

CAPÍTULO 4

LEYES Y REGLAMENTOS LABORALES, COSTUMBRES Y USOS DE EMPRESA

Manuel ALONSO OLEA

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La ley*. III. *El reglamento*. IV. *La costumbre*. V. *Referencia breve a la jurisprudencia como fuente y a sus variantes*. VI. *La doctrina de los autores*. VII. *Bibliografía citada*.

I. INTRODUCCIÓN

Es el tema de las fuentes del derecho, por su abstracción relativa, uno de los que consienten un tratamiento científico y una exposición didáctica relativamente uniformes.

En el estado y situación actuales de nuestra cultura jurídica, los modos de producción y de exteriorización del derecho pueden considerarse universales, siendo sus diferencias las que emanan del peso relativo que cada ordenamiento concede a cada tipo de fuente.

Por supuesto, tema distinto del anterior es el de la eficacia real del derecho emanado de las fuentes, esto es, de las normas. Pero el problema de la eficacia del ordenamiento jurídico, aunque con las connotaciones jurídicas que del derecho le vienen, es un tema de sociología (del derecho en cuanto a su materia), en gran parte extramuros de nuestra disciplina. Es claro que la regla de derecho necesita de su eficacia para ser tal, y, por consiguiente, que a las fuentes de las que emana debe corresponder un determinado *imperium* sobre las conductas sociales. A fin de cuentas el derecho es el conjunto de reglas que presiden la vida de las comunidades, porque la comunidades las consideran necesarias para su propio vivir. Sin esta eficacia pasamos de la regla jurídica a, si acaso, regla de urbanidad simple. Por otro lado, debe entenderse la obediencia a la norma en líneas generales, como un sometimiento por convicción de la comunidad a la que se dirigen, y no por mera fuerza, porque, de ser este el caso, pasaríamos aquí de la obediencia a la norma, a la violencia ejercida contra el débil por el social o institucionalmente poderoso.

Dicho lo cual, someramente, como prolegómeno, podemos introducirnos ya en nuestro tema.

1. Fuentes en sentido propio y fuentes en sentido traslativo

Una aproximación fecunda al problema de las fuentes del derecho distingue entre fuentes en sentido propio, poderes sociales con potestad normativa y fuentes en sentido traslativo, modos a través de los cuales se exterioriza el poder de normar de quien lo posee. Los de las fuentes propias son básicamente temas de derecho constitucional que dicen dónde están residenciados los poderes comunitarios y los describen; los de las fuentes traslativas lo son de teoría general del derecho, cuyo estudio en nuestra tradición doctrinal acostumbra hacerse en la parte general del derecho civil.

La simple remisión a uno y otro de los derechos citados bastaría, si el del trabajo no tuviera la muy importante particularidad de que en su seno han emergido poderes sociales típicos con facultad de normar y modos típicos de exteriorización del poder normativo, cuyo tratamiento científico en otras disciplinas, ni en lo referente a las potestades de normar, ni en lo referente a las fuentes traslativas, es lo completo que pudiera o debiera. Ello hace necesario renovar el estudio de las fuentes dentro del derecho del trabajo, dedicando una especial atención a las que le son peculiares, propias y traslativas, y a su simbiosis con las comunes del ordenamiento jurídico.

Pero las fuentes propias en sentido propio, si vale la redundancia, del derecho del trabajo; los sindicatos y las organizaciones empresariales, son objeto de otras lecciones en este libro. Pasamos por consiguiente al estudio de las fuentes en sentido traslativo, saltando así, por necesidades sistemáticas obvias, de la *potestas normandi* a la *normae agendi*.

2. Fuentes especiales de derecho del trabajo: el convenio colectivo, remisión

Así como existen, tal como se acaba de ver, fuentes especiales de derecho del trabajo en sentido propio, también existen fuentes especiales de derecho del trabajo en sentido traslativo, que son los modos en que aquellas fuentes en sentido propio expresan sus mandatos.

Como es bien sabido, la fuente traslativa típica y característica de derecho del trabajo es el pacto colectivo de condiciones de trabajo; en la terminología aceptada en nuestro lenguaje y acogida en este libro: el convenio colectivo.

A su lectura, sujetos y ámbitos de aplicación, contenidos normativo y obligacional, y aplicación, impugnación y denuncia del convenio, se refieren los capítulos 5, 6 y 7 que siguen a éste y a los que desde éste se remite.

3. Fuentes compartidas con otros sectores del ordenamiento

Aparte de las características del derecho del trabajo, éste comparte con los demás sectores del ordenamiento jurídico las fuentes generales de producción del derecho. Señaladamente:

Primero. La ley en sentido amplio o general como expresión del mandato de los poderes normativos del Estado o de otros entes públicos (por ejemplo, estados federados que integren un Estado Federal; por ejemplo también, el caso de España, comunidades autónomas, fruto de una división territorial de competencias, incluso normativas). Dentro de este sentido amplio, la ley comprende, naturalmente, como su tipo singularísimo, a la vez fundante y fontanal del ordenamiento, la Constitución.

Y también en este sentido amplio, la expresión *ley* comprende la norma de origen internacional que el Estado acoge como norma interna y que, por consiguiente nacionaliza.

Constitución y normas internacionales son objeto también de otro capítulo, el 3º, al que de nuevo se hace la remisión, aunque parece obligado hacer en éste una mínima referencia, como se hará, aun corriendo el riesgo de ser reiterativo, a las singulares normas que hace ya tiempo están emanando para España de su integración en la antes llamada Comunidad Económica Europea y, a partir de 1 de noviembre de 1993, Comunidad Europea; y que sin duda emanarán en un momento u otro de las diferentes uniones en trance de creación y desarrollo en el Continente Americano.

Segundo. La costumbre, como modo de expresión de la voluntad o sentimiento jurídico de la comunidad con independencia de su estructura formal.

Tercero. La jurisprudencia, donde examinaremos con brevedad su debatido, afirmado o negado, carácter como fuente del derecho, que en el derecho del trabajo cobra relevancia especial ante la presencia de las denominadas sentencias colectivas, que ponen fin a conflictos colectivos o dan interpretaciones de carácter general sobre los convenios colectivos.

Se dirá que en lo que precede aparecen remisiones continuas a otras partes de este libro. Así es, en efecto. Y así de propósito se ha buscado, aunque sólo sea para subrayar lo sistemáticamente obvio en vista de la denominación de los capítulos, al tiempo que se dice respecto de cada uno de ellos, mediante

la delimitación de su ámbito que las remisiones procuran, cual es su contenido propio y característico.

Con todo, tras la breve referencia al derecho Comunitario que inmediatamente va a seguir, tendremos la delimitación hecha para entrar sucesivamente en los temas objeto de este capítulo, a saber: II. La ley; III. El reglamento; IV. La costumbre; V. Referencia breve a la jurisprudencia como fuente y a sus variantes; VI. La doctrina de los autores.

4. Normas de origen internacional, remisión. Breve referencia a los derechos comunitarios

Se reitera la remisión, en cuanto a las “normas internacionales”, al capítulo 3.

En cuanto a la “breve referencia al derecho Comunitario”, déjese aquí constancia por lo que al sistema de fuentes toca, de la aparición de normas dictadas por los órganos de la comunidad de que se trate —y es claro que estoy pensando respecto de España, de la inicialmente llamada Comunidad Económica Europea, después Comunidad Europea, eliminada la insistencia en la titulación y en el contenido sobre lo económico, y, finalmente hoy englobada en la Unión Europea que, como es sabido, de momento agrupa a doce países (además de España, a Alemania, Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido)—, que rigen directamente en cada país miembro de la comunidad, sin necesidad de actos expresos de ratificación por los órganos internos de los países asociados. Por los órganos de las Comunidades Europeas (a la antes “económica” hay que añadir la Comunidad Europea del Carbón y del Acero y la Comunidad Europea de Energía Atómica) se dictan normas directa e inmediatamente aplicables, los llamados reglamentos, en realidad leyes; y normas que fijan un plazo para la adaptación de su contenido al derecho interno, las denominadas directivas.

Resultado de lo anterior es la aparición de un derecho comunitario, con un impacto cada vez mayor sobre los ordenamientos internos de los países de la Comunidad, esto es, de los derechos nacionales y con la tendencia evidente a la creación de un derecho común europeo (Alonso García).

Dos indicaciones al respecto, a saber:

En primer lugar, que las normas comunitarias sobre derecho del trabajo y derecho de la seguridad social, van siendo cada vez más numerosas e importantes, de tal forma que se hace necesario que los libros generales contengan

páginas cada vez más numerosas sobre el derecho comunitario del trabajo (Alonso Olea-Casas Baamonde; Alonso Olea-Tortuero Plaza).

En segundo término, que para que este derecho comunitario haya podido existir, siga existiendo y continúe expandiéndose, ha sido precisa una cierta cesión de soberanía por los Estados miembros (la Constitución española lo precisó así, y tal es el sentido del texto, en primera lectura cabalística, de su artículo 93 que autoriza “la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional, el ejercicio de las competencias derivadas de la Constitución”). Al autorizar la adhesión a la entonces Comunidad Económica Europea, las competencias que a ella se atribuyeron y que por España se cedieron, fueron nada menos que las supremas de legislar en las materias de competencia “comunitaria”.

II. LA LEY

1. *Referencia breve a la Constitución*

Una más, y creo que última remisión, ahora al tratamiento que la Constitución se hace en el capítulo 3, sin más que decir que la Constitución tanto es soporte del sistema de fuentes, puesto que explaya quiénes pueden normar y cuáles son los tipos de norma que pueden dictar quienes pueden; cómo es fuente directa en numerosas materias, especialmente en cuanto a los derechos fundamentales, alguno de los cuales —la libertad sindical, por ejemplo— tiene su fundamento estricto en la Constitución.

Sin abordar problemas generales de teoría de las fuentes del derecho, salvo en lo estrictamente necesario para ofrecer un cuadro sistemático inteligible de las del derecho del trabajo, la ley debe ser concebida como el modo de exteriorización del poder normativo del Estado, la forma como el Estado hace patente su voluntad reguladora general.

La ley así definida es un género que comprende múltiples especies, por lo mismo que el Estado moderno es un ente de extremada complejidad y pueden ser varios de sus órganos los que tengan atribuida en grados varios la potestad normativa: y por lo mismo que, asumida por el Estado una gama amplia de funciones, un mismo órgano estatal puede normar de diversas formas para acomodarse a la materia normada, aunque en general hay una correlación entre órgano normativo y tipo de norma. Las especies que comprende el género *ley material* (concepto elaborado por la dogmática alemana clásica, que se utiliza aquí meramente a efectos expositivos) varían de un ordenamiento positivo a

otro, y por ello su estudio, salvo que sea de derecho comparado, ha de ser referido a un sistema concreto nacional de producción de normas. Esto es lo que se hace seguidamente respecto del nuestro, insistiendo sobre la materia laboral como objeto de normación.

Se trata, por tanto de examinar, con referencia a la materia laboral, qué especies engloba el género “ley” al que se refieren, por ejemplo, los artículos primero, segundo y sexto del Código Civil o de profundizar sobre el carácter, de las “disposiciones legales y reglamentarias del Estado” de que habla el Estatuto del Trabajo, artículo tercero 1.a), haciendo una referencia final a la posible potestad normativa de las Comunidades autónomas reguladas por la Constitución artículos 143 a 158.

Naturalmente, la exposición se hace siguiendo los tipos normativos previstos en la Constitución y según la rica y compleja regulación contenida en ésta.

Los ejemplos que se dan son de normas posteriores a la Constitución. Pero téngase en cuenta que el sistema normativo laboral comprende también normas preconstitucionales cuya vigencia es independiente de la variación en cuanto a los orígenes y formas de producción normativa. La modificación del sistema de producción de normas no afecta a la validez de las normas producidas conforme al sistema modificado o, si se quiere, en términos kelsenianos, la nueva Constitución ha “recibido” y así conferido validez a las normas antiguas: La “recepción es un procedimiento abreviado de creación jurídica”.

2. Tipos de leyes

La variedad de esta tipología hace necesario que su descripción se acomode a la realidad de un país determinado que, en el caso, es el español, habida cuenta de quien escribe este capítulo 4. Por lo demás, se está seguro que de estas categorías se puede usar para su acomodación o, más bien, para el análisis comparativo de los propios países iberoamericanos. Lo anterior dicho, y con la prevención que se acaba de hacer de los distintos tipos de ley.

A. Leyes orgánicas

Son las aprobadas por ambas Cámaras de las Cortes —Congreso de los Diputados y Senado. Sin embargo, su aprobación en el Congreso precisa de “una votación final sobre el conjunto del proyecto”, para la que se exige la mayoría absoluta de esta Cámara. Su ulterior modificación o derogación se somete a igual voluntad legislativa reforzada (Constitución, artículo 81-2).

Como se dijo, han de ser orgánicas, entre otras, las leyes que desarrollen los “derechos fundamentales y libertades públicas” de la Constitución.

Inmediatamente a la aprobación de la Constitución, la naturaleza de estas leyes fue debatida en la doctrina, entendiéndose bien que eran superiores en rango a las ordinarias, ya que la Constitución, artículo 81-2, exige precisamente una ley orgánica para la modificación y derogación de la ley orgánica anterior (Alonso Olea); bien que, al contrario, no tenían diferencia de rango jerárquico con las ordinarias, separándose de éstas por razón de la reserva constitucional de la materia a normar con arreglo al criterio de la competencia (Fernández Rodríguez); o bien que su peculiaridad consistía simplemente en los requisitos de procedimiento reforzados a que la Constitución sujeta la regulación de ciertas materias (Rubio Llorente). Hoy, la segunda de estas tesis es mayoritaria y ha sido acogida por el Tribunal Constitucional, que ha construido un concepto *material* de la ley orgánica ajustado a la reserva —“delimitación positiva de su ámbito de normación”— constitucional.

Ley orgánica es la reguladora de la libertad sindical (11/1985, de 2 de agosto).

Como las ordinarias, como toda ley, las leyes orgánicas precisan la sanción del rey, que las promulga y ordena su publicación (Constitución, artículo 91).

B. *Leyes ordinarias*

Negativamente, no precisan de la votación final con mayoría absoluta del Congreso propia de las orgánicas, elaborándose:

- bien por el procedimiento que la Constitución tiene por normal y regula en sus artículos 87 a 90, con votación ordinaria de los respectivos plenos de las Cámaras legislativas (ambas Cámaras necesitan para estar reunidas reglamentariamente la asistencia de la mayoría de sus miembros, y para ser válidos sus acuerdos la aprobación de la mayoría de los miembros presentes: Constitución, artículo 79), decidiendo últimamente el Congreso en caso de discrepancia con el Senado (Constitución, artículo 90);
- bien por el procedimiento especial de comisiones legislativas, en las que los plenos respectivos “podrán delegar la aprobación de proyectos o proposiciones de ley” (artículo 75).

Obviamente, no existe ninguna diferencia de rango entre la ley *de pleno* y la ley *de comisión*.

Como ley ordinaria fue concebida por la Constitución, artículo 35-2, la que había de regular “un estatuto de los trabajadores”, y, efectivamente, fue ela-

borada como tal por los plenos, desde luego, la “Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores”. Las más numerosas de sus modificaciones han tenido lugar por leyes también ordinarias.

C. *Leyes delegantes*

La ley ordinaria normal es directamente normativa. Es delegante cuando a través de ella las Cortes delegan expresamente “en el gobierno la potestad de dictar *normas con rango de ley*” (que no contengan materia orgánica; Constitución, artículo 82).

Conoce la Constitución los dos tipos de leyes delegantes tradicionales en derecho español, a saber:

- La *ley de bases* para “la formación de textos articulados”.
- La *ley autorizante de refundición* de “varios textos legales en un solo”, de la que emana un texto refundido, que puede incluir en la refundición los propios preceptos directamente normativos de esta ley delegante.

Respecto de ambas delegaciones exige la Constitución, artículo 82-3, que se otorguen “de forma expresa para materia concreta y con fijación de plazo para su ejercicio”, precisamente en favor del gobierno. Respecto de las de bases exige además que se delimiten “con precisión el objeto y alcance de la delegación [...] y los principios y criterios que han de seguirse en su ejercicio”. Respecto de las autorizantes de refundición, la ley delegante ha de precisar “el ámbito normativo a que se refiere el contenido de la delegación”.

Tuvo naturaleza de ley delegante la disposición final 6a. del Estatuto del Trabajo, en cuanto autorizó y ordenó la aprobación por el gobierno, “en plazo de seis meses, previo dictamen del Consejo de Estado”, de un nuevo *texto refundido* de la Ley de Procedimiento Laboral, autorización y mandato cumplimentados a través del Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, que aprobó dicho *texto refundido* de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ley delegante fue, en su versión de *ley de bases*, la que autorizó al gobierno para la aprobación “en el plazo de un año”, “con audiencia de los sindicatos y de las asociaciones empresariales más representativas, [...] previo informe del Consejo General del Poder Judicial y dictamen del Consejo de Estado”, de un *texto articulado* de la Ley de Procedimiento Laboral; *texto articulado* aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 abril, que derogó el anterior texto refundido (disposición derogatoria).

La ley delegante agota su vigencia cuando se promulga la delegada. Esta vigencia se entiende en el sentido de mandato o autorización de legislar, no

en el de vigencia directa para el ciudadano, salvo que expresamente disponga otra cosa. Al carecer de vigencia directa, la pretendida infracción de una ley delegante por la sentencia de instancia no puede fundamentar un recurso de casación ni de suplicación. Por lo demás, según se dijo, las leyes delegantes pueden al tiempo, ser de vigencia y aplicación directas.

Por su parte, las leyes que autorizan textos refundidos pueden también ordenar una refundición que a ellas mismas se extienda.

D. Normas con rango de ley

Es necesario distinguir entre dos figuras: los decretos-leyes y las leyes delegadas.

a) Decretos-leyes

Se trata de normas con rango idéntico al de la ley que puede dictar el Gobierno “en caso de extraordinaria y urgente necesidad”, conforme a la Constitución, artículo 86.1. El decreto-ley —salvo que las Cortes opten por tramitarlo como proyecto de ley urgente— debe ser inmediatamente sometido a debate “y votación de totalidad” por el Congreso dentro de los treinta días siguientes a su promulgación, para su convalidación o derogación. La Diputación Permanente del Congreso asume las facultades de éste si está disuelto, ejerciéndola hasta la constitución del nuevo (Constitución, artículo 78.2-3).

La necesidad extraordinaria y urgente es el “presupuesto habilitante” para que el gobierno dicte el decreto-ley y para que el Congreso lo convalide. Contra lo que parecería lógico, dado el carácter estrictamente político y de oportunidad del “presupuesto”, el Tribunal Constitucional ha sentado la doctrina de que su apreciación (como “límite jurídico” a la actuación excepcional del gobierno) puede ser declarada inconstitucional, y con ella el decreto ley, total o parcialmente, si el tribunal constitucional, sometiendo a su control al gobierno y al Congreso discrepa de éstos, estimando que no existe la necesidad o que se ha usado de forma abusiva o arbitraria y, en consecuencia, que se han invadido las facultades reservadas a las Cortes Generales por la Constitución. El decreto-ley no puede “afectar” a las instituciones básicas del Estado, al régimen “constitucional” de las Comunidades Autónomas, al derecho electoral general, ni —norma ésta muy confusa, cuya interpretación rigurosa haría imposible el decreto-ley— “a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos”.

b) Leyes delegadas

Leyes delegadas (“decretos legislativos” en la terminología del puntilloso artículo 85 constitucional) son las dictadas por el gobierno en uso de la autorización

concedida por una ley delegante. Como se desprende de lo ya dicho respecto de ésta, existen dos tipos de leyes delegadas:

Los *textos articulados*, desarrollo de una ley de bases.

Los *textos refundidos*, dictados cumpliendo la ley que los autorice. De la Constitución, artículo 82-5, se desprende que existen textos refundidos simples o estrictos, circunscritos “a la mera formulación de un texto único”, y textos refundidos de regularización, si la ley delegante autoriza a “regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos”.

E. *El control de constitucionalidad de las leyes*

Las leyes, orgánicas como ordinarias, de vigencia directa o delegantes, los decretos-leyes y las leyes delegadas pueden ser impugnadas *por inconstitucionalidad* ante el Tribunal Constitucional, conforme a la Constitución, artículo 161-1 a) —que refiere el recurso directo o abstracto de inconstitucionalidad a las leyes “y disposiciones normativas con fuerza de ley”; el artículo 163 constitucional, a su vez, sobre la cuestión de inconstitucionalidad habla de las *normas “con rango de ley”*—, cuyo contenido reitera la Ley Orgánica del propio Tribunal (2/1979, de 3 de octubre), artículos 31 y 35-1.

El control *de la legalidad* de las leyes delegadas —el problema del *ultra vires*—, además de las “fórmulas adicionales” que cada ley delegante pueda contener y que no acostumbra a contener, como la LBPL probó, corresponde a los Tribunales de justicia (Constitución, artículo 86-2).

Por lo demás, los anteproyectos de leyes del Estado y los proyectos de decretos legislativos “que regulen materias socioeconómicas y laborales”, salvo los anteproyectos de leyes generales presupuestarias, o que “afecten a la organización, competencias o funcionamiento” del Consejo Económico y Social, deberán ser preceptivamente dictaminados por éste “órgano consultivo del gobierno en materia socioeconómica y laboral”.

Las leyes *delegadas* han de ser objeto de dictamen previo del Consejo de Estado, “supremo órgano consultivo del gobierno”, a tenor de la Constitución, artículo 107.

III. EL REGLAMENTO

El reglamento es la norma jurídica o disposición de carácter general, emanada del Poder Ejecutivo, del gobierno. La suprema potestad de normas reside en los órganos titulares del Poder Legislativo. Pero si bien conforme a la doctrina pura de la división de poderes al Ejecutivo correspondería tan sólo

la ejecución, de ahí su nombre, de lo previsto en la ley, y al Poder Judicial aplicarla en casos concretos, dirimiendo conflictos articulados como pretensiones procesales, existe una potestad normativa, en general residual y subordinada del Poder Ejecutivo que se exterioriza a través de instrumentos normalmente conocidos como reglamentos, a cuyo estudio se pasa.

1. *El reglamento en general*

Reglamento es, pues, la norma jurídica o disposición de carácter general emanada del gobierno (excluida la ley delegada).

Por el órgano del que emanan se distingue:

- Reglamento dictado por el Consejo de Ministros, cuya forma es la de decreto aprobado en reunión del mismo.
- Reglamento dictado por cada ministro, cuya forma es la de orden ministerial por él suscrita.

La potestad reglamentaria se atribuye por la Constitución, artículo 92, al gobierno, atribución que comprende a éste en pleno, esto es, al Consejo de Ministros; a sus comisiones delegadas (no previstas pero tampoco prohibidas por la Constitución); al presidente del Consejo de Ministros; a los vicepresidentes; a cada uno de los ministros que “componen” el gobierno: y “demás miembros que establezca la ley”, según la Constitución, artículo 98-1.

La atribución de potestad reglamentaria a cada ministro, conforme a la Constitución, artículo 98-1 y 2, es, además, una necesidad organizativa estricta, so pena de sepultar al Consejo de Ministros bajo una competencia normativa que literalmente no estaría en condiciones de ejercer, salvo en forma ficticia, y de violar el principio de eficacia que en el servicio de los intereses generales impone a la administración la Constitución, artículo 103-1.

Por la ocasión en que se dictan y función que cumplen, distingue el derecho español entre:

- Reglamento para la ejecución o desarrollo de la ley, orgánica u ordinaria, expresa o no expresamente previsto por ésta —la previsión expresa, de existir, más que para autorizar sirve “para acotar más cuidadosamente el espacio que queda libre tras la regulación que la ley contiene”; De Otto— sujeto a los principios de reserva de ley y de superioridad de la ley conforme a la Constitución, artículo 9-3. El reglamento de ejecución ha de dictarse por el Consejo de Ministros, previo informe del de Estado

(LOCE, artículo 22-3). Los proyectos de decretos que el Gobierno considere de “especial trascendencia” en el orden material socioeconómico y laboral han de ser dictaminados por el pleno del Consejo Económico y Social.

- Reglamento autónomo o independiente, “simple reglamento” que no ejecuta ni desarrolla una ley en materia no reservada por la Constitución a la ley, ni tácitamente asumida por ésta porque de hecho la ley se haya dictado (reserva formal de ley). Puede emanar tanto del Consejo de Ministros como de cada ministro, sin precisar del informe del Consejo de Estado, aunque sí del que corresponda emitir al Consejo Económico y Social, si se trata de un decreto y el gobierno valora así su trascendencia.

Ambas formas de reglamentar derivan directamente —con independencia de que históricamente pudiera demostrarse que fueran las normativas originarias— de la Constitución, bien que el espíritu de predominio del Poder Legislativo, claro en ella, habría de implicar un uso parsimonioso de la segunda, si no fuera porque la necesidad impone otra cosa. Ambas están sujetas en su ejercicio a la Constitución y a las leyes (artículo 97 constitucional) al contenido material de éstas, si existen, además, las de ejecución. Son controlables por los Tribunales ordinarios contencioso-administrativos (Constitución, artículo 106-1). También por el Tribunal Constitucional: directamente por la vía del recurso de amparo, si a la norma reglamentaria y a su control judicial ordinario se imputa violación de los derechos fundamentales y libertades públicas protegidos por este recurso (artículo 161-1b constitucional) indirectamente, a través de la cuestión de inconstitucionalidad promovida contra una disposición legal que otra reglamentaria, impugnada en el proceso *a quo*, reproduzca. Los tribunales pueden inaplicar los reglamentos o, con mayor energía, los del orden contencioso-administrativo anularlos si los consideran inconstitucionales o ilegales y, por tanto, nulos de pleno derecho.

2. *Reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales*

Característico durante bastante tiempo en España ha sido que la regulación de las relaciones de trabajo se realizara en dos niveles, a saber:

- El general de todas las relaciones de trabajo o de sectores amplios de las mismas; que queda hoy reservado al Estado y atribuido a las fuentes comunes de él emanadas en los términos en que han quedado expuestos.

—El sectorial, por ramas de producción o actividad económica, impuesta —en el sentido literal de la expresión, esto es, estrictamente necesaria; sin normación sectorial el derecho del trabajo apenas es concebible— impuesta, digo, por la gran diversidad de relaciones de trabajo, que a su vez deriva de las características de cada tipo de trabajo y de las peculiaridades del sector económico en que se desenvuelve.

Esta normación sectorial es la que está hoy confiada a los convenios colectivos. Pero fue particularidad importante en el pasado, en España, la entrada profunda en ella de las normas estatales, a través de las que primero se llamaron “reglamentaciones de trabajo” y más tarde “ordenanzas laborales”, definidas unas y otras (se trataba en sustancia del mismo tipo normativo) como “regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de sujetarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades”.

Como se ha dejado dicho, hoy la regulación sectorial corresponde a los convenios colectivos; pero residualmente pueden existir, y en efecto existen, vigentes aún, en todo o en parte, viejas ordenanzas y reglamentaciones laborales, y en cualquier caso, conviene indagar si éstas pueden seguir dictándose, esto es, si pueden existir normas sectoriales laborales futuras.

Mirando al pasado, esto es, en sustancia, a las reglamentaciones y ordenanzas estatales vigentes al tiempo de promulgarse el Estatuto de los Trabajadores, dispone éste que aquéllas “continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituya por convenio colectivo”. Esta sustitución se va produciendo paulatinamente y con no vertiginosa rapidez. Siendo en general el convenio colectivo más escueto y sumario de ámbito territorial y funcional menos extenso que la ordenanza, la situación actual se caracteriza todavía por la concurrencia de ambos tipos de normas sectoriales en la regulación, operando la ordenanza como fuente “subsidiaria” en defecto de regulación paccionada o integradora o de relleno de las lagunas del convenio.

En cuanto a las normas sectoriales futuras, el Estatuto del Trabajo autoriza al gobierno, a propuesta del ministro de Trabajo, a seguir dictando normas especiales o “regulación de condiciones de trabajo por ramas de la actividad”, con este triple condicionante:

Primero. “Que no exista convenio colectivo” en el sector económico ni en la demarcación territorial para el que la norma sectorial se dicte (ni tampoco ordenanzas dispositivas vigentes: el vacío normativo, que la disposición adicional primera del Estatuto del Trabajo exige, presupone la derogación de

aquellas: Durán). El poder estatal de dictar normas sectoriales es, pues, excepcional y residual, lo que se confirma por lo siguiente:

Segundo. Que el Ministerio de Trabajo no tenga la posibilidad de proceder, conforme al artículo 92 del Estatuto del Trabajo por la vía de la extensión del convenio colectivo, procedimiento éste “que será siempre [...] prioritario” al de la norma estatal sectorial directa.

Tercero. Que la norma sectorial esté precedida de las consultas que el Ministro “considere oportuno” con las asociaciones sindicales de trabajadores y empresarios. Algún tipo de consulta parece necesario en todo caso.

Sin entrar en los agudos problemas técnicos que esta situación ocasiona, déjese dicho que por el Estado, virtualmente no se ha hecho ningún uso de esta autorización.

3. *Potestades normativas de las comunidades autónomas*

Sería importante entrar aquí a estudiar la conmoción que, tanto en la estructura misma de España como en su sistema de producción normativa, ha derivado de la creación de las Comunidades Autónomas (Alonso Olea; Casas Baamonde). Bástenos con decir aquí que las comunidades pueden asumir amplias competencias, legislativas alguna de ellas, de conformidad con los preceptos de la Constitución. Siendo el Estatuto de Autonomía —ley orgánica en el sentido ya expuesto— el que precisa las competencias que se asumen tanto en materia de ejecución como en materia de normación. Si no puede decirse que esta estructura sea propiamente federal, puesto que la soberanía única reside en los órganos del Estado, sí puede afirmarse que la distribución de competencias aproxima la estructura actual política y administrativa a la propia de un Estado federal.

Sin embargo, todo lo que hasta aquí se acaba de decir tiene muy escasa trascendencia en cuanto a las relaciones laborales, porque dictar normas en materia laboral conforme a la Constitución es competencia atribuida a los poderes públicos centrales y no a los de las Comunidades Autónomas. El precepto clave, bien simple, es el siguiente contenido en la Constitución, artículo 149, según el cual: “El Estado tiene *competencia exclusiva* sobre las siguientes materias [...] séptima *Legislación, laboral*”.

Por lo tanto, se insiste, sólo el Estado puede dictar normas en materia laboral, porque, además, la jurisprudencia constitucional ha declarado reiteradamente que la palabra “legislación” utilizada aquí por la Constitución, comprende tanto las leyes como los reglamentos.

Hágase la indicación final de que la redacción completa del precepto citado de la Constitución, es la siguiente: “el Estado tiene competencia exclusiva sobre [la] legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas”.

Esto quiere decir que los órganos de las Comunidades Autónomas son los que pueden aplicar la legislación estatal por vía de actos concretos de ejecución, no por vía de reglamentos, salvo los organizativos *ad intra*.

Por otro lado, la estructura judicial es unitaria, y aunque existe un Tribunal Superior de Justicia en cada comunidad autónoma, estos tribunales están subordinados —en sentido judicial, es decir, caben recursos contra sus decisiones— al Tribunal Constitucional, desde luego, y al Tribunal Supremo a través de “recursos de casación para unificación de doctrina”, de los que se hablará (*infra* V.), y cuya misión fundamental es precisamente la de unificar la jurisprudencia de los tribunales superiores en materia laboral.

IV. LA COSTUMBRE

Así como la ley es la expresión de los mandatos de la comunidad institucionalizada en el Estado, la costumbre es expresión de los mandatos de la comunidad con independencia de su arquitectura formal. En tal sentido puede aceptarse la breve y precisa definición de la costumbre como “norma creada e impuesta por el uso social” (Castro y Bravo), entendiendo que la expresión *norma* implica el sentir comunitario de que el uso “debe valer” como derecho y como tal ser impuesto: “una norma válida no en virtud de una ley estatuida, sino de un consenso” (Weber) o convicción de validez, que no es sólo la psicológica subjetiva del que se somete a su imperio, sino la difusa colectiva que deriva del hecho del sometimiento. Este mismo revela la existencia de “una pauta general” en los acaecimientos que sólo así se explican y a través de los cuales la costumbre se explaya (Guasp).

Utilizando para la configuración general de la costumbre textos básicos del derecho español, que se corresponden con una tradición jurídica muy generalizada, la costumbre es fuente del derecho de carácter subsidiario, en cuanto subordinada a la ley, o “en defecto de ley aplicable”, sin que pueda derogarla, puesto que “las leyes sólo se derogan por otras leyes posteriores”, con lo que no cabe la derogación por desuso, sin que contra la ley sea alegable un “largo periodo de práctica ilegal”. Pero con este carácter subsidiario y subordinado, la costumbre es, desde luego fuente del derecho en general y lo es también de derecho del trabajo, con las mismas características.

De todas formas, debe tenerse en cuenta que por costumbre hay que entender algo que vaya más allá de “los usos jurídicos meramente interpretativos de una declaración de voluntad”, porque éstos no son fuente objetiva de derechos, sino interpretación de las declaraciones individuales de voluntad, y por consiguiente, elementos integrantes de los actos jurídicos, que no de las normas por los que éstos se rigen.

1. Caracteres de la costumbre

La costumbre de que se está hablando tiene que reunir estos dos caracteres para que pueda ser considerada como fuente del derecho del trabajo:

Primero. Ha de ser una costumbre local. Naturalmente que puede existir una costumbre común a varias o muchas localidades, pero sólo es fuente en aquella localidad en que realmente exista la costumbre que se quiera aplicar. Por lo demás, este carácter territorial limitado de la costumbre, no deja de seguir siendo general en el derecho español, aunque la redacción actual del Código Civil no habla ya de la costumbre del lugar, como hablaba la redacción originaria, son muchos otros sus artículos no modificados (por ejemplo, artículos 570, 571, 1520, 1578 o 1695-2a.) que siguen insistiendo sobre la localización de la costumbre para que ésta pueda ser considerada como fuente. No nos ofrece ninguna duda que en derecho del trabajo, la costumbre debe ser local, pues las relaciones de trabajo varían en sus formas y contenido, no ya en territorios amplios sino muy próximos los unos de los otros. El Estatuto de los Trabajadores, de 1980, relaciona como fuentes del derecho [artículo 3-1d)] “los usos y las costumbres *locales*”.

Segundo. Ha de ser una costumbre *profesional*. Esta cualificación, típica del derecho del trabajo, es esencial en éste. No vale como costumbre, supuesto que exista, la de los trabajadores o empresarios en general de una localidad, sino la de los empresarios y trabajadores de una localidad en una determinada rama de la producción o en un determinado oficio o profesión.

Si bien se mira, lo que localidad y profesionalidad buscan es el “círculo razonable de afectados”, aceptantes de la validez y obligatoriedad de la conducta, dentro del cual ésta ocurre. Siendo la que nos ocupa costumbre *laboral* por hipótesis, los modos de prestar y remunerar el trabajo son los dominantes, y más ligados éstos a la profesión (o la organización productiva; éste es el tema del uso de empresa, que a continuación se examina) que al lugar, aquella y no éste es el dato de calificación dominante.

Conforme al citado artículo 3-1d) del Estatuto del Trabajo ha de tratarse de “usos y costumbres *profesionales*”.

Tercero. Ha de ser una costumbre probada, en el sentido de que respecto de ella, precisamente por su localización y profesionalidad, es muy difícil que rija el principio *iura novit curia* (el juez conoce el derecho). La costumbre y su vigencia en el medio local y profesional al que quiera ser aplicada, han de ser probadas ante los tribunales por quienes la aleguen. Frente a la regla general de que sólo se prueban los hechos, respecto de la costumbre hay que probar también el derecho.

2. Costumbres de remisión expresa

El derecho del trabajo conoce también de costumbres normativas en virtud de remisión expresa hecha por la ley. A ellas se refiere específicamente el artículo tercero, 4, del Estatuto del Trabajo al hablar de “usos y costumbres... que cuenten con una recepción o remisión expresa”. En el propio Estatuto del Trabajo se contiene más de una remisión: así, la crucial del artículo 20-2, en relación con el artículo 54-2e), en cuanto a la diligencia debida por el trabajador, y rendimiento que le es exigible; la del artículo 29-1, sobre lugar y fecha del pago del salario; o la del artículo 49-4, en cuanto a preaviso por el trabajador de su dimisión. También en sus normas reglamentarias: por ejemplo, sobre distribución de la jornada en determinados trabajos rurales. Ocasionalmente en convenios colectivos, en los trabajos agrarios —jornadas, horarios— con alguna frecuencia (Sagardoy).

Por otro lado, el deber de cumplimiento de buena fe, sobre el que insisten los artículos quinto, a), y 20-2, del Estatuto del Trabajo, conexionando por cierto ambos este deber con el de diligencia debida, en los más de los casos significará una remisión implícita a modos de cumplir acostumbrados, demostrando así la ligazón entre la exigencia de la buena fe como “arquetipo de conducta social” (Díez-Picasso) y una especie de “mínimo ético” comúnmente aceptado en el cumplimiento de las obligaciones, cuyo contenido se deja, llegado el caso, a la discreción del juez (Max Weber).

En general, cuando no se trate de la de remisión expresa, el juego de la costumbre en el derecho del trabajo es muy limitado, por el carácter imperativo ordinario de sus leyes y porque tanto éstas como los convenios colectivos (cuyo crecimiento relieve en el sistema de fuentes está en el origen de la “relegación de la norma consuetudinaria en derecho del trabajo”: Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García Murcia) y los pactos individuales sirven

para su exclusión. Con todo, surgen esporádicamente casos de aplicación de costumbres *praeter legem*, como se comprueba en la jurisprudencia.

Repárese, por otro lado, que en muchas ocasiones la “remisión expresa” no es propiamente tal, esto es, no se sustituye la ley o pacto por la costumbre, sino que se llama a ésta en defecto de aquéllos (así en el artículo 20-2, del Estatuto en cuanto al rendimiento debido), en cuyo caso la remisión no pasa de ser una aplicación particular de la regla general de supletoriedad de la costumbre. Bien es verdad que estos llamamientos particulares se dan precisamente allí donde se está previendo que no existen o “escasean [...] las previsiones” legales o convencionales (Sempere), lo que es típicamente el caso de los rendimientos.

3. *El uso de empresa*

El “uso de empresa”, esto es, el que no trasciende ésta, no alcanza el rango de fuente. Puede ser considerado como condición o pacto del contrato de trabajo, o como uso interpretativo de la declaración de voluntad al que justamente el artículo 1o. del Código Civil niega el carácter de fuente. Téngase en cuenta, sin embargo, que el convenio colectivo de empresa o centro de trabajo resulta instrumento muy adecuado para “cristalizar” costumbres de taller (Kahn-Freund), para su recepción, “incorporándolas” a su clausulado, desapareciendo así como tales (Montoya), pasando de normas acostumbradas a normas paccionadas o, si se quiere, haciendo expreso esa “especie de convenio colectivo tácito” (Bayón Chacón) que es el uso de empresa o taller. Aunque es claro que el convenio puede optar por la remisión simple a la costumbre, incluida la de empresa (si es que no la deroga o excluye expresamente, como también puede).

Quizá por ello la jurisprudencia reconoció el carácter de fuente a la costumbre de empresa, al ver en ésta un “círculo razonable de afectados en que concurre una repetición de conductas” que va más allá de lo meramente interpretativo, creando la norma, lo que quiere decir que la empresa es el factor “localizante” que la costumbre laboral pide.

Por otro lado, el uso de empresa puede surgir de una concesión inicial del empresario que con continuidad se reitere después; lo que equivale a decir que la condición más beneficiosa adquirida, si la “adquisición” es colectiva, es una costumbre o uso de empresa. De ahí su tendencia a formalizarse en el convenio colectivo y su posibilidad de derogación por éste.

Resulta de todo lo dicho, respecto del uso de empresa y respecto de la costumbre general, una simbiosis estrecha entre convenio colectivo-costumbre,

que —aparte de ser manifestación particular de un fenómeno general en cuanto a las fuentes del Derecho del Trabajo— da colores propios a la costumbre laboral, uno de cuyos matices es en muchas ocasiones la celeridad en su aparición y desaparición, propia del dinamismo actual de las relaciones de trabajo. De ahí que, de un lado, lo inveterado del uso sólo con reservas pueda admitirse respecto de ella como caracterizante y que, de otro, la necesidad de su prueba sea patente.

V. REFERENCIA BREVE A LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE Y A SUS VARIANTES

Los jueces y tribunales son, desde luego, órganos del Estado. Pero el poder que ostentan o la función que ejercen no consiste en dictar mandatos generales y abstractos, sino en solventar conflictos concretos aplicando la norma abstracta y general, declarar el derecho “en un caso concreto, individualizado, precisando o concretando el mandato general y abstracto que la norma jurídica encierra” (Guasp; éste añadirá, además, que el juez aplica el derecho a la satisfacción de pretensiones a través de un proceso), juzgando y haciendo cumplir lo juzgado, su función exclusiva y excluyente.

Una decisión judicial no es, por tanto, una norma ni puede erigirse en fuente del derecho. Por lo que hay que preguntarse, en cambio, es por el valor que puedan tener las series de decisiones judiciales, sobre todo de los tribunales superiores, que resuelven de forma idéntica o análoga continuos supuestos de hecho análogos o idénticos; pregunta a la que da especial agudeza la circunstancia de que, basados o no en el principio del precedente —*stare decisis*— son frecuentes los ordenamientos que admiten como motivo de casación la infracción de la jurisprudencia al lado de la de las normas.

Aun con esta virtualidad, no puede estimarse que los tribunales “manden” a través de la jurisprudencia como los órganos con potestad legislativa lo hacen, pero sí que crean respecto de los ciudadanos la expectativa estimable y seria, a la que sirven los principios constitucionales de seguridad jurídica, igualdad y unidad jurisdiccional, de que, si la jurisprudencia existe, los casos futuros serán resueltos con arreglo a ella como regla de aplicación de las leyes, salvo que por el juez “se fundamente la imposibilidad de atender tal expectativa”. Y la de que si así no lo hacen los tribunales de instancia, sus sentencias serán revocadas por el tribunal superior al amparo de un motivo específico de impugnación contenido en las leyes procesales, lo que por esta vía eleva la jurisprudencia al plano de las fuentes del derecho.

Contra lo anterior no es argumento, supuesto que fuera por entero cierto, que los jueces no se sientan vinculados por su propia jurisprudencia —por su propio precedente— como norma que a sí propios se impongan, porque en general tampoco existe esta atadura *in suo ordine* para ningún poder normativo, pues de otra forma petrificaría anacrónicamente sus mandatos. Aunque sí lo sea para pedir que los fundamentos de las sentencias enuncien, como los preámbulos de las leyes debieran, siguiendo el consejo de Platón, con claridad y rigor la *ratio* del mandato, y del cambio del mismo, sobre lo que ha insistido el Tribunal Constitucional, buscándose, en definitiva, un punto de equilibrio entre la estabilidad de la jurisprudencia (o la aplicación igual de la ley, al menos por el mismo órgano judicial) y su necesaria evolución (o la necesaria independencia de la función judicial, que justamente radica en la elaboración de jurisprudencia).

Tampoco vale como argumento que es misión de los tribunales precisamente aplicar la ley, porque entonces habría de decirse que la jurisprudencia explicita la ley al aplicarla, reduciendo su incertidumbre y fijando su interpretación exacta, y en tal sentido se incorpora a la ley misma formando con ella un todo inseparable. Esta es la razón, dicho sea de paso, de que la jurisprudencia no aparezca individualizada en los esquemas jerárquicos de fuentes, porque lo que ocurre es que la ley —en general la norma, o más aún el derecho, para dar cabida a la costumbre como fuente— de que se habla en éstos es la ley tal y como ha sido entendida e interpretada por la jurisprudencia (la ley acompañada “del cortejo invisible de jurisprudencia y doctrina”, del que hablara Savigny), la ley, por tanto, con jurisprudencia y doctrina en ella embebidas. Esta unión íntima está presente en el artículo 161a), constitucional, cuando señala que “la declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica con rango de ley, interpretada por la jurisprudencia, afectará a ésta”.

De ahí que el Código Civil, artículo primero 6, diga que la jurisprudencia “complementará el ordenamiento jurídico”.

Por otro lado, es la jurisprudencia la que da continuidad o facilita la transición en momentos de ruptura normativa. La “función de complemento” que le asigna el artículo 1o. 6 del Código Civil perdura a pesar de la derogación de los preceptos positivos que le hubiesen servido de base: “siempre queda un residuo [...] para la valoración del contraste” al menos, y más que un residuo si la nueva norma sustancialmente coincide con la antigua, lo que explica la continuidad jurisprudencial pese al cambio legislativo aparente. Son los jueces quienes “interpretan las normas y las adaptan a la mutable realidad social [...], el puente que sirve de unión entre la ley y la realidad social” (Galiana).

Estas consideraciones generales deben ser precisadas para cada ordenamiento jurídico, según la forma como concretamente conciben las distintas variantes de jurisprudencia serían las siguientes:

Primero. La jurisprudencia simple, emanada normalmente del órgano jurisdiccional supremo de forma reiterada y constante. Es general la afirmación de que “una sentencia no constituye jurisprudencia”, con lo que se exige la reiteración de ésta para que nos hallemos ante una fuente, por más que la jurisprudencia, como la ley, puede ser aplicada analógicamente (Villar Palasí). La reiteración de fallos análogos puede comenzar tomando como base una ley para, insensiblemente, pasar a apoyarse en una ley según su aplicación por la jurisprudencia y concluir reposando sobre ésta exclusivamente. Y repárese que este avance de lo particular a lo particular en virtud del principio *ubi eadem ratio, idem ius* (*Digesto*, 1. 3), es donde reside el carácter esencial del argumento analógico (Klug, Atienza).

Segundo. Puede atribuirse al Tribunal Superior un “recurso de interés de la ley” a efectos meramente jurisprudenciales; esto es, sin afectar a la posición jurídica singular de las partes en el proceso en que la sentencia recurrida se ha dictado. La sentencia en interés de la ley, aparece entonces como interpretación autorizada, vinculante para los tribunales inferiores y, por consiguiente, sin más, vinculante como fuente.

Modalidad de la sentencia en interés de la ley es la sentencia, también del Tribunal Superior en unificación de doctrina, en la que se compara una sentencia con otras que sientan doctrina contradictoria para peticiones similares con base en hechos similares y aplicando las mismas normas jurídicas, con la finalidad de, como su nombre indica, unificar la jurisprudencia.

La diferencia entre sentencias en interés de la ley y sentencias de unificación de doctrina, puede estar en estas últimas, afectando a la situación de las partes; sean desde luego un recurso extraordinario, pero no de efectos meramente jurisprudenciales; aunque claro es que la unificación operada opera a su vez como fuente.

Tercero. El Tribunal Superior en cada estructura jurisdiccional puede operar como guardián de la Constitución, conociendo con requisitos varios de legitimación, recursos contra normas o actos que violen la Constitución. Este mismo tipo de facultades pueden atribuirse a un tribunal especial, precisamente con esta finalidad, esto es, a un tribunal constitucional. Es claro que si con cualquier estructura este órgano supremo existe, sus interpretaciones de la Constitución son vinculantes, en tanto no sean modificadas por el propio tribunal constitucional. Aparte de que si el recurso que se admite y resuelve

decide sobre la constitucionalidad de una norma sus efectos han de ser *erga omnes* y, por consiguiente, de naturaleza fontanal.

Bien es verdad que normalmente los tribunales constitucionales operan por abrogación; esto es, negativamente, pero ello no impide que declaren constitucionalmente válido un precepto si es interpretado de determinada forma, con lo cual esta interpretación pasa a ser un regla jurídica.

Cuarto. Finalmente, los órganos jurisdiccionales resuelven en materia laboral, con mucha frecuencia, tanto conflictos individuales como conflictos colectivos (siempre, nos atreveríamos a decir, los conflictos jurídicos o de aplicación, también en algunos casos los conflictos económicos o de intereses). Estas sentencias colectivas son normativas por naturaleza, bien que su eficacia pueda manifestarse por una de estas dos vías:

- o con decisiones directas e inmediatamente aplicables a las que se otorgue eficacia de cosa juzgada,
- o como decisiones en las que se puedan amparar peticiones individuales ulteriores.

En uno y otro caso, el carácter normativo de estas sentencias es evidente. Naturalmente que las indicaciones que han quedado hechas son someras en exceso, pero, aun dentro de su carácter sumario, y sin perjuicio de que aparezcan desarrolladas en otros capítulos, su referencia aquí parecía imprescindible. A ellas aún puede añadirse que si la jurisprudencia en ocasiones no aparece citada como fuente, especialmente la jurisprudencia ordinaria, es porque está embebida en la ley que interpreta o aplica, lo que a una vez más da la razón al decir de Savigny de que la ley es siempre la ley con “el cortejo invisible de jurisprudencia y doctrina”.

VI. LA DOCTRINA DE LOS AUTORES

Dentro de las fuentes del derecho inmediatas (las que se proponen como fin un objeto de naturaleza jurídica) junto a las directas (las que contienen la norma jurídica, todas las hasta aquí estudiadas) se encuentran las fuentes indirectas (las que, como dijera Guasp, “sin contener la norma en cierto modo la producen y la dan a conocer”), la más importante de las cuales es el derecho científico o doctrina de los autores que, en todos nuestros ordenamientos —de derecho civil más que de derecho común— tiene una importancia primordial, a tal punto que los mismos no son concebibles sin tal fuente de conocimiento

y de producción, básicamente residenciada en las facultades de derecho y en su profesorado. Así, el juez como el legislador dependen en sus respectivos oficios del de jurista, a cuyo número pertenecen en su inmensa mayoría y la formación para el cual han obtenido en las facultades de derecho.

Dicho lo cual, quien esto escribe remite a la viva prueba que de ello da este libro que, desgraciadamente, habida cuenta de su volumen, no puede recargar con la adicional que representaría una bibliografía, ni siquiera somera, de la doctrina iberoamericana de derecho del trabajo.

Todos los que a esta obra han contribuido, respaldan la misma con sus bibliografías respectivas, además de las que se contienen en numerosas de las obras que componen aquélla. Quien esto escribe por lo demás, puede remitir, ordenados por países, a los capítulos finales de selección bibliográfica de las sucesivas ediciones de su *Introducción al derecho del trabajo* (pp. 179 a 194 de la primera edición; 221 a 258 de la segunda; y 305 a 347 de la tercera), número de páginas que de intento se da para hacer buena la afirmación acerca de la imposibilidad de selección similar en este libro.

Sin embargo, es obligado dar referencias concretas de los autores que en este capítulo se citan, cerrando así su contenido.

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

ALONSO OLEA, M. y Ma. Emilia Casas Baamonde, *Derecho del trabajo*, 13a. ed. revisada, 1993, publicada, como todas las anteriores, por el Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, capítulos 26 y 27, pp. 697 a 754, es el texto que se ha tomado como base para la redacción de este capítulo, habida cuenta por un lado de su carácter general y, por otro, de la modernidad de la edición. El autor también aprovecha esta oportunidad para agradecer a la profesora doctora Ma. Emilia Casas Baamonde su colaboración, bien sustancial en este caso, para la redacción de este capítulo 4o., que ella misma podría haber firmado.

Las citas de los autores que se han hecho en el texto, por el mismo orden en que en éste aparecen, se corresponden con las referencias que siguen:

ALONSO GARCÍA, R., *Derecho comunitario, derechos nacionales y derecho común europeo*, Madrid, 1989.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T. R., *Las leyes orgánicas y el bloque de la constitucionalidad*, Madrid, 1981.

- RUBIO LLORENTE, F., “El procedimiento legislativo en España. El lugar de la ley entre las fuentes del derecho”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 16, 1986.
- ALONSO OLEA, M., *Las fuentes del derecho. En especial, del derecho del trabajo según la Constitución*, Madrid, 1982.
- OTTO, I. de, *Derecho constitucional. Sistema de fuentes*, Barcelona, 1987.
- DURÁN LÓPEZ, F., *El derecho del trabajo en la jurisprudencia constitucional*, Madrid, 1985.
- ALONSO OLEA, M., “El sistema normativo del Estado y de las Comunidades Autónomas”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.
- CASAS BAAMONDE, Ma. Emilia, “Sistema de fuentes jurídico laborales y Comunidades Autónomas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 1, 1980.
- , “Relaciones laborales y autonomías territoriales”, *Relaciones Laborales*, t. I, 1990.
- CASTRO Y BRAVO, F., *Derecho civil de España*, Madrid, 1949, t. I.
- WEBER, M., *Economía y sociedad*, México, 1964, t. I.
- GUASP, J., *Derecho*, Madrid, 1971.
- , *Derecho procesal civil*, Madrid, 1968, t. I.
- MARTÍN VALVERDE, A., F. Rodríguez Sañudo y J. García Murcia, *Derecho del trabajo*, Madrid, 1991.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., *La contratación colectiva en la agricultura*, Madrid, 1974.
- KAHN-FREUND, O., *Legal Framework*, Oxford, 1954.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., “Notas sobre la costumbre laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 10, 1982.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del trabajo*, Madrid, 1992.
- BAYÓN CHACÓN, G., “El contrato de intercambio de servicios”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 21, 1957.
- GALIANA MORENO, J. M., “La readaptación judicial del derecho del trabajo. El sentido de equidad y la jurisprudencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 3, 1980.
- ATIENZA RODRÍGUEZ, M., *Sobre la analogía en el derecho*, Madrid, 1986. (Y en esta obra, la citada de Klug, J. U., *Juristische logik*, Berlín, 1982).
- VILLAR PALASÍ, J. L., *La interpretación y los apogemas lógico-jurídicos*, Madrid, 1975.
- GUASP, J., *Apuntes*, tomados por el autor en sus explicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Curso de Derecho Procesal 1, año 1944-1945.