

TEMA III

EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO

I. POLITICA DE REFORMA SOCIAL

1. LA REPULSA OBRERA DE LOS PARTIDOS POLITICOS INDIVIDUALISTAS

La Revolución de Septiembre, en 1868, había representado para algunos de los grupos unidos en el derrocamiento de Isabel II, la ocasión para la reforma del Estado y de la misma sociedad. Ahora bien, al cerrarse el proceso, en 1874, el gran anhelo del país era la paz social; las luchas cantonales, los conflictos económico--sociales violentos, la reanudación de las guerras dinásticas, etc., había causado en grandes sectores sociales desesperanza ante cualquier nuevo ensayo.

El famoso apoliticismo de los movimientos obreros fue una de las consecuencias de esta actitud escéptica frente a liberales y socialistas, unitarios y federales, monárquicos y republicanos. La formación de las grandes Centrales sindicalistas responde a este espíritu: la UGT en 1888; la CNT en 1910; los Sindicatos Católicos entre 1910 y 1922, etc.

2. BASES IDEOLÓGICAS DE LA REFORMA

La Restauración, al afrontar una nueva etapa política y jurídica, pese al individualismo de su Constitución de 1876, recibió en herencia del período revolucionario anterior, no una legislación social desarrollada, sino una muy generalizada reivindicación al respecto. Así, la segunda mitad del siglo XIX ve el desarrollo y consolidación, en los países industrializados, de los grandes factores de socialización de la economía y del trabajo, a saber:

En primer lugar y desde 1848 la constitución del socialismo militante, como una realidad multipresente en la política en general, y en el sector obrero en particular.

En segundo lugar, buscando su independencia respecto de los movimientos políticos, las asociaciones profesionales obreras

.

En fin, la manifestación del catolicismo social, especialmente fuerte desde la publicación en 1891, de la Encíclica *Rerum Novarum* (León XIII).

Reducido el tema a su dimensión española, conviene recordar lo siguiente:

– En primer lugar, discusión parlamentaria sobre la licitud de la Asociación Internacional del Trabajo que dividió a las Cámaras, pues en la cuestión se debatía el paso del sindicato como una asociación general que jugase *dentro* del sistema político existente, al sindicato revolucionario que, tras coadyuvar al derrocamiento del Estado tradicional se convertiría en la pieza clave del nuevo sistema.

– En segundo lugar, la crisis y revisión del programa del «partido liberal», que obligó a una reconsideración total del planteamiento político de la cuestión social en el mismo Parlamento, en el que se ofrecieron las dos tesis en pugna: la del conservadurismo a ultranza y la de los reformistas, que estimaban indispensable, que el Estado abandonase su posición neutral e interviniese en las relaciones económicas. CANALEJAS, llegó incluso a proyectar la integración de la representación de los grupos profesionales en el Senado.

3. PROGRAMAS DE POLITICA SOCIAL

Con timidez la intervención del Estado empezó a producirse y, con ella, aparecieron los programas de reforma social y una nueva acción política que, con el nombre de Política Social, alcanzó la adhesión popular. Los programas se sucedieron unos a otros en los partidos políticos, pero, acaso, tuvieron más interés los que ofrecieron los pensadores de la, los doctrinarios-políticos, y, en general, los pensadores influidos por la filosofía krausista.

De todos ellos el más significativo fue CANALEJAS, que demostró un conocimiento enciclopédico en materia de legislación social comparada y, a la vez, una profunda intuición del nuevo signo de los tiempos.

II. SENTIDO DEL DERECHO SOCIAL

La política social dio causa, junto a otras muchas acciones del Estado, a la aparición de un Derecho nuevo inspirado en la concepción social de mundo y de la vida y que por eso empezó a llamarse, el nuevo Derecho social.

La cuestión social se había producido el quebrar la idea formal de la igualdad bajo la presión de los hechos que demostraban que los trabajadores, ocupaban una situación social deprimida. En consecuencia, *el nuevo Derecho* tuvo que revisar el principio de que había que tratar a todos los hombres con iguales normas, para aceptar que la justicia sólo se realizaría si se establecía un tratamiento desigual, compensatorio, de los hombres y de las situaciones desiguales. La Constitución de Weimar y la Organización Internacional del Trabajo, ambas de 1919, consolidarán el nuevo Derecho de signo social con vocación de universalidad.

III. NACIMIENTO DEL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO

En España, las disposiciones legales más representativas son, posiblemente, las siguientes:

1. CREACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ESPECIALIZADAS

En 1883 se constituyó una Comisión de Reformas Sociales para determinar la situación económica y social de los trabajadores españoles, conocida con el nombre de Comisión Moret, que preparó la labor realizada a partir de 1903 por el Instituto de Reformas.

En 1905-1906 se organizó la Inspección de Trabajo, por Ley de 27 de febrero de 1908, que, con el tiempo, habría de convertirse en la espina dorsal del sistema español de seguridad. En fin, en 1920, bajo la inspiración de DATO, se creará el Ministerio de Trabajo.

2. LAS PRIMERAS LEYES LABORALES

A medida que se progresó en el conocimiento de las condiciones de vida y de trabajo de las clases trabajadoras, se fue promulgando una legislación orientada por estos dos grandes objetivos: propiciar y fijar los procedimientos para la composición pacífica de los conflictos de intereses y dispensar una protección especial a los trabajadores más necesitados.

En el primer grupo, las leyes más representativas fueron las de Tribunales Industriales y de Conciliación y Arbitraje, ambas de 1908; en el segundo sobresalieron las siguientes: las leyes de Dato, de 1900, sobre responsabilidad patronal por accidente del trabajo, y otra regulando el trabajo de mujeres y de menores; la Ley de 1907, con protección a la maternidad; la Ley de 1910 fijando en nueve horas la jornada máxima en las mismas; la Ley 1911 sobre aprendizaje; en fin, la muy conocida Ley de la Silla de 1912, a favor de las empleadas en establecimientos mercantiles, y la Ley del mismo año con prohibición del trabajo nocturno de la mujer. La Ley DATO de 1900 rompió los esquemas civilistas y fundamentó la protección del trabajador

accidentado en el riesgo *objetivo* de la empresa.

La Ley más significativa en este fue, posiblemente, la de 1909 legalizando la huelga; destaca el proyecto de Ley de Canalejas, de 1911, que respondió al doble problema de las agrupaciones obreras, de posible abuso de poder y de posible falta de; de acuerdo con estas ideas, CA-NALEJAS, entonces jefe de Gobierno, afrontó las huelgas de 1911–1912, en sus derivaciones políticas

IV DESARROLLO DEL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO

El año de 1919 será el más importante en el desarrollo de la legislación laboral de signo social, pues en él operaron los siguientes factores de la vida nacional e internacional puestos en marcha desde 1917, a saber:

Políticos. –En el orden internacional, los reflejos mundiales de la Revolución rusa, con repercusiones en Centroeuropa y otros países. En el orden nacional, la culminación del ciclo abierto en 1917 por la desintegración del apartado del Estado.

Económicos. –*La ola* de negocios que para España, neutral, había representado la Guerra Europea se resolvía ahora en una retracción de la demanda extranjera y en un alza de precios que no podía ser compensada con las subidas de salarios y de. Las empresas no habían reinvertido sus beneficios extraordinarios de la etapa de prosperidad, y la competencia con el exterior volvía a ser ruinosa.

Sociales. –En 1917 se había producido la coordinación de las grandes centrales sindicalistas y se intentó la «huelga general revolucionaria». En línea con esta acción, en 1918–1919, se desarrolló la huelga de «La Canadiense», que llenó prácticamente el año 1919 y se prolongó ya hasta septiembre de 1923.

También en 1919 se pueden situar la *constitucionalización* y la *internacionalización del Derecho del*. Así, con el Tratado de Versalles y sus análogos, surgieron en el mundo del Derecho la Sociedad de Naciones y, con ella, la Organización Internacional del Trabajo, por una parte, y, por otra, se promulgó la Constitución de Weimar.

En este marco, el Derecho español del trabajo se asentó sobre las muy importantes disposiciones legales siguientes:

- el RD de 11 de marzo de 1919, que implantó el «retiro obrero» a través del primer seguro social obligatorio;
- el RD de 3 de abril de 1919 (o de las «ocho firmas»), que satisfizo la acariiciadísima reivindicación obrera del siglo XIX de limitar a ocho horas la jornada máxima de trabajo;
- el D. de 11 de octubre de 1919, que constituyó la Comisión Mixta del Trabajo en Barcelona.

V CONSOLIDACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN

1. LA DICTADURA

En la etapa abierta con la Dictadura El Código del Trabajo de 1926, de AUNÓS, fue la obra legal más representativa del momento, pero también suelen citar los distintos autores otras muchas disposiciones legales, en especial las siguientes:

- Decreto–Ley de Organización Corporativa Nacional de 26 de noviembre de 1926.
- Decreto–Ley de 21 de junio de 1926, de protección a las familias numerosas.

– Decreto–Ley de 22 de marzo de 1929, creando el seguro de maternidad y, en fin, la legislación de casas baratas y otras medidas paternalistas que caracterizaron la obra social de la Dictadura, a la que estuvo asociado, junto a la derecha española, el propio partido socialista y su central sindical, la UGT. En este período se suprimió por Decreto el Instituto de Reformas Sociales, que fue sustituido, imperfectamente, por el Consejo de Trabajo.

2. LA II REPÚBLICA

La Constitución de la II República, al recoger en sus preceptos la tabla de los «derechos económico–sociales», al estilo de Weimar, ofreció la base normativa para la sistematización de las leyes del trabajo, con lo que se pasó de una legislación, hasta entonces de carácter excepcional a un auténtico «Derecho especial. Las leyes más representativas fueron las siguientes: el Seguro de accidentes del trabajo se extendió al ramo de la agricultura; se derogó prácticamente el Código de Trabajo, y en su lugar se aprobaron la Ley de Contrato de Trabajo, de 1931; la de Jurados Mixtos; la Ley de Colocación obrera; se reglamentaron los seguros de maternidad y de paro forzoso; se intentó, la sistematización de toda la legislación anterior, que fue, igualmente, consolidada en sus objetivos. La Ley de Asociación Profesional, de 8 de abril de 1932, diferenció el derecho sindical del derecho general de asociación, respondiendo a la vieja reivindicación del siglo XIX. En fin, se creó en el Tribunal Supremo la Sala de lo Social, de máximo prestigio actualmente (1931).

La ola de huelgas fue, sin embargo, incontenible.

3. EL RÉGIMEN AUTORITARIO Y EL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL

3.1 EL RÉGIMEN AUTORITARIO

El Fuero del Trabajo, aprobado en plena guerra por Decreto de 9 de 1938, abrió una nueva etapa del Derecho social del trabajo, y dio fundamento a una muy abundante legislación, que constituyó el cuerpo normativo del Derecho del trabajo de signo intervencionista que caracterizará el período de 1938 a 1978, si bien hay una etapa primera de marcado estatismo, y una segunda etapa con elementos liberalizadores abierta por las leyes de convenios colectivos de trabajo.

3.2. EL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL

La Constitución de 1978 abre la etapa actual y por lo que se refiere al período postconstitucional, las disposiciones legales de especial significado son las siguientes:

- a) Ley 8/1980, de 10 de marzo, con el *Estatuto de los Trabajadores*.
- b) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- c) Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- d) Ley 7/1989 de 12 de abril de Bases de Procedimiento Laboral.

Ahora bien, el cambio sustancial se ha producido, con el paquete de Leyes que se integran bajo la rúbrica de la «Reforma Laboral», y que son las que se indican:

- e) Ley 10/ 1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación
- f) Ley 11/1.994 que modificó el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones Sanciones en el Orden Social

g) 42/1994, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social

h) Ley 4/1995, sobre Regulación del Permiso Parental y por Maternidad.

La pluralidad normativa ha multiplicado las dificultades de interpretación y aplicación de las nuevas Leyes por lo que se ha procedido, en beneficio de la seguridad jurídica, a la refundición de dichos textos, de modo que se puede contar ahora con dos grandes disposiciones legales, a saber:

i) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ETT).

j) Real Decreto Legislativo 2/1.995, de 7 de abril, con el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

Estas dos disposiciones legales refundidoras se alinean con la que ha pretendido igual objetivo en materia de Seguridad Social:

k) Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (GSS).

Los tres grandes Textos Refundidos están cumpliendo su función estructural, de modo que ofrecen un marco de referencia a las reformas legales posteriores. Estas son frecuentes. Pero otras veces, las nuevas leyes quedan fuera de dichos marcos de referencia o se injertan en alguno de sus artículos con tal extensión que la rama no deja ver el árbol mutilado. (ejemplos en pág. 111)

En fin, el sentido y el alcance de la Reforma Laboral exige la conjunta consideración de la nueva Ley 14/1994, de 1 de junio, sobre Empresas de Trabajo Temporal, que ya ha sido objeto de desarrollo reglamentario (RD 4/1995, de 13 de enero), y de varias reformas, la última por Ley 29/1999. Con ella, tiene también gran alcance la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).

3. LAS BASES NORMATIVAS DEL VIGENTE DERECHO LABORAL

(ver del libro págs.113 a 119)

TEMA IV

CONCEPTO Y CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO

I. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho constituye un todo unitario, ahora bien, reconocida la unidad esencial del Derecho positivo, su división puede conseguirse atendiendo, fundamentalmente, a dos grandes criterios, a saber:

a) en primer lugar, con un criterio material o de *contenido*, en atención a los hechos o relaciones sociales que son objeto de regulación por las normas jurídicas; y se habla así del Derecho civil, del Derecho penal, del Derecho administrativo, del Derecho procesal, etc..;

b) en segundo lugar, con un criterio *ideológico*, según la «idea» de la Justicia que las normas positivas tratan de realizar. En el Derecho contemporáneo se pueden percibir distintas «ideas» de la Justicia, a saber: una idea «individualista» de la justicia; una idea «colectivista»; y, en fin, una idea, a la vez, transaccional y superadora del individualismo y del colectivismo, que se suele llamar «idea social» de la Justicia, o simplemente «Justicia social».

El Derecho del trabajo no escapa a esta doble posibilidad de clasificación, y, por tanto, respecto de él pueden formularse las dos siguientes cuestiones:

Primera cuestión: el Derecho del trabajo, en su momento actual, ¿regula *todas* las relaciones sociales que tienen su presupuesto en el trabajo humano?

Segunda cuestión: El Derecho del trabajo vigente ¿es un Derecho de signo individualista, o colectivo, o de individualismo social?

En resumen: al unir los resultados de la caracterización ideológica y los de la material del Derecho del trabajo, éste se presentaba, como *el conjunto sistemático de normas que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regula las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena*.

Ahora bien, desde fechas relativamente recientes, en España, desde 1994, esta configuración sólo puede referirse al Derecho Clásico del Trabajo construido sobre el firme pilar del principio "pro operario" primacía del favor hacia el trabajador individualmente considerado. El nuevo Derecho recoge factores de carácter socioeconómico; prima los *principios de competitividad de la empresa*. Combina, pues, el principio *pro operario* con el principio *pro empresa o pro mercado*, en busca de un equilibrio de intereses individuales y de intereses generales, que resucitan el viejo *principio del rendimiento*.

II. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO ESPECIAL

1. CONCEPTOS GENERALES

La definición de *conjunto sistemático de normas que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regula las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena* es la que corresponde al Derecho del trabajo contemporáneo o, al Derecho del trabajo como Derecho «especial».

A tal efecto, conviene precisar las tres siguientes categorías conceptuales:

a) El *Derecho común* es el que regula un haz de hechos o relaciones sociales de acuerdo con los principios y según las técnicas que inspiran el ordenamiento jurídico general.

b) El *Derecho excepcional* es el que regula un hecho o unas relaciones sociales de acuerdo con unos principios o según unas técnicas que representan una «desviación» o una «contradicción» con los que inspiran el ordenamiento jurídico general común.

Las reglas del Derecho común, admiten la interpretación extensiva e, incluso, la analogía, mientras que las reglas del Derecho excepcional están limitadas en su alcance y no deben ser desarrolladas al aplicarse.

c) El *Derecho especial* es el que regula un haz de hechos o relaciones sociales de acuerdo con unos principios y según las técnicas que si bien son distintos de los que caracterizan el ordenamiento jurídico aplicable a las demás relaciones sociales, se articulan entre sí sistemáticamente, y valen como el «derecho común» de la específica realidad social sometida a su regulación. Estas normas tienen fuerza expansiva, y cuando en ellas se aprecia una «laguna», tal vacío se suple invocando los principios del propio ordenamiento parcial o singular.

El Derecho especial, por su fuerza expansiva, provoca una tensión en el Derecho común: siempre y cuando se presente un problema similar al que suscitó aquella «solución especial», se pretenderá generalizar ésta. Es decir, el Derecho especial tiende a hacerse «Derecho común».

2. ESPECIALIZACIÓN Y GENERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El trabajo profesional estuvo durante siglos sometido a una regulación inspirada en los principios y desarrollada según las técnicas comunes a la regulación general de la comunidad social. La especialización aparece cuando la aplicación de la norma de Derecho común, dio lugar a un problema tan grave que ha pasado a la Historia como la «cuestión social» por antonomasia: la cuestión obrera.

En conclusión: el Derecho del trabajo en cuanto Derecho social es un Derecho especial, pues sus principios son distintos de los que inspiran o inspiraban el ordenamiento jurídico tradicional, que son o eran, los principios individualistas y no los principios sociales. A su vez, el Derecho del trabajo no nace sin más con la «revolución industrial», sino cuando se trató de solucionar la crisis social posterior a la revolución industrial.

A medida que otros sectores sociales presentan los mismos problemas que en su día afectaron a los trabajadores profesionales por cuenta ajena de la industria y del comercio, las normas del Derecho nuevo del trabajo se extienden a dichos grupos, y así, grandes sectores de normas ubicadas tradicionalmente en el Derecho civil, en el Derecho mercantil, en el Derecho administrativo, se transforman y reproducen los principios y las técnicas aplicadas en el sector social del trabajo.

En nuestro tiempo, todo el proceso de transformación del Derecho positivo se coloca bajo el signo del repudio del individualismo y de la aceptación del espíritu social que caracteriza al siglo XX. El Derecho del trabajo constituye aún el ordenamiento jurídico parcial en el que la idea social de la justicia se realiza sistemáticamente, de un modo más pleno y efectivo.

Viceversa: hoy día, con la «crisis occidental», los nuevos principios neoliberales están informando una legislación excepcional del trabajo; es decir, aparecen unas leyes laborales que se desvían del conjunto sistemático regulador de las relaciones de trabajo, por lo que reaparece la tensión entre *lo nuevo y lo tradicional*, entre *lo excepcional y lo común* laborales. El nuevo Derecho laboral se «civiliza» o «mercantiliza» con su espíritu economicista, por lo que tiende a perder su especialidad y a integrarse en el Derecho común.

III. CONTENIDO Y PARTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del trabajo regula las distintas relaciones sociales que tienen su razón de ser en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena. Esas relaciones son variadas, a saber:

1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

En primer lugar, está la relación individual del trabajo, constituida entre el empresario como «empleador» y el trabajador como prestador de un servicio profesional en un contrato (individual) de trabajo. El contenido primario de la relación comprende derechos y obligaciones, fundamentalmente la obligación del empleador de pagar el salario y la recíproca obligación del trabajador de prestar el servicio.

Ahora bien, el Derecho social del trabajo no se contenta con una caracterización secamente patrimonialista de la relación de trabajo, y de ahí el enérgico reforzamiento de su contenido ético o *moral*

La realidad que entra en el ámbito del Derecho se puede comprender en dos grandes categorías, de una parte, los *sujetos*; de otra parte, los *objetos*. El hombre, en cuanto persona, entra, y sólo puede entrar, en la categoría de los sujetos; Ahora bien, en el esquema del «arrendamiento de servicios», tal y como se regulaba en el Derecho «individualista» del trabajo ocurría lo siguiente:

- Cuando se vende una mercancía, entre el sujeto que vende y la cosa que se vende hay una perceptible separación.

- El trabajador que «arrienda» su trabajo no puede separarse del objeto arrendado; él, entra como objeto en la relación arrendaticia.

c) Por tanto, el trabajador se encuentra, al cumplir su prestación de servicios por cuenta ajena, en una muy completa situación de sujeto–objeto de la relación.

La solución a tal problema es la que intenta el Derecho «social» del trabajo: en la relación de trabajo hay que tutelar, además del contenido patrimonial un contenido moral derivado de las exigencias de esa «comunidad personal», que surge, entre el empleador y el prestador del servicio..

2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y LEGISLACIÓN SOCIAL

El contrato individual de trabajo, por sí solo, resultó *parcialmente insuficiente* para resolver en justicia los problemas de comunidad personal: la parte individual con una situación fáctica más fuerte tendía a explotar al otro contratante.

En consecuencia, en la ordenación de la relación individual de trabajo, a la «regulación» que emana de la voluntad concorde de las partes (contrato individual), se ha ido superponiendo una regulación que emana de entidades ajenas a dicha relación individual y así aparecen:

- la regulación establecida por los grupos o asociaciones profesionales de trabajadores con un empresario o grupos de empresarios, y formalizada en los co-rrespondientes *convenios y pactos colectivos* de trabajo;
- la regulación establecida por el Estado, y formalizada en la *legislación social* M trabajo.

El Derecho (so-cial) del trabajo tiene por objeto garantizar la condición del trabajador como persona.

La finalidad de las normas heterónomas (que dependen de algún poder ajeno) *legales*, así como de las normas *pactadas colectivamente*, está en conseguir que en la contratación, las partes individuales, en el ejercicio de su voluntad no lesionen las exigencias que, en justicia, se derivan de la implicación del trabajador como persona en la relación individual del trabajo. De ahí que las normas heterónomas se presenten frecuentemente como *normas de orden público*, imperativas o prohibitivas, *inderogables* por acuerdos entre partes. Cuando contienen *reglas dispositivas*, simplemente cumplen una función supletoria, para pre-venir y colmar las lagunas que se deriven de la falta de previsión de tales sujetos inte-resados.

3. DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL

La acción del Estado vela por el cumplimiento de todas las normas y reglas aplicables al trabajo. De ahí que muchos autores hablen de un *Derecho administrativo laboral*. Estudiaría la organización y la acción del Estado, de sus Departamentos cen-trales, Entidades autónomas, Comunidades Autónomas, etc., respecto de los trabaja-dores profesionales privados por cuenta ajena; en especial, en cuanto a la aplicación de las normas heterónomas y, dentro de ellas, de la legislación social.

4. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El trabajador profesional vive del fruto de SU trabajo, es decir, de un *salario suficiente*. Cuando falta o disminuye la retribución, el tra-bajador (o su familia) caen en una situación de necesidad.

Los sujetos del Derecho del trabajo atienden también a la cobertura de estos riesgos o contingencias económi-co–sociales y arbitran, un remedio a las posibles situaciones de necesidad de dicho trabajador. Aparece, pues, una nueva parte del Derecho del trabajo, que se conoce con los nombres de Derecho de

previsión social o, más modernamente, Derecho de seguridad social, y se configuran unas nuevas relaciones jurídicas (*relaciones de seguridad social*), que son conexas, aunque no idénticas, a la relación de trabajo.

La inclusión de otros grupos sociales (en la Seguridad Social está rompiendo dicha co-nexión laboral. Con el *principio de universalidad* en su protección, la Seguridad Social tiende a formar un Derecho autónomo articulado sobre el principio de protección social a todos los ciudadanos en cuanto se encuentren en una situación de necesidad económica.

5. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El desenvolvimiento de las distintas relaciones suscitadas en torno a la prestación de servicios profesionales, pueden surgir conflictos; Su solución dan origen a nuevas relaciones jurídicas y su regulación genera una nueva parte del Derecho del Trabajo, cual es el Derecho procesal del trabajo.

El sistema del Derecho español del trabajo recoge esta compleja realidad jurídica, suscitada por el hecho social de la prestación por el trabajador de un servicio profesional por cuenta de otra así como por la exigencia de garantizar los derechos humanos de dicha persona trabajadora. Pero también apunta hacia la disgregación en un Derecho del contrato de trabajo; en un Derecho Sindical, en un Derecho de la Seguridad Social, etc..

Dcho. Del Trabajo pág. 22