz Márquez, M.: *Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1948.
- Igartua Miró, M. T.: "Prevención de riesgos laborales y cambio climático", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, pp. 47-87.

- Laabbas Guennouni, M.: "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 169, 2023, pp. 129-160.
- Liendo Tagle, F.: "Disciplina-(s) jurídica-(s)", *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 23, 2022, pp. 311-327.
- Lyon-Caen, G., "Derecho del trabajo y crisis económica", *Revista de Fomento Social*, 1984, pp. 261-270.
- Lyon-Caen, G.; Pélissier, J. y Supiot, A.: *Droit du Travail*, Dalloz, París, 1996.
- Marques González, J. V.: *Ecología y lucha de clases*, Zero ZYX, Madrid, 1980.
- Márquez Prieto, A.: "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica", AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía: XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Temas Laborales, Sevilla, 2024, pp. 199-215.
- Martin Valverde, A. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2024.
- Monereo Pérez, J. L. y Rivas Vallejo, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Comares, Granada, 2010.
- Monereo Pérez, J. L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996.
- Pérez Amorós, F.: "Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias", *Revista Gaceta Laboral*, vol. 16, núm. 1, 2010, pp. 93-128.
- Pérez Botija, E.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1948.
- Ramírez Martínez, J. M. et al: *Curso de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.
- Rivas Vallejo, P.: "El tratamiento del ambiente natural en el marco de las relaciones laborales", en AA.VV. (Barrios Baudor, G. L., dir.): *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pp. 597-690.
- Rodríguez de la Borbolla Camoyán, J.: "Algunas reflexiones sobre metodología de investigación en Derecho del Trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 31, 1994, pp. 19-38.
- Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo", *Derecho & Sociedad*, núm.49, 2017, pp. 185-205.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999, pp. 7-18.
- Sagardoy Bengoechea, J. A.: *Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica*, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1980.
- Salas Porras, M.: "Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral", AA.VV. (Guerrero Padrón, T., dir.): *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024, pp. 139-166.
- Sierra Benítez, E. M.: "Siglo XXI: ¿Derecho del Trabajo versus Derecho del Empleo?", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 2, 2014, pp. 19-21.
- Sinzheimer H.: *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984.
- Stiglitz, J. E.: "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 1 y 2, 2002, pp. 9-31.
- Vergara Blanco, A.: "Sistema y autonomía de las disciplinas jurídicas: teoría y técnica de los núcleos dogmáticos", *Revista chilena de derecho*, 41(3), 2014, pp. 957-991.
- Vida Soria, J.; Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2007.
- Vigo Serralvo, F.: "La crisis macroeconómica como contingencia social protegida: Reflexiones a partir del mecanismo RED español", en AA.VV. (Mella Méndez, L. y Tapia Guerrero, F. J., dirs.): *La pro-*



tección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay), Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2024, págs. 173-194.

Vigo Serralvo, F.: *El deber de trabajar. Significado constitucional y proyección legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

Warat, L. A.: "Sobre la dogmática jurídica", *Secuencia: estudios jurídicos e políticos*, núm. 2.2, 1981, pp. 33-55.