

THE SOURCES OF LABOUR LAW

Autores: Gyulavári, T. y Menegatti, E. (Eds.)

Editorial: Wolters Kluwer, 2020, 404 páginas.

As circunstancias históricas que provocaron o xurdimento do Dereito do Traballo xunto coa forte contraposición de intereses dos principais suxeitos implicados, levaron a que esta rama do ordenamento, e en concreto as súas fontes, revestisen unha serie de especialidades e prerrogativas, totalmente necesarias, respecto do resto.

Aínda que non naceu en todos os países ao mesmo tempo, as características desta vertente do Dereito coinciden na maioría deles no seu aspecto central e básico, que non é outro que a finalidade tuitiva, de protección do traballador derivada do desequilibrio de poder que caracteriza a relación existente entre traballador e empresario.

Neste sentido, a desigual forza coa que empregadores e empregados poden negociar, fixar os termos e condicións do contrato e, en resumidas contas, defender os seus respectivos dereitos, dota de sentido a creación do Dereito do Traballo como ordenamento rexedor do contrato de traballo. Así, prodúcese unha evolución do contrato de arrendamento de servizos en Dereito Civil, tras múltiples formas de relación, desde a escravitude, e pasando pola servidume, ata un contrato especial, de traballo.

Como é lóxico, a filosofía protectora que envolve a figura do traballador na rama laboral, tradúcese no establecemento de determinadas prerrogativas que corríxen as desigualdades reinantes na relación laboral de seu.

Con todo, tales peculiaridades e prerrogativas atópanse desde hai algúns anos en perigo. Da man de diferentes colectivos (políticos, economistas ou lobbies de empresarios, esencialmente) xurdiu un movemento de carácter mundial cuxo obxectivo principal é a flexibilización

dos estándares definitorios do Dereito do Traballo. Como é lóxico, tal pretendida lasitude e relaxación dos principios que rexen o ordenamento laboral e da posición que ocupa cada fonte na súa escala xerárquica, redunda sempre en detrimento do traballador.

O obxectivo da presente obra colectiva, dirixida por TAMÁS GYULAVÁRI e EMANUELE MENEGATTI, (director do departamento de Dereito do Traballo da Universidade Pázmány Péter Católica de Budapest e decano da Escola de Economía e Management da Universidade de Bolonia, respectivamente) é precisamente mostrar a situación actual do Dereito do Traballo en diferentes países de todo o mundo. Examinan as principais características do sistema de fontes do Dereito do Traballo de cada nación seleccionada, poñendo énfase nos problemas máis significativos aos que se enfronta cada unha, en función da súa tradición xurídica, dos cambios políticos e sociais sufridos e das novas correntes ideolóxicas.

A exhaustividade no tratamento da cuestión, a magnífica disposición dos capítulos que permite crear un fío condutor entre os problemas e puntos coincidentes dos distintos países converten este libro nun excelente estudo, non só de dereito comparado, senón detallado de cada ordenamento nacional que configura un mapa de tendencias comúns a pesar das súas diferenzas.

A selección dos países realízase con gran acerto, existindo representación dos cinco continentes, aínda que con predominancia do europeo.

Ao longo das páxinas, os diferentes autores desenvolven con detalle e analizan con precisión aqueles aspectos que resultan, ao seu xuízo, máis relevantes e destacables das fontes do dereito do seu país, poñendo de relevo os cambios e a evolución que todas elas sofren, desde hai máis ou menos anos, polo mencionado desexo de flexibilizar o Dereito do Traballo e, por tanto, desnaturalizalo.

Ao comezo da obra, no seu primeiro capítulo, os directores ofrecen unha visión panorámica do escenario que vai

desenvolverse a continuación. Facendo uso dunha linguaxe clara e concisa, esbozan as principais liñas nas que vai dividirse o libro. Para comezar, distinguen fundamentalmente dúas partes contrapostas nas que van integrarse os diferentes capítulos. A primeira delas, composta polos cinco seguintes capítulos, recibe como título "Horizontal Issues" e, como o seu propio nome indica, recolle todas aquelas cuestións de índole transversal que afectan o conxunto de países. A segunda, conformada por quince capítulos, recolle quince estudos nacionais nos que os seus autores esmiuzan a evolución dos seus respectivos ordenamentos xurídicos. A continuación, realizan unha breve exposición dos aspectos máis significativos da primeira parte da obra para, máis adiante, agrupar a segunda, non por cada capítulo referente a nación, senón por diferentes bloques temáticos. Así, o primeiro grupo refírese á dimensión constitucional da regulación laboral, o segundo á relación entre o dereito positivo e a negociación colectiva, un terceiro sobre a descentralización da negociación colectiva e un último apartado relativo ao rol do contrato de traballo. Como pode comprobarse ao longo da obra, todos os países estudados poden agruparse, dunha maneira ou outra, nestas catro cuestións.

Comezando agora polo segundo capítulo – primeiro dos capítulos bautizados como horizontais – ALAN NEAL (Universidade de Warwick, Reino Unido) remóntase ás raíces históricas do Dereito laboral, que reflicten a transición desde unha relación de servidume a unha de carácter económico marcada por un especial interese de protección da parte máis débil (a do traballador). Remarca as diferenzas existentes na evolución desta parte do Dereito entre os países pertencentes ao "common law" e aqueles de tradición continental ou "civil law", ao considerar o contrato de traballo como elemento central. A modo de exemplo, nos primeiros países, o contrato de traballo non foi considerado unha categoría especial dentro dos contratos, polo que a protección á parte menos forte resulta practicamente nula.

Iso leva ao autor a mostrarse crítico co sistema por considerar mal equipada a lexislación laboral – ancorada nos conceptos tradicionais e propios do século XIX – para responder de maneira efectiva aos desafíos do mercado laboral. Por outra banda, nos países de tradición civil – coas súas particularidades propias – a maioría dos traballadores atópanse amparados polo paraugas de protección social, aínda que algúns deles non foron considerados merecedores deste privilexio e, por tanto, vense prexudicados por todas aquelas consecuencias que a lexislación laboral nace para remediar.

Doutro lado, o autor realiza unha aproximación ao sistema laboral en China, esencialmente desde o punto de vista da influencia dos sistemas non socialistas no desenvolvemento do seu marco regulatorio desde o fin da Revolución Cultural e a morte de Mao Zedong en 1976. Como colofón, tras analizar a evolución do papel da negociación colectiva, así como a intervención normativa por parte dos Estados, NEAL pon de relevo a urxente necesidade de revisión dos sistemas lexislativos laborais, que non se axustan aos vertixinosos cambios dos mercados nin ás relacións laborais actuais, da mesma maneira que a experiencia mostrou décadas de loita contra os sistemas establecidos en cada momento.

O capítulo terceiro é obra de EDOARDO ALES, (Universidade de Nápoles Parthenope), que elabora un completísimo estudo da relación entre os convenios colectivos, o dereito positivo e os dereitos individuais. Comeza mostrando unha liña temporal sobre o recoñecemento do dereito á negociación colectiva nos distintos organismos internacionais a través dos seus principais instrumentos. Así, o autor realiza un percorrido detallado polos diferentes convenios da Organización Internacional do Traballo, desde a súa primeira mención (no seu primeiro convenio, relativo ás horas de traballo) en 1911, pasando pola Declaración de Filadelfia (1944) ata o Convenio 154 sobre a negociación colectiva. Pon, tamén, o seu foco de atención no labor

realizado pola Unión Europea e o Consello de Europa en recoñecer o valor e a función reguladora dos convenios como resultado da negociación colectiva. Puntualiza certamente ALES que, aínda que este dereito foi principal e tradicionalmente recoñecido a traballadores, xunto cos seus sindicatos, e ás organizacións empresariais, grazas á interpretación do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, tamén teñen cabida os representantes dos traballadores que se atopan fóra do ámbito sindical. Con todo, afirma que con independencia dos actores implicados, a verdadeira importancia radica na universalidade da aplicación do convenio necesaria para obter o mesmo valor que unha lei, considerando o autor que tanto os instrumentos internacionais como os comunitarios parecen dar por sentada esta calidade. Desta maneira, entende que este extenso papel outorgado serviu de estímulo ao lexislador internacional, comunitario e nacional para delegar nos convenios colectivos a súa función, producindo así unha redución da capacidade reguladora dos contratos de traballo individuais.

Os dous seguintes capítulos analizan o papel que xoga a xurisprudencia como fonte do dereito, chegando a unhas conclusións extremadamente interesantes, como pode xulgar o lector por si mesmo. O primeiro destes capítulos especialízase no sistema *de common law*. O seu artífice, JOELLEN RILEY MUNTON (Universidade Tecnolóxica de Sydney) introduce con gran claridade expositiva en que consiste este sistema no cal a xurisprudencia é unha importantísima fonte de dereito. Baseado nos casos e nas sentenzas que se foron ditando, oponse ao sistema continental (*civil law*), que se fundamenta na análise de textos legais autorizados. Nese sentido, como ben apunta a autora, parece que, en teoría, o *common law* goza dunha flexibilidade que lle permite adaptarse aos cambios da sociedade contemporánea e ás novas cuestións que vaian xurdindo. Con todo, o *common law* caracterízase así mesmo por un marcado conservadorismo que, xunto coa forte

protección do dereito á propiedade que caracteriza os países nos que rexe, forzou o dereito do Traballo a depender en moitos casos da promulgación de dereito escrito. Por esta razón, afirma RILEY que resulta necesario ter en conta a relación entre o *common law* e o dereito escrito. Por exemplo, o primeiro deles configúrase de maneira gradual, mentres que o segundo pode variar o seu contido abruptamente. Nese sentido, o *common law* pode dar paso a unha lei contraria ao establecido por el, aínda que a lexislación adoita ter en conta o xa asentado e interpretado polos tribunais. Nesta orde de cousas, a autora considera que a xurisprudencia do *common law* foi clave para o desenvolvemento de determinadas cuestións de dereito laboral que vai explicando en detalle. A primeira delas é a definición de traballador, desenvolvida polos tribunais no contexto da responsabilidade vicaria do empresario polas accións dos seus empregados. Por outra banda, é a principal responsable da introdución de termos implícitos nos contratos de traballo, xa que estes atopan a súa orixe nas relacións de servidume entre señores e servos. Así mesmo, é a artífice de desenvolver un deber de coidado do empresario con respecto dos seus traballadores, así como de proporcionarlles un traballo adecuado, e de establecer restricións ás accións empresariais. Tras confirmar a gran capacidade do *common law* de adaptarse aos cambios emerxentes, finaliza a autora do capítulo formulándose unha serie de cuestións relativas a como debe continuar desenvolvéndose a relación entre este e o dereito positivo. Como adiantabamos sobre estas liñas, o capítulo quinto realiza a mesma labor que o cuarto, isto é, analizar o papel da xurisprudencia pero, neste caso, desde o punto de vista dos países pertencentes ao sistema denominado *civil law*, baseado na codificación do Dereito. MARTIN RISAK (Universidade de Viena) apunta, como non podía ser doutra forma, o papel da xurisprudencia como fonte ou non de dereito, como a principal diferenza entre os sistemas do *common law* e os pertencentes ao civil. Eramos testemuñas

no capítulo anterior do poder creador do Dereito do que gozan os tribunais nos países rexidos polo *common law*, mentres que a función esencial daqueles de tradición continental consiste na interpretación da norma e na cobertura de lagoas legais. Ademais, as súas decisións non crean un precedente de obrigado cumprimento para o resto de tribunais como si sucede nos países do *common law*. Partindo desta premisa, o autor trata aqueles puntos do Dereito do Traballo nos que a xurisprudencia influíu notoriamente na súa elaboración e desenvolvemento. Curiosamente, trátase das mesmas cuestións que as analizadas no capítulo anterior. Por unha banda, en relación co concepto de emprego – que permite trazar unha liña para separar aqueles suxeitos considerados traballadores e, por tanto, amparados baixo o paraugas da lexislación laboral, daqueles que non o son –, varios países do *civil law* non contan cunha definición expresa deste problema. Así, esta ardua tarefa recaeu en mans dos tribunais, que desenvolveron o concepto chegando a unhas conclusións moi similares ás lexislacións dos países que si o definen, e que se basean esencialmente no carácter subordinado, na suxeición do traballador ao empresario e no poder disciplinario e de control deste. Doutro lado, tamén no sistema *de civil law* os tribunais realizaron importantes contribucións á introdución de termos implícitos nos contratos de traballo naquelas cuestións non previstas polas partes á súa firma, a través da técnica de interpretación complementaria do contrato, de acordo coa intención hipotética das partes. Así mesmo, a xurisprudencia constituíu un referente en canto aos deberes do empresario de coidado, con respecto ao cal xurdiron novos problemas e novas necesidades de protección dos traballadores derivados do uso de novas tecnoloxías, e o deber de prover ao traballador dun traballo e remuneración apropiadas, e en canto ás limitacións das accións empresariais.

Con absoluta lóxica, RISAK afirma que se está producindo un achegamento entre *common law* e *civil law*, ao estar a

cobrar no primeiro unha maior importancia o dereito escrito e no segundo o labor integrador da xurisprudencia, que achega unha maior flexibilidade e adaptación aos cambios.

O último dos capítulos horizontais é o referente ao impacto da gobernanza económica da Unión Europea na xerarquía das fontes nacionais do Dereito do Traballo. Para EMANUELE MENGATTI (Universidade de Bolonia) esta interferencia producida ao coordinar as políticas económicas nacionais, cuestionou o modelo tradicional europeo da lexislación do traballo, construído sobre ríxidas restricións legais e un sistema de negociación colectiva centralizado, apuntando cara a outro máis flexible baseado no principio de favor moito máis descentralizado. Esta situación, segundo MENGATTI, pon en perigo o propósito mesmo do dereito laboral, ao ampliarse a marxe para a eliminación das distintas fórmulas de protección outorgadas polos estatutos e leis e a negociación colectiva, e pode conducir, nun futuro, ao seu fin, para ser substituída por un réxime xeral de liberdade de contratación. Obsérvase unha tendencia de corte neoliberal a medio e longo prazo, conforme á cal se reducen as restricións impostas pola normativa aos empresarios. Esta crecente comercialización tradúcese en consecuencias negativas para os intereses dos traballadores que, entende o autor, poden mitigarse grazas a unha negociación colectiva forte que garanta certeza e seguridade a traballadores e empresarios.

A segunda parte da obra é, sen dúbida, máis prolixa e extensa que a anterior, xa que cada capítulo contén un pormenorizado estudo das fontes do dereito laboral dun país determinado. Aínda que debemos matizar que non poderían entenderse correctamente de non ser pola primeira parte analizada sobre estas liñas, que serve de base e de substrato perfecto para un estudo de dereito comparado. Como mencionabamos anteriormente, componse de quince capítulos e ofrece unha visión global do Dereito do Traballo en todo o mundo, aínda que cunha maior incidencia do seu desenvolvemento no continente

européo, pero cun equilibrio case perfecto de países do *common law* e aqueles do *civil law*.

O primeiro dos devanditos capítulos corre por conta de ANDREW STEWART e MARK BRAY (Universidade de Adelaida e Universidade de Newcastle, Australia, respectivamente) que mostran a situación actual desta rama do Dereito en Australia. Este país caracterizouse polo seu enfoque distintivo do Dereito do Traballo, especialmente polo uso, durante o século XX, da arbitrase obrigatoria polos tribunais para resolver disputas de intereses sobre salarios e condicións de traballo. Por esta razón, mentres outros países dependen predominantemente da lexislación e a negociación colectiva para establecer estándares mínimos de emprego, Australia ten unha terceira fonte principal: unha rede de laudos que rexen industrias ou empresas particulares. A coexistencia de laudos coa lexislación, negociación colectiva, contratos de traballo e outras fontes, comportou a existencia dun sistema moi complexo de fontes do dereito laboral. Así, os autores enumeran estas de a seguinte forma: normas constitucionais, lexislación, lexislación delegada e adxudicacións, convenios colectivos, acordos individuais, *common law* e *soft law*. Entenden que esta situación distancia a Australia do sistema de fontes do resto de países, especialmente por determinadas cuestións, como o recoñecemento dos convenios colectivos realizados sen a participación dun sindicato e o importante papel desempeñado polos laudos a nivel empresarial. Con todo, o papel das distintas fontes do dereito e a relación entre elas evolucionou ao longo do últimas tres décadas. Por exemplo, aumentou notablemente o uso da lexislación para establecer estándares mínimos na relación laboral, e produciuse unha diminución no uso de acordos legais individuais e acordos colectivos non rexistrados. A pesar de que nos últimos anos o Dereito do Traballo mantívose relativamente estable en Australia, STEWART e BRAY consideran que resultaría óptimo que un futuro goberno laborista facilitase aos sindicatos, polo menos nalgúns sectores, a procura de

acordos a nivel industrial e a forma en que estes acordos interactuarían con laudos é un tema importante que deberán resolver.

Brasil é o país estudado no seguinte capítulo por JEDIDIAH KRONCKE (Universidade de Hong Kong). Mantendo aínda unha forte tradición codificadora derivada da súa ascendencia portuguesa, a produción e revisión lexislativa impóñense como principal fonte do Dereito do Traballo. Tras explicar a progresiva constitucionalización do dereito laboral, o autor apunta ao CLT como a peza máis relevante desta rama do ordenamento. Trátase dun Código laboral moderno (de 1943) que foi sufrindo modificacións ao longo do tempo, pero que se mantivo principal fonte do Dereito do Traballo, só superado en rango pola Constitución. Estas modificacións tamén se viron producidas en relación coa negociación colectiva ao longo dos anos. As reformas introducidas no país agora estudado en 2017 buscan unha maior individualización na regulación laboral o que, segundo o autor, probablemente fomente a negociación a nivel empresarial, pero aínda resulta incerto. Con todo, esta mesma reforma propuxo un aumento drástico do papel da contratación individual, conforme á cal, para os traballadores con ingresos elevados, os acordos individuais poden substituír a aplicación dos convenios colectivos. Como conclúe KRONCKE, a reforma de 2017 supuxo un desafío e cambio para a xerarquía tradicional das fontes do dereito laboral de Brasil. A pesar de que a Constitución se mantén na súa cúspide, e o CLT configúrase como principal fonte tras a anterior, o certo é que a relación entre a lexislación e convenios colectivos con respecto dos contratos individuais de traballo sufriu unha reformulación.

Doutro lado, DONG YAN (Facultade de Dereito da Universidade de Estudos Estranxeiros de Beijing) analiza maxistralmente a rápida evolución que sufriron as fontes o Dereito do Traballo en China desde 1994. Así, explica con precisión a existencia, xunto coas diferentes leis, de distintas normas para a súa implementación e

interpretación, ademais de regras voluntarias, como os convenios colectivos e os códigos de conduta, para tratar problemas específicos. Con todo, resulta moi interesante en comparación co resto de sistemas estudados ao longo da obra doutros países, a puntualización que realiza o autor, segundo a cal o realmente importante para determinar a xerarquía das fontes do dereito laboral neste país non é a súa categoría, senón a posición que ocupa o órgano que as ditou. Así, a orde establecida de maior a menor rango en canto ao corpo creador da norma sería o seguinte: en primeiro lugar, o Congreso Nacional das Persoas (NPC)¹, en segundo, o Comité Permanente do Congreso Nacional das Persoas, a continuación o Consello de Estado e os Ministerios (similar ao Goberno Provincial) e, por último, as normas voluntarias antes mencionadas. Con acerto, YAN apunta o problema que se suscita ao entrar en colisión dúas normas co mesmo rango ou posición xerárquica. Explica que, para resolver esta cuestión, no ano 2000 estableceuse un mecanismo de informe e revisión conforme ao cal a regra principal é o reenvío da cuestión ao órgano superior. A modo de exemplo, se se produce unha disputa lexislativa entre ministerios ou entre un ministerio e un Goberno provincial, o asunto será entregado ao Consello de Estado para que o resolva. Por último, o artífice deste apartado pon de relevo a importancia das fontes do dereito laboral de menor rango, que xogan un papel esencial por resultar máis específicas e operativas que as fontes de rango superior.

Máis adiante, CHRISTIAN HØJER SCHJØLER (*Facultade de Dereito da Universidade de Dinamarca do Sur*) móstranos un escenario perfectamente ordenado do ordenamento xurídico laboral en Dinamarca. Neste apartado da obra, móstrase o desenvolvemento (como nos capítulos anteriores) da xerarquía das fontes desta parte do ordenamento obxecto de estudo, realizando en primeiro lugar, unha breve aproximación histórica para, máis

¹ Siglas en inglés de National People's Congress.

adiante, explicar en profundidade os cambios sufridos, especialmente en relación con tres fontes predominantes: a lexislación, o dereito comunitario e os convenios colectivos, que en ocasións se superpoñen. Neste sentido, as dúas primeiras fontes posúen unha connotación regulatoria e pública común, mentres que a última procede dun contrato, o que as diferencia en termos de esixibilidade, réxime de sancións etc., a pesar de que xerarquicamente se asemellen a unha lei. Curiosamente, na actualidade os convenios colectivos constitúen a primeira ferramenta de regulación das condicións de traballo no ordenamento francés, a pesar de facer fronte a diferentes problemas que se lle presentan, como a harmonización dos actos lexislativos da Unión Europea que, nalgúns casos, reduce o espazo de negociación dos interlocutores sociais, ou a tendencia da negociación descentralizada.

Unha vez examinado o ordenamento francés, ISABELLE DAUGAREILH (Universidade de Bordeos e CRIMT, Canadá) encárgase de expoñer como, a pesar de que non se produciu apenas ningún cambio na organización das fontes do dereito laboral en Francia, apréciase un proceso de descentralización da negociación colectiva cara á empresa desde os anos 80 do pasado século, que foi apoiado polo seu Tribunal Constitucional. Segundo a autora, o acordo de empresa reforzou a súa posición e importancia, comezando pola súa prioridade sobre os convenios sectoriais ao ofrecer garantías equivalentes. Por outra banda, visibiliza como desde 2016 foise eliminando toda oposición xudicial e contractual ás condicións de traballo flexibles descritas nos convenios colectivos. Ademais, para DAUGAREILH, a asociación, por parte do lexislador francés, da redución forzosa dos beneficios sociais coa negociación colectiva empresarial – a prol do rendemento e a competitividade –, implicou a extracción da negociación colectiva dos seus atributos históricos para convertela nunha ferramenta que beneficie aos empresarios. Ademais, a maior distorsión da figura pode observarse no feito de que, nas pequenas

empresas (de menos de vinte traballadores) non resulta necesario que o convenio se negocie polos representantes dos traballadores, senón que abonda con que o empresario elabore un borrador que finalmente pode converterse en convenio se é aprobado por unha maioría cualificada de traballadores.

En Alemaña, doutra banda, MANFRED WEISS (Universidade Goethe de Frankfurt) destaca (como non podía ser doutra maneira neste ordenamento) a Constitución como a norma de normas, ocupando a cúspide na xerarquía das fontes do dereito laboral. Todos aqueles problemas non regulados pola lexislación deben ser resoltos ou cubertos pola Constitución. Dentro desta, o apartado esencial ou primordial do seu contido é o relativo aos dereitos fundamentais, considerados como alicerce máis forte do ordenamento xurídico alemán. Tanto é así que, de maneira moi ilustrativa, o autor explica como esta norma pode ser emendada por unha maioría de dous terzos, salvo no caso de que a mesma afecte a dereitos fundamentais, nese caso a emenda considerarase nula. Trátase dunha reminiscencia da experiencia sufrida durante o período nazi, co fin de previr ese núcleo de dereitos a pesar das maiorías. Por outra banda, a seguinte fonte do dereito ocúpaa a lexislación, que establece os estándares mínimos para os traballadores. Alemaña non posúe un Código do Traballo, senón unha multitude de estatutos ou leis sobre temas específicos, ademais de normas ditadas por distintos corpos administrativos nos que o poder lexislativo delega facultades. Doutro lado, WEISS pon de relevo o importante labor que neste país realiza o Tribunal Federal Constitucional na súa interpretación da Constitución. Así mesmo, os tribunais laborais interpretan as cláusulas xerais e os termos xerais das leis, pero tamén cobren as súas lagoas, e o Tribunal Federal Laboral ten a competencia exclusiva de desenvolver a lei á luz dos dereitos fundamentais recollidos na Constitución. Destacan tamén os convenios colectivos, elaborados principalmente por

sindicatos e asociacións de empresarios, sendo os máis abundantes os sectoriais e de cando en cando de empresa. A súa relación coa lexislación é complexa, xa que se a norma establece uns estándares mínimos, o convenio colectivo non pode regular por baixo deles, só por encima, pero no caso de que a lei tan só conteña disposicións non vinculantes, o convenio pode ignoralas. En contraposición cos convenios colectivos, que resultan de aplicación exclusivamente para aqueles membros do sindicato que o asinara, atopámonos cos acordos de empresa, asinados polo comité de empresa e o empresario, que cobren a todos os traballadores. Por último, WEISS menciona o contrato individual de traballo e o costume como fontes do dereito, esta última só para favorecer aos traballadores.

O lector, a continuación, ten a oportunidade de ser testemuña da evolución das fontes do dereito do traballo nun país que, como describe TAMÁS GYULAVÁRI, constitúe o clásico Estado membro da UE postsocialista. Cunha forte tradición do dereito continental, Hungría posúe unha lexislación laboral que constitúe a principal reguladora do traballo. Así, o seu dereito laboral atópase centralizado nun Código de Traballo, existindo ademais, algunhas normas illadas que regulan certas cuestións non tratadas por aquel. Nesta orde de cousas, as fontes de carácter contractual xogaban un rol insignificante ata o ano 2012, no que se produce unha reforma cuxo obxectivo era, precisamente, dotarlles dunha maior forza, tratando de conseguilo mediante a motivación dirixida aos empresarios dunha derogación practicamente libre da lei. Ata entón, a relación entre o Código de Traballo e os convenios colectivos baseábase no principio de norma máis favorable; con todo, este réxime foi modificado cara a unha absoluta liberdade das partes asinantes do convenio de derogar o Código de Traballo. A pesar de todo, GYULAVÁRI apunta a que a dita reforma manifestouse máis como un fracaso que como un logro, xa que finalmente non puido dotar os convenios colectivos de toda a forza que querería, aínda que

proporcionou máis liberdade a traballadores e empresarios para negociar.

IACOPO SENATORI (Universidade de Módena e Reggio Emilia) é o encargado de expoñer no capítulo número catorce a situación actual das fontes do Dereito do Traballo en Italia. Comeza realizando un percorrido polos diferentes escenarios vividos polo Dereito desde a etapa fascista ata os nosos días, que entende resulta imprescindible para comprender algunhas peculiaridades do seu sistema actual. Dentro deste, considera que os convenios colectivos ocupan un lugar fundamental dentro das fontes do dereito laboral, aos que a lexislación outorgaba a consideración de recursos regulatorios para adaptar e concretar as leis, e mesmo desviarse delas para lograr unha regulación máis efectiva dos problemas de índole laboral. Con todo, un movemento lexislativo de recente aparición sitúase en contra das prerrogativas da negociación colectiva e avoga por unha maior “desintermediación” entre quen debe tomar as decisións e os cidadáns, marxinando desta maneira os interlocutores sociais. En calquera caso, a lei atópase limitada pola Constitución á hora de realizar modificacións na esfera da autonomía colectiva.

Pola súa banda, Polonia pertence ao sistema continental, de Dereito escrito, tal e como afirma ŁUKASZ PISARCZYK (Universidade de Varsovia). Como noutros casos xa estudados, a Constitución é a base do sistema e a principal protectora dos dereitos fundamentais. Regula, ademais, as fontes do dereito vinculantes, que se dividen en: os Tratados internacionais ratificados polo Parlamento, leis e decretos; as fontes do dereito autónomas, compostas polos convenios colectivos e as decisións empresariais. Estes actos autónomos réxense polo principio de privilexio para o traballador, polo que non poden outorgar un trato menos favorable a este que o previsto na lei, do mesmo xeito que sucede coas decisións empresariais e os convenios colectivos. Así, a *reformatio in peius* tan só se atopa permitida naqueles casos expresamente indicados pola lei.

Con todo, PISARCZYK mostra que se está producindo unha maior flexibilización do sistema, a través da cal os convenios colectivos están a gañar peso e poder, ata o punto de poder afastarse dos estándares mínimos establecidos pola lei nun sentido menos favorable para o traballador.

Rusia é o seguinte país analizado, neste caso por OLGA RYMKEVICH (Universidade de Módena e Reggio Emilia). As radicais transformacións políticas e sociais sufridas durante o último século repercutiron notablemente no seu sistema xurídico e de fontes do Dereito. Por unha banda, afirma a autora que non existe unha aproximación única ás fontes do Dereito do Traballo na literatura rusa, polo que, quizais, o mellor sexa aterse ás recollidas no artigo 5 do seu Código de Traballo, que en orde de xerarquía establece: a Constitución, leis constitucionais federais, o propio Código de Traballo, leis federais, leis laborais, decretos do Presidente da Federación Rusa, decisións e actos do Goberno, normativa dos organismos gobernamentais executivos e normas dos organismos locais. Como pode observarse, a regulación legal constitúe o eixo central do sistema de fontes; con todo, desde o colapso da Unión Soviética aumentou considerablemente a forza e importancia dos convenios colectivos e acordos individuais. A pesar diso, as partes interesadas nestas fontes negociadas non coñecen o alcance destas ferramentas, polo que ou ben non as usan ou abusan delas. RYMKEVICH xustifica esta situación irregular por dous motivos principais, un débese as lagoas existentes na lexislación e a debilidade do diálogo social, e outro á tradición xeral de incumprimento da lei por parte dos devanditos suxeitos. Finaliza a autora poñendo de relevo a evolución continua que experimentan as fontes do dereito laboral da man dos cambios na sociedade, a pesar de atopar aínda unha forte dependencia do pasado.

O estudo das fontes do Dereito do Traballo en España neste libro é obra de JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO (Universidade

de Santiago de Compostela), que realiza unha síntese perfecta do complexo sistema que rexe no noso país. É por todos coñecido que, aínda que a Constitución é a primeira das fontes do dereito, a base do sistema de relacións laborais onde a dignidade e o resto de dereitos fundamentais teñen cabida, o Estatuto dos traballadores é o núcleo esencial do noso Dereito do Traballo. No seu artigo terceiro, recóllense as fontes desta rama concreta do ordenamento, así: as disposicións legais e regulamentarias do Estado; os convenios colectivos; a vontade das partes, manifestada no contrato de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso poidan establecerse en prexuízo do traballador condicións menos favorables ou contrarias ás disposicións legais e convenios colectivos; e, por último, os usos e costumes locais e profesionais. En canto á negociación colectiva en España, como ben puntualiza MIRANDA, a súa estrutura é, canto menos, complexa, con preto de 10.000 convenios colectivos en vigor e unha organización non centralizada. Por unha banda, poden ser convenios de empresa ou sectoriais, e ademais poden ser a nivel estatal, rexional, provincial ou local. Esta situación algo caótica prolóngase no tempo, desde a etapa previa á nosa Constitución actual ata os nosos días. Tal e como afirma, con acerto, o autor, a pesar de todas as reformas producidas na nosa lexislación laboral, a cultura da negociación colectiva aínda non está firmemente establecida. A falta de confianza mutua entre os interlocutores sociais, así como a ausencia dun acordo político sobre o modelo de negociación colectiva son factores que, entre moitos outros, dificultan un progreso no actual sistema que finalmente satisfaga plenamente ás partes implicadas e finalice cunha continua sucesión de reformas e contrarreformas que non producen os resultados desexados.

Doutro lado, JENNY JULÉN VOTINIUS (Universidade de Lund) aproxímanos ás fontes do Dereito do Traballo en Suecia. Por unha banda, acláranos que non existe unha

regulación legal daquelas. Neste sentido, débese acudir en primeiro lugar á Constitución e ás normas legais, que deben ser interpretadas conforme ao dereito internacional e comunitario. No caso do dereito laboral, estas dúas fontes comparten o primeiro posto cos convenios colectivos, así como o contrato individual de traballo. Os primeiros poden ser de tres tipos: nacional intersectorial, convenios sectoriais e convenios do centro de traballo. Os contratos individuais de traballo, ao contrario que os convenios, non requiren de forma escrita nin de ningunha outra formalidade para a súa validez, réxense pola total liberdade das partes contratantes. Outras fontes do dereito, por detrás destas, son: traballos preparatorios, precedente e costume. A autora recoñece o valor dos traballos preparatorios como unha figura clave na interpretación e aplicación da lei. Neste sentido, pode afirmarse que en primeiro lugar son os convenios colectivos os que cobren e regulan a maior parte das condicións de traballo dos traballadores do país e que, por detrás deles, os traballos preparatorios resultan indispensables. Por último, VOTINIUS apunta, como novidade, un aumento recente do precedente como fonte do dereito en Suecia.

A continuación, ROCHELLE LE ROUX (Universidade de Cidade do Cabo), de maneira moi interesante e diferente á maioría, divide o seu estudo das fontes do dereito laboral en función das diferentes fases históricas. A primeira delas, abarcaría desde a abolición da escravitude en 1841 ata os primeiros anos do século XX. Neste período de señores e servos, as fontes do *common law* eran as predominantes. A segunda etapa comeza coa introdución da lexislación relativa ás relacións laborais ata 1979, sendo en 1956 cando se produciron as maiores emendas á Acta de Relacións Laborais. Nesta, as principais fontes do dereito laboral eran os acordos sectoriais, o *common law* e as minguentes leis para amos e serventes. Ademais, é neste punto no que se ditan regulacións laborais con tinguaduras racistas. Desde 1979 ata mediados de 1990, prodúcese a

terceira etapa na que comezan a eliminarse tales notas racistas das normas laborais, e introdúcese o concepto de práctica laboral inxusta. Ademais, nesta época, o Dereito do Traballo considérase por primeira vez como unha disciplina autónoma. Por último, desde 1990 ata os nosos días, recoñécese o dereito a prácticas laborais xustas, á negociación colectiva e á folga, como fundamentais pola Constitución.

Para finalizar, os dous últimos capítulos corresponden a dous países pertencentes e, probablemente paradigmáticos, do sistema *de common law*. Eles son Reino Unido e Estados Unidos. O primeiro é resultado do traballo efectuado por MICHAEL DOHERTY e DAVID MANGAN (ambos da Universidade de Maynooth, Irlanda). Dentro do seu sistema de fontes é, sen dúbida, moi notable e amplamente coñecido, a ausencia dunha Constitución escrita, que coloca, segundo os autores, ao Goberno británico nun papel esencial á hora de dirixir as fontes do dereito. DOHERTY e MANGAN realizan un percorrido ao longo de distintas épocas da Historia británica desde o fin da Segunda Guerra Mundial, e recalcan os convenios colectivos de empresa como os principais – e case exclusivos – no ámbito da negociación colectiva en todas as etapas históricas. Destacan o cambio producido desde a década dos anos 80 do pasado século na autonomía colectiva levada a cabo polos cambios no dereito laboral polo goberno conservador que, con todo, non se viu modificado polos gobernos posteriores. Por outra banda, en canto a Estados Unidos, PAUL SECUNDA (Facultade de Dereito da Universidade Marquette, Milwaukee, EE.UU.) argumenta que, a pesar de que puidese efectuarse unha categorización clásica das fontes do dereito laboral, comezando pola Constitución, seguindo polas leis e regulamentos, convenios colectivos e finalizando co contrato de traballo, o certo é que actualmente, neste país, teñen un maior peso os dereitos contractuais – en oposición aos dereitos colectivos –, que as leis ou a Constitución. SECUNDA explica esta situación por

dous motivos: dun lado, a baixa densidade sindical nos EE.UU., e doutro, o feito de que os sindicatos ceden rapidamente os dereitos dos seus membros ás disposicións de arbitraxe. Explica a evolución da negociación colectiva ao longo do século XX. Nos seus primeiros anos, a lexislación laboral e os contratos de traballo mostraban un forte corte antisindical, e o Tribunal Supremo revogou moita da lexislación protectora dos traballadores baseándose no concepto de liberdade contractual de Lochner. Máis adiante, produciuse un cambio de tendencia, e a Lei federal Wagner promocionou a negociación colectiva e a protección dos traballadores nos seus lugares de traballo. Nas décadas de 1950 e 1960, a densidade sindical alcanzou o seu apoxeo. A partir dos anos 70 e 80, o número de afiliados comezou a diminuír, e creouse unha falsa sensación de seguridade debido ás normas que se ditaron. Con todo, e como segue sucedendo na actualidade, o certo é que, a pesar dos avances producidos en materia laboral, moitos traballadores en EE.UU. atópanse nunha situación na que teñen pouco control sobre os termos e condicións do seu emprego. Por exemplo, son moitos os casos nos que os empresarios requiren aos seus empregados a firma de sometemento a arbitraxe como requisito para obter un emprego, ou a renuncia a emprender accións xudiciais colectivas.

Neste punto, tras ter a oportunidade de estudar con absoluta exhaustividade os diferentes ordenamentos xurídicos explicados con perfecto rigor ao longo da obra, o lector pode comprobar que, tal e como afirmaban GYULAVÁRI e MENEGATTI ao comezo desta, gran parte dos países do mundo, xa sexan pertencentes a un sistema *de common law* ou de *civil law*, están a experimentar cambios nos seus ordenamentos xurídico-laborais, especialmente en relación á forza ou importancia das súas diferentes fontes. Neste sentido, grazas a esta completa e nimia obra, que realiza unha exquisita mostraxe dos distintos sistemas e exponos con claridade meridiana, temos a ocasión de

observar unha serie de puntos comúns a todos os países. Por unha banda, pode o estudoso asegurarse da significativa influencia mostrada en todos eles da súa Constitución e dos seus Tribunais Constitucionais encargados da súa interpretación, mesmo naqueles que carecen de tal norma de maneira escrita, xa que este feito outorgará un maior poder ao seu Goberno en canto á determinación e control das fontes do dereito. Doutro lado, na relación existente entre lexislación e convenio colectivo, a mesma amparouse e rexeuse sempre polo principio de favorabilidade, segundo o cal este poderá derogar o previsto naquela sempre que a derogación se atope permitida pola lei e resulte máis favorable para o traballador. Con todo, mostran os diferentes autores como, ao longo e ancho do globo, a tendencia oríéntase a permitir a *reformatio in peius* das normas estatutarias. Por último, dun lado, pode percibirse unha propensión dos diferentes sistemas de negociación colectiva a guiarse pola intervención lexislativa estatal e, doutro, nada apunta a que neles – salvo excepcións –, se produza unha mellora da autonomía individual sobre as condicións mínimas de traballo establecidas polos convenios colectivos e a lexislación.

Neste contexto, e en liñas xerais, obsérvase unha tendencia uniforme, maior ou menor en función do país, do arraigamento das súas fontes, e da súa cultura e tradición xurídica, de liberalización e flexibilización desta rama do ordenamento, en detrimento da posición ocupada polo traballador na relación laboral.

A minuciosidade con que se estudan os diferentes sistemas, nun primeiro plano por separado e nun segundo unindo todas as características comúns e diferenciais de cada país, ofrecendo unha visión completa da situación global do Dereito do Traballo, converten esta obra nun imprescindible para un estudoso das fontes do dereito, e nunha ferramenta

absolutamente necesaria para cualquier jurista que se propoña realizar un estudio de derecho comparado.

MACARENA ÁNGEL QUIROGA

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social,
Universidad Complutense de Madrid, investigadora
predoctoral contratada UCM
macangel@ucm.es