

EL DERECHO DEL TRABAJO A PARTIR DE LOS PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE VIABILIDAD ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS*

Juan Bautista Vivero Serrano**
Universidad de La Laguna

RESUMEN

Ofrece este trabajo una visión general del Derecho del Trabajo a partir de sus dos principios inspiradores básicos, a saber, la protección de los trabajadores y la viabilidad económica de la empresa.

PALABRAS CLAVE: Derecho del trabajo, principios, trabajadores, empresa.

ABSTRACT

«Labour law from the principles of workers protection and economic viability of the companies». This work offers a general vision of the Labour law from his two inspiring basic principles, namely, the protection of the workers and the economic viability of the company.

KEY WORDS: Labor Law, Principles, Workers, Company.

El principio político, más que jurídico *stricto sensu*, de protección de los trabajadores está en el código genético mismo del Derecho del Trabajo, que es por encima de todo, y si se tuviera que simplificar de manera exagerada, un cuerpo normativo de protección de los trabajadores a través de medios muy diversos y por razones también varias. Independientemente de la perspectiva que se adopte aparece siempre en primer plano este principio o finalidad. Desde el punto de vista histórico, de la aparición de este singular sector del ordenamiento jurídico. Desde la perspectiva de los vigentes contenidos normativos. Y también, aunque con menor intensidad, en lo que toca a la previsible evolución futura del Derecho del Trabajo.

Las razones de la sistemática protección de los trabajadores asalariados son fundamentalmente tres: primera, la ineludible implicación del trabajador como persona en la relación jurídica de trabajo. O dicho en los términos de la Constitu-



ción de la OIT de 1944: «el trabajo no es una mercancía». En el contrato de trabajo no hay un mero intercambio patrimonial —de trabajo por salario—, al estilo de lo que sucede en el común de los contratos, incluso en el de prestación de servicios. Hay algo más porque no se puede separar la prestación de servicios que se contrata en régimen de subordinación de la persona del trabajador contratado, sujeto con dignidad y titular de derechos de la personalidad; además de otro tipo de derechos subjetivos consagrados en la Constitución con el carácter de fundamentales.

Segunda razón, el trabajador en general, y con todas las excepciones que sea menester hacer, cada día más por cierto en determinados sectores productivos y en determinadas ocupaciones, es un contratante débil, cuya desventajosa situación socioeconómica de partida no le permite contratar en pie de igualdad con el empresario y necesita por tanto de la intervención correctora del Derecho del Trabajo, de modo que en la medida de lo posible se haga efectivo el valor igualdad material consagrado en la Constitución. La más alta expresión de esta motivación compensadora se encuentra en la famosa sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983.

La tercera razón, estrechamente conectada a las anteriores, y mencionada también por el Tribunal Constitucional en la citada sentencia, tiene que ver con la singular posición jurídica del trabajador asalariado en el seno de la relación individual de trabajo; una posición de subordinación o dependencia jurídica del empresario con todo lo que ello implica: sometimiento a los poderes de dirección, vigilancia y control y disciplinario; y a otro tipo de poderes jurídicos relativos a las vicisitudes o a la extinción de la relación de trabajo; por no hablar de los omnipresentes poderes económicos o *de facto*.

En cuanto a los medios de protección jurídica de los trabajadores, de manera esquemática cabe decir que desde el plano individual protegen especialmente a los trabajadores las muchas normas estatales y convencionales de diferente rango y de derecho necesario absoluto o relativo; las que se refieren a las condiciones de trabajo y también las que aluden a las de empleo. Normas que al limitar la autonomía de la voluntad de las partes en realidad impiden al empresario contratar y «gobernar» la relación de trabajo a su antojo. El Derecho colectivo o sindical —y el correspondiente reconocimiento de los sujetos colectivos de representación de los trabajadores, de su creación, organización y actuación negociadora y conflictiva— es por encima de todo un sistema pensado para proteger a los trabajadores. Y lo mismo cabe decir de la intervención administrativa en materia de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa laboral. Y por supuesto también la existencia misma

* Este trabajo constituye la versión escrita de la intervención oral del autor en el primer ejercicio de la prueba de habilitación nacional para profesores titulares de universidad del área de conocimiento «Derecho del trabajo y de la seguridad social», celebrada en la Universidad Autónoma el día 23 de febrero de 2007. Sólo recoge la parte central de la intervención oral relacionada con la defensa del proyecto docente.

** Profesor contratado, doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Laguna. Profesor-tutor del centro asociado de la UNED en Tenerife.

de la especializada jurisdicción social y de los correspondientes procesos de trabajo, claramente tuitivos para los trabajadores.

Mucho más complicado es todo lo relativo al otro principio político que está detrás del Derecho del Trabajo, tanto desde el punto de vista sustancial como en lo que atañe a la propia terminología empleada. Pese al riesgo que entraña se opta por la expresión principio de viabilidad económica de la empresa en vez de otras expresiones posibles, como principio de protección del empresario, principio de rendimiento de la fuerza de trabajo o principio de flexibilidad, porque parece reflejar mejor la plural realidad económica, política y jurídica que está detrás de este principio.

Esa realidad, de manera muy simplificada, no es otra que la finalidad también asumida por el Derecho del Trabajo de velar por la viabilidad económica de las empresas, lo que remite a diferentes tipos de medidas y medios de actuación: desde la manida flexibilidad de las soluciones normativas, entendida cabalmente como el aumento de las posibilidades y poderes empresariales de gestión de recursos humanos, hasta la disminución pura y dura, o al menos la dispositivación, de las normas laborales de protección de los trabajadores, pasando por la mayor individualización de las relaciones laborales, la reducción de costes, el fomento de las diversas formas de implicación y negociación en detrimento del conflicto, y un larguísimo etcétera.

Polémicas terminológicas aparte, es indudable que el Derecho del Trabajo cumple también una importante finalidad en pro de la viabilidad económica de las empresas, así como de su mayor competitividad en los mercados, cada día más internacionales. No es ésta, en todo caso, una finalidad completamente nueva. Desde los orígenes del Derecho del Trabajo está silenciosamente presente. De ahí la concepción jurídica de la subordinación como nota especialmente singular del tipo contractual «contrato de trabajo», y los poderes jurídicos que en lógica consecuencia corresponden al empresario. Y también las diferentes posibilidades de extinción empresarial de la relación de trabajo por motivos económicos *lato sensu*, por excesiva onerosidad de la prestación de trabajo o por razones disciplinarias. O la variedad de modalidades contractuales a utilizar, etc. Otra cosa es que históricamente la finalidad pro empresa estuviera eclipsada por la más visible, ruidosa e intensa finalidad de protección de los trabajadores.

Las razones que están detrás de esta finalidad economicista del Derecho del Trabajo son muchas, si bien merecen destacarse las tres siguientes. En primer lugar, desde un punto de vista estructural el Derecho del Trabajo reconoce y legitima la libertad de empresa —en el marco de la economía capitalista o de mercado— y todo lo necesario desde el punto de vista jurídico-laboral para que la misma pueda ser efectiva: subordinación jurídica y conjunto de poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo, sin los cuales la gestión empresarial de los recursos humanos como ingrediente esencial de la libertad de empresa no sería factible.

En segundo lugar, la propia presión colectiva de los empresarios, que no dejan de reclamar modificaciones normativas pro empresariales, lo que no es sino una muestra patente del conflicto estructural de intereses que subyace a las relaciones laborales.



Y en tercer lugar, desde un punto de vista más coyuntural, más apegado a las circunstancias de las tres últimas décadas, los cambios sobresalientes y vertiginosos experimentados por la economía, la tecnología, la organización del trabajo, la estrategia empresarial, incluso la tipología social de los trabajadores, exigen al Derecho del Trabajo adaptarse permanentemente a dichos cambios, so pena de dificultar la competitividad de las empresas españolas y en última instancia su propia viabilidad económica.

La reforma laboral permanente que desde hace décadas caracteriza a los ordenamientos laborales europeos, desde luego al español, en realidad no es más que una elemental exigencia de acomodación del ordenamiento laboral a los cambios apenas citados.

En las distintas versiones de la reforma laboral permanente varía considerablemente el siempre difícil equilibrio entre la protección de los trabajadores y la viabilidad económica y competitividad de las empresas. El predominio de las medidas pro empresa de las versiones de los años ochenta y noventa, muy especialmente de la de 1994, parece que ha sido desplazado en la modesta reforma laboral de 2006 por un nuevo punto de equilibrio, el de la llamada flexiseguridad, en expresión tan querida por las instituciones europeas. Nuevo punto en el que parecen volver a contar las modificaciones que incrementan la protección de los trabajadores: por ejemplo, las limitaciones al encadenamiento de determinadas contrataciones temporales o el incremento de la protección dispensada por el FOGASA.

Ni que decir tiene que ese recobrado protagonismo es sobre todo consecuencia de un escenario económico de notable y constante crecimiento desde 1995. Más de una década de crecimiento económico y consiguiente creación de empleo permiten que la versión 2006 de la reforma laboral permanente no sea, a diferencia de la de 1994, una respuesta normativa a la crisis económica; más bien todo lo contrario.

Para cerrar estas reflexiones introductorias, no puede perderse de vista que la viabilidad económica de la empresa es una premisa ineludible para la protección de los trabajadores, pues sólo tiene sentido la tutela jurídica de los asalariados en un escenario de generalizada solvencia empresarial. Escenario en el que el ordenamiento jurídico-laboral no es así un cuerpo extraño, aunque tampoco debe ser sobrevolorado como tantas veces se hace, cada vez que de manera simplista se liga el crecimiento económico y del empleo a la reforma de la normativa laboral sin más.

El Derecho del Trabajo es una manifestación singular, de enorme trascendencia eso sí, de un fenómeno social y jurídico más amplio, a saber, la regulación jurídica del trabajo por cuenta de otro a lo largo de la historia. El Derecho del Trabajo supone un modo radicalmente distinto de regular el trabajo productivo por cuenta ajena si se compara con las regulaciones jurídicas precedentes, precapitalistas, todas ellas marginales o inespecíficas y despreocupadas por completo por la protección de los trabajadores. Incluso la emergente regulación en régimen de libertad a partir de finales del XVIII no difiere demasiado en líneas generales y en lo esencial de la de las épocas anteriores. El contrato se convierte en el título jurídico por antonomasia de apropiación del trabajo, y en esto el cambio sí es radical, pero lo cierto es que la regulación sigue siendo parca, marginal e inespecífica, sin atisbo todavía de una preocupación real por la tutela de los trabajadores.

La cuestión social y el conflicto social por antonomasia que está en su base, el conflicto estructural capital-trabajo, alcanzan tal centralidad e importancia a lo largo del siglo XIX que el Estado liberal-burgués no tiene más remedio que intervenir en el ámbito de la relación de trabajo asalariado, hasta ese momento coherentemente abandonado por completo a la autonomía de la voluntad, a la libertad e igualdad formales de los particulares. Intervención normativa, muy modesta al principio, pero que incluye ya en su código genético el devenir futuro de la «especie» jurídico-laboral, a saber, la protección de los trabajadores —los más vulnerables al principio: mujeres y niños— mediante la limitación de la autonomía de la voluntad.

Intervención sustantiva de tutela de los trabajadores que no deja de incrementarse a partir de ese momento tanto en términos objetivos —mejores condiciones de trabajo— como subjetivos —más colectivos de trabajadores asalariados—, y que además se completa con otro tipo de intervenciones pensadas para proteger integralmente a los trabajadores: la administrativa de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa laboral, la procesal de especialización orgánica y procedimental, y la relativa a los seguros sociales. Y desde otra perspectiva también la intervención científica.

Con todo, el nacimiento del Derecho del Trabajo y con él la protección de los trabajadores como principal finalidad, no es obra exclusiva de la intervención estatal de diferente signo. Similar protagonismo cabe otorgar también a la organización y acción colectivas de los trabajadores o movimiento obrero, durante mucho tiempo una vía de hecho de autoprotección de los trabajadores hasta su posterior reconocimiento y regulación jurídica por parte del Estado.

En los orígenes del Derecho del Trabajo, el principio de viabilidad económica de la empresa como tal no se baraja. Ahora bien, no debe olvidarse que la legislación obrera es en buena medida una operación defensiva de la burguesía dominante, que persigue la supervivencia misma del sistema económico capitalista, de la empresa capitalista en abstracto.

Pese a la juventud de la disciplina, apenas un siglo en España, y pese al permanente cambio de sus contenidos normativos, el Derecho del Trabajo desde el punto de vista conceptual está sólidamente construido. Los futuros pronunciamientos del Tribunal Constitucional a propósito de los nuevos títulos competenciales asumidos por los renovados estatutos de autonomía, con el de Cataluña a la cabeza, puede que incidan en la citada construcción.

El Derecho del Trabajo se define a partir de los siguientes elementos: su obvio carácter jurídico, su objeto de regulación y su fundamento o razón de ser, en el que la historia es decisiva. Se puede decir así que el Derecho del Trabajo es aquel sector del ordenamiento jurídico que regula las distintas relaciones sociales que tienen su base en el trabajo asalariado, integrando institucionalmente de este modo el permanente conflicto social capital-trabajo.

El trabajo asalariado es así el objeto de regulación del Derecho del Trabajo, el centro de imputación normativa. Y lo es el trabajo asalariado por así decirlo presente, el que tiene su base en un contrato de trabajo en vigor, y también, aunque su importancia sea considerablemente menor, el potencial o futuro y el pasado.



Ahora bien, el Derecho del Trabajo no es sin más, ahistóricamente considerado, el Derecho regulador del trabajo asalariado; es más bien el Derecho que mediante la regulación del trabajo asalariado a partir de unos determinados principios —protección de los trabajadores y viabilidad económica de la empresa, singularmente— consigue integrar o darle solución institucional al conflicto social capital-trabajo; conflicto estructural de la sociedad capitalista del pasado, del presente y del inmediato futuro al menos.

No es casual que la principal ley laboral, el Estatuto de los Trabajadores, comience ocupándose del ámbito de aplicación de la misma. En realidad, no se trata tanto del ámbito de aplicación de esa concreta ley como del Derecho del Trabajo en su conjunto. Si toda disciplina jurídica necesita delimitar con relativa precisión su ámbito de aplicación, cosa nada sencilla por otro lado, esto es especialmente necesario en el caso del Derecho del Trabajo, pues al tratarse de un sector del ordenamiento jurídico especialmente concebido para proteger a los trabajadores asalariados, la frontera entre lo laboral y lo no laboral determina la aplicación o no del conjunto de mecanismos de protección que integran el Derecho del Trabajo; e igualmente conlleva importantes consecuencias en materia de encuadramiento en los diferentes regímenes de la Seguridad Social contributiva. Estar o no comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo tiene consecuencias tan radicales para trabajadores y empresarios que ya en este asunto inicial se advierten con toda intensidad los contrapuestos intereses de unos y otros; la pugna de los primeros por beneficiarse del manto protector de lo laboral y de los segundos por huir en la medida de lo posible de las rigideces, exigencias y costes del citado manto protector.

La determinación legal del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo descansa en una operación principal y en dos complementarias. La operación principal consiste en la identificación del trabajador asalariado a partir de las características objetivas de su trabajo o, dicho de otro modo, de los presupuestos fácticos del contrato de trabajo. Operación que lleva a cabo el artículo 1.1 ET y desde otra perspectiva también el artículo 8.1 ET, y en la que la jurisprudencia viene jugando un papel decisivo a través de la técnica de los indicios.

La huida del Derecho del Trabajo, tantas veces buscada por los empresarios en aras de la gestión flexible de recursos humanos, sobre todo en los sectores económicos emergentes, tiene en la aplicación e interpretación judicial de las notas definitorias del contrato de trabajo, especialmente de la muy abstracta y flexible dependencia o subordinación jurídica, un freno considerable. Con todo, el protagonismo en esta materia corresponde, como no podía ser de otro modo, al legislador, que recientemente ha declarado dos nuevas relaciones laborales especiales, la de los abogados en despachos profesionales y la de los profesionales sanitarios residentes en formación, lo que da muestra de lo movedizas que son en parte las fronteras subjetivas del Derecho del Trabajo.

Con buen criterio dogmático, a mi modo de ver, la proyectada regulación legal del Estatuto del Trabajo Autónomo no va a conllevar la ampliación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sino la extensión de algunos de sus típicos mecanismos de protección y sólo a los colectivos de autónomos más necesitados de

tutela por su situación de subordinación económica; más o menos al estilo de lo que sucede ya con el trabajo no asalariado en el seno de las cooperativas.

El Derecho del Trabajo es un sector autónomo del ordenamiento jurídico entre otros motivos importantes porque tiene un sistema de fuentes especialmente peculiar. Sin duda la peculiaridad más importante es la presencia de una fuente o poder normativo singular, la autonomía colectiva, y las correspondientes fuentes en sentido objetivo o traslativo derivadas de la misma, muy especialmente el convenio colectivo.

Especialmente significativo es el intenso intervencionismo del conjunto de fuentes sobre una relación jurídica obligatoria, la relación individual de trabajo, de base contractual. Intervencionismo mediante normas imperativas absolutas o relativas, que impide o al menos condiciona la función regulatoria del contrato de trabajo. El contrato de trabajo es así un contrato fuertemente normado y la relación individual de trabajo que nace del mismo tiene en general su contenido casi íntegramente predeterminado por las distintas fuentes. Esta peculiaridad no es sino la obligada consecuencia del principio de protección de los trabajadores, que requiere la limitación del poder contractual del empresario.

El principio de protección de los trabajadores encuentra así en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo un escenario de actuación privilegiado, al igual que sucede con el ámbito de aplicación, y por supuesto también con buena parte de las concretas soluciones normativas a los múltiples problemas sociales ligados al trabajo asalariado.

El principio de viabilidad económica de la empresa, atrofiado el contrato de trabajo, debe conformarse modestamente con las en general escasas posibilidades de individualización contractual de las relaciones laborales y, sobre todo, con algunas concesiones legislativas a articular mediante la negociación colectiva. Así, las cláusulas de descuelgue salarial; la modificación *in peius* mediante acuerdo de empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo; y, en general, los numerosos ámbitos de regulación o territorios normativos, como diría el profesor Palomeque, cedidos casi por completo a la negociación colectiva, especialmente a partir de la reforma laboral de 1994.

El vigente Derecho del Trabajo español es en sus líneas maestras —otra cosa sería descender al terreno de las infinitas soluciones normativas concretas— el producto de cinco grandes influencias o fuerzas. Primera, la inevitable influencia histórica interna y en menor medida internacional y de Derecho comparado, especialmente en lo tocante a la relación individual de trabajo. Segunda, el punto de inflexión que supone la aprobación de la Constitución española de 1978, llena de contenidos sociales, y a partir de la misma la muy activa labor del Tribunal Constitucional. Tercera influencia, el Derecho social emanado por las instituciones de la Unión Europea. Cuarta, las profundas transformaciones acaecidas en las últimas décadas en la realidad socioeconómica normada por el ordenamiento jurídico laboral. Y, quinta y última, y mucho más reciente, los espectaculares cambios experimentados por la sociedad española, a los que el ordenamiento laboral no puede ser ajeno. Cambios que tienen que ver con la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y todo lo que ello conlleva, sobre todo en materia de igualdad



sustancial; la incorporación también masiva de inmigrantes al mercado laboral, la mayor sensibilidad hacia los diferentes supuestos de discriminación y acoso, la diversificación del modelo de familia, etc.

El entero Derecho Sindical, cuya vigente versión responde claramente al diseño constitucional, está inequívocamente pensado para proteger a los trabajadores. Las instituciones sindicales surgen *de facto* a lo largo del siglo XIX para cumplir esa finalidad protectora; posteriormente se reconocen por el Derecho en función de esa finalidad; y, por último, ya en el seno del Estado social no sólo se reconocen sino que se promueven jurídicamente también en clave protectora. La protección de los trabajadores a la que responde el Derecho Sindical presenta la peculiaridad de que es en realidad autoprotección. Son los propios trabajadores los que mediante la organización y acción colectivas autoprotegen sus intereses frente a los del empresario o frente a los de otros sujetos privados o públicos. En este caso, la protección deriva de manera inmediata de la propia fuerza colectiva de los trabajadores y de manera mediata del Estado, a través de la regulación promocional de las instituciones sindicales básicas y de otros instrumentos como las subvenciones públicas a los sindicatos y el fortalecimiento de los mismos mediante el diálogo y la concertación sociales.

En el plano del Derecho individual del trabajo, la regulación de la extinción de la relación de trabajo es seguramente el ámbito donde con más claridad se aprecia la pugna entre los dos principios informadores básicos del Derecho del Trabajo, la protección de los trabajadores y la viabilidad económica de la empresa. La protección de los trabajadores en este caso como manifestación del derecho constitucional al trabajo y del clásico principio de estabilidad en el empleo. Y la viabilidad económica de la empresa como exigencia económica y organizativa que reclama prescindir con cierta facilidad y escaso coste de los trabajadores excedentes, poco útiles o incumplidores.

Una vista panorámica a la citada regulación permite afirmar que la pugna en cuestión se salda sustancialmente a favor del principio de viabilidad económica de la empresa. La flexibilidad de salida tiene así numerosos cauces, sin que el coste sea excesivo. Piénsese en el desistimiento durante el periodo de prueba; la generalizada extinción por el cumplimiento del término, previa denuncia, como típica extinción de los contratos temporales, que no se olvide siguen constituyendo alrededor del 90 % de los que mensualmente se suscriben en España; los despidos *lato sensu* económicos, especialmente los no colectivos de rápida tramitación; la disminución de los supuestos de despido nulo; y las posibilidades de evitación o disminución de los salarios de tramitación.

La estabilidad en el empleo, al margen de los supuestos de despido nulo y de las garantías reforzadas de algunos colectivos de trabajadores, es sólo relativa, limitada a una cuestión de compensación económica. La verdadera estabilidad es un patrimonio casi exclusivo de los trabajadores de mayor antigüedad y mayores salarios, y muchas veces ni siquiera.

Con todo, las mayores dosis de flexibilidad se aprecian más en la entrada a la empresa que en la salida. La política económica y de empleo a partir de los años ochenta, y más exactamente su articulación a través de la legislación laboral, ha

dado lugar a una amplia baraja de posibilidades a disposición de los empresarios. Así, una muy generosa gama de modalidades contractuales temporales directas, más las indirectas a través de las ETTs; por no hablar de la muy flexible contratación a tiempo parcial y del ilimitado recurso a las contrata y subcontratas.

La flexibilidad de entrada y su principal seña de identidad, la cultura de la temporalidad a través de diferentes medios, se ha instalado y consolidado de tal forma en la conciencia empresarial española que las modificaciones normativas de signo contrario de los años 1997, 2001-2002 y 2006 sólo tímidamente han cambiado algo la situación. La tan de moda y equilibrada flexiseguridad tiene todavía mucho terreno que recorrer a favor de la seguridad y protección de los trabajadores. La tímida reforma laboral de 2006 y la restrictiva regulación de las contrata y subcontratas en el sector de la construcción son dos buenos ejemplos de esta nueva dirección.

Las normas laborales, mucho más que otras normas jurídicas —del ámbito privado, sobre todo—, se prestan especialmente a la inobservancia o incumplimiento. La necesidad de proteger a los trabajadores frente a los abundantes incumplimientos empresariales es así una clara seña de identidad del Derecho del Trabajo. No se trata tanto de establecer mecanismos de tutela de los derechos laborales, pues todos los derechos tienen previstos dichos mecanismos —no hay Derecho ni derechos sin fuerza—, como de reforzar especialmente los medios de tutela que se establezcan en este peculiar sector del ordenamiento jurídico.

Por lo pronto, el propio sistema garantiza el disfrute efectivo de la mayor parte de los derechos de los trabajadores al declarar nula la renuncia unilateral o bilateral, actual o potencial, a los derechos reconocidos por las normas imperativas —art. 3.5 ET—. Igualmente singular es la autotutela colectiva de los derechos de los trabajadores que el ordenamiento laboral no sólo reconoce sino que además fomenta.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo no se conforma lógicamente con lo anterior, que además no suele funcionar como debiera en las pequeñas empresas. Se otorga igualmente especial relevancia a la tutela administrativa y judicial de los derechos laborales.

La singularidad de la tutela administrativa como mecanismo reforzado de protección de los trabajadores no consiste tanto en la tipificación legal de determinadas infracciones y sanciones administrativas, dirigidas sobre todo a los empresarios, como en la existencia de un potente y sofisticado sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de muy larga tradición —ya centenario— y de enorme prestigio además. Lo relevante no es que haya responsabilidad administrativa en materia laboral y que en consecuencia la Administración Laboral desempeñe una función de vigilancia y exigencia del cumplimiento empresarial de la normativa laboral; lo importante es que para llevar a cabo dicha función se haya montado un sistema de fiscalización o control específico que sólo es superado en medios por el tributario y el de tráfico.

En cuanto a la tutela judicial de los derechos laborales, de nuevo la singularidad no es la tutela judicial en sí misma considerada, al fin y al cabo garantizada con carácter general por la Constitución —art. 24 CE—, sino la organización pro-



cesal especializada de la misma, esto es, la previsión de órganos jurisdiccionales especializados en materia social y la utilización de procedimientos judiciales específicos, los regulados por la LPL, caracterizados por los principios de celeridad, gratuidad y búsqueda de la verdad material a través de una intensa intervención del órgano judicial. La especialización orgánica y procedimental obedece claramente al principio de protección de los trabajadores, que de esta manera inspira tanto la parte sustantiva como la adjetiva del Derecho del Trabajo. Así ha tenido ocasión de manifestarlo de manera contundente el Tribunal Constitucional en la famosa sentencia 3/1983.

