

DEFENSA DEL MODELO CLÁSICO DE DERECHO DEL TRABAJO COMO PIEZA FUNDAMENTAL DEL ESTADO SOCIAL*

Juan Bautista Vivero Serrano**

Abandonar los esfuerzos de un siglo es traicionar a aquellos que vivieron antes que nosotros y a las generaciones venideras.

T. Judt, *Algo va mal*,
Taurus, Madrid, 2010, p. 210.

Porque las cosas han sucedido de una determinada manera nos convencemos de que tenían que suceder así {...} No estamos condenados a lo peor, ni el pasado nos ata a un porvenir inevitable: pero tampoco hay ninguna garantía de que durará lo bueno que hemos logrado, o de que no se volverá insufrible lo que por ahora toleramos sin mucha dificultad, o de que no añoraremos lo que por haber formado parte de la vida diaria nos resultaba indiferente, y hasta invisible.

A. Muñoz Molina, *Todo lo que era sólido*,
Círculo de Lectores, Barcelona, 2013, p. 183.

SUMARIO: I. ¿HACIA DÓNDE CAMINA EL DERECHO DEL TRABAJO? II. DEFENSA DEL MÓDELO CLÁSICO DE DERECHO DEL TRABAJO: LOS PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS. III. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO “AVANZADILLA” HISTÓRICA DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

I. ¿HACIA DÓNDE CAMINA EL DERECHO DEL TRABAJO?

Se inicia esta breve reflexión sobre el pasado, el presente y el futuro del Derecho del trabajo con uno de los arranques novelísticos más sugerentes, el de “Crónica de una muerte anunciada”, que dice así: “El día en que lo iban a matar Santiago Nasar se

* Este trabajo, convenientemente actualizado, se basa en los proyectos docentes elaborados con ocasión de la prueba de habilitación nacional para profesores titulares de Universidad, celebrada a lo largo de los primeros meses de 2007 en la Universidad Autónoma de Madrid; del concurso-oposición de acceso a una plaza de profesor titular de Universidad, celebrado en diciembre de 2008 en la Universidad de La Laguna; y del concurso-oposición de acceso a una plaza de profesor titular de Universidad, celebrado en diciembre de 2010 en la Universidad de Salamanca. En las tres ocasiones recibí el apoyo incondicional del profesor Manuel Álvarez de la Rosa y una vez más quiero dejar pública constancia de mi gratitud y sincero agradecimiento por ello. [Publicado con anterioridad en RAMOS QUINTANA, M. y ROJAS RIVERO, G. (coords.), *Transformaciones del Estado Social y Derecho del Trabajo. Libro Homenaje al Profesor Manuel Álvarez de la Rosa*, Comares, Granada, 2014, pp. 291-305; y asimismo en *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú)*, núm. 2, 2015, pp. 248-260.]

** Profesor titular de Derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad de Salamanca (jvivero@usal.es). Profesor tutor del Centro Asociado de la Uned de Madrid (Aulas Pías) (juavivero@madrid.uned.es).

levantó a las cinco de la mañana”. Se aprovecha tan inolvidable inicio literario para, al igual que García Márquez, alterar la habitual cronología de los hechos y empezar por el anuncio del futuro.

Conviene pues empezar planteándose el futuro del Derecho del trabajo. Reflexión sobre el futuro que como se sabe constituye una de las preocupaciones centrales de todo laboralista y que, en cambio, no se da con la misma intensidad en otras disciplinas jurídicas. Ahora bien, lo llamativo no es que se discuta sobre el futuro, sobre la evolución o líneas de tendencia, cosa siempre muy pertinente, sino que lo que esté en entredicho sea el futuro mismo, la pervivencia de un Derecho del trabajo que materialmente merezca tal nombre y no otros como Derecho del empleo o Derecho del mercado de trabajo, que se vienen manejando sobre todo por autores anglosajones —v. gr. Mark Freedland—. El Derecho del trabajo, producto “cultural” joven donde los haya, parece que tenga a juicio de muchos autores e instituciones fecha de caducidad.

Y si hasta fechas relativamente recientes la citada reflexión, sobre todo la de tintes más apocalípticos, venía sostenida fundamentalmente desde el mundo de la teoría económica neoliberal, mucho más que desde los de los pensamientos jurídico, político y social, en los últimos tiempos el debate se ha instalado también en el terreno institucional o político, especialmente en el seno de las instituciones de la Unión Europea, bajo el timón de la economicista Comisión Europea. La misma, a partir del caldo de cultivo de la estrategia renovada de Lisboa, plantea enérgicamente el debate a finales de 2006 mediante un documento o libro verde de título sólo aparentemente neutro, aunque exageradamente pretencioso, a saber, “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”.

No contenta con ello la propia Comisión aviva el debate mediante una comunicación de junio de 2007 que lleva por título “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”. Y desde entonces la manida flexiguridad no ha dejado de estar presente en todo tipo de documentos técnicos y declaraciones políticas de las instituciones de la Unión Europea —v. gr. Estrategia Europea 2020 y Pacto por el Euro Plus—, y de los Estados miembros, incluido el español por supuesto.

De las muchas cuestiones que en torno a este debate europeo sobre el futuro del Derecho del trabajo cabría plantearse, se opta aquí por abordar solo dos. Una primera, aparentemente terminológica, tiene que ver no tanto con el horroroso neologismo flexiguridad —o flexiseguridad según otros—, como con el verbo modernizar, que da inicio al título del libro verde de la Comisión. Pues bien, si hay un verbo asociado al tiempo con el que se conjuga bien el Derecho del trabajo ese es precisamente modernizar. El Derecho del trabajo es un Derecho moderno por el momento histórico en que surge, el siglo XX; porque sus mecanismos de intervención en una relación entre particulares de base contractual, la relación individual de trabajo, constituyen la avanzadilla histórica de lo que después sería el Estado social de Derecho; y porque sus principales contenidos normativos están en permanente estado de modernización o cambio como después se verá.

Detrás del título “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI” subyace inequívocamente una acusación, nada novedosa por cierto, de obsolescencia, antigüedad y falta de adaptación del Derecho del trabajo al cada día más vertiginosamente cambiante entorno socioeconómico que le toca regular. Acusación que, al menos en España, no se corresponde *grosso modo* con la realidad. Piénsese, a este propósito, en las diferentes versiones de la reforma laboral permanente, en

elocvente expresión del profesor Carlos Palomeque: 1984, 1994, 1997, 2001-2002, 2006, 2010, 2011, 2012, más las que a buen seguro vendrán.

La segunda cuestión en la que merece la pena detenerse tiene que ver con los principios que a juicio de los documentos técnicos y políticos de la Unión Europea deben presidir el Derecho laboral del siglo XXI, a saber, flexibilidad para los empresarios y seguridad para los trabajadores. Ahora bien, cuando de las afirmaciones genéricas se pasa a las propuestas concretas se llega a la inquietante conclusión de que lo que en realidad propone la Comisión Europea es recuperar parte de los espacios perdidos durante el último siglo por la autonomía de la voluntad de las partes; por la parte empresarial en realidad. Mayor poder para los empresarios tanto en el ingreso al trabajo —flexibilidad de entrada—, como durante la vida de la relación de trabajo —flexibilidad interna—, como en el momento extintivo —flexibilidad externa o de salida—. Y para el Derecho sindical, que lejos de ser un mero epifenómeno colectivo, como en su día dijera el maestro de maestros Alonso Olea, constituye la esencia misma del Derecho del trabajo, la más absoluta y peligrosa indiferencia.

En cuanto a la protección o seguridad de los trabajadores, en lugar de hallarse en el mismo Derecho del trabajo, en la normativa estatal y convencional limitadora de la autonomía de la voluntad, se desplaza al terreno jurídico-público de la educación, el empleo y la protección social. Se pretende que la protección pase de la concreta relación contractual, del puesto de trabajo por así decirlo, a la vaporosa y abstracta empleabilidad. Esto es, menos obligaciones y costes para los empresarios y más intervención pública, a financiar claro está vía impuestos, esto es, por los propios trabajadores y asimilados desde el punto de vista fiscal.

Pero eso no es, por retomar la primera de las cuestiones a que antes se aludía, modernizar el Derecho laboral, situarlo adecuadamente en el siglo XXI, eso es retomar algunas instituciones y principios del Derecho de obligaciones y contratos del siglo XIX. El retorno del pancivilismo que dirían los laboristas clásicos o la negra espalda del tiempo que diría Javier Marías valiéndose de Shakespeare.

Con todo, no se trata solo de un debate de ideas, disputado en los ámbitos académico e institucional-político, sino que tiene ya importantes realizaciones prácticas en buena parte de los países de la Unión Europea, con los más importantes del continente a la cabeza —Alemania, Francia e Italia—. Y con España como alumno aventajado a través de la reforma laboral de 2012, en buena medida allanada por las reformas de 2010 y, en menor medida, 2011.

En efecto, la reforma laboral española de 2012, cuya exposición de motivos es muy reveladora en este punto, constituye un ejemplo paradigmático de la flexiguridad de marras, de lo que verdaderamente se esconde tras la misma. Así, la seguridad o protección de los trabajadores, más allá del incierto derecho a la formación profesional, brilla por su ausencia. Y la flexibilidad proempresarial cobra un protagonismo exagerado. Mayor flexibilidad en la entrada, en la salida y, sobre todo, durante la vida de la relación individual de trabajo.

Todo ello con una negociación colectiva a la que se pretende dar la vuelta como a un calcetín, para que pase a cumplir una función *contra natura*. Se pretende, otra cosa es que se consiga, que la empresa se convierta en el epicentro de la negociación colectiva, convirtiéndose en su caso en un instrumento de competencia salarial y laboral a la baja. Se persigue, y a la vista de las estadísticas parece que se está logrando, debilitar la fuerza vinculante de los convenios colectivos a través de la nueva regulación de la inaplicación del artículo 82.3 ET. Nueva regulación, con el arbitraje obligatorio

como elemento estrella, que sitúa la inaplicación del convenio estatutario entre la autonomía colectiva debilitada y las facultades empresariales asistidas por terceros. Y se busca, y está por ver que se consiga, incrementar la individualización de las relaciones laborales a través de la limitación —dispositiva— de la ultraactividad del convenio estatutario *ex artículo 86.3 ET*.

Las últimas versiones españolas de la reforma laboral permanente, las de los años 2010, 2011 y 2012, apuestan sin ambages por el modelo puramente economicista de empresa flexible, aquella en la que el trabajo asalariado es por encima de todo, y pese al espíritu de Filadelfia, un factor de producción, una mercancía más, en permanente adaptación o *just in time* en la terminología de la organización toyotista del trabajo. En la empresa flexible, contraviniendo las sabias enseñanzas de Sinzheimer a las que después se hará referencia, se pretende separar el trabajo asalariado de la persona del trabajador. Se parte, al modo como se hace en la generalidad de los contratos de cambio, del intercambio patrimonial de trabajo por salario y se olvida al trabajador como persona, sujeto con dignidad y titular de derechos fundamentales incompatibles con una visión de la empresa basada solo en la eficiencia económica, en la permanente adaptación, en la apoteosis de la flexibilidad entendida de forma sesgada.

La omnipresente flexibilidad, ya se ha dicho y se reitera ahora, no es más que la máscara tras la que se oculta la reconquista empresarial del gobierno de las relaciones laborales y además en todas las etapas de la vida de la relación individual de trabajo, el inicio o contratación, la ejecución a lo largo del tiempo y la extinción. Reconquista a cuyo servicio se pone la ley y se pretende que también lo haga la autonomía colectiva. La ley y la autonomía colectiva que progresivamente han conseguido limitar el enorme poder empresarial *de iure* y todavía más *de facto*, se busca ahora que sirvan al interés empresarial. El complejo equilibrio jurídico entre fuerzas socioeconómicas desiguales que da sentido al Derecho clásico del trabajo, tal y como después se verá, y que tiene en la negociación colectiva como instrumento de autoprotección de los trabajadores una de sus señas de identidad más acentuadas, empieza a romperse tras las últimas reformas, en especial tras la de 2012.

Semejante giro de 180 grados resulta muy difícil de plantear en un régimen democrático, por debilitada que esté la democracia en España, y por eso se recurre a la máscara amable, a la poliédrica y eufemística flexibilidad, que además viene avalada por las instituciones de la Unión Europea, por el moderno Derecho laboral del siglo XXI, el Derecho de la flexiguridad parido por la Comisión Europea. Bien es cierto que la persistente crisis económica que desde hace años sacude España está facilitando el giro de 180 grados sin demasiada contestación social.

Y es que España y otros países europeos en dificultades extremas se han convertido en laboratorios privilegiados, en los que parece estar ensayándose la demolición controlada del Estado social, una de cuyas piezas más cotizadas es sin duda el Derecho clásico del trabajo. Es obvio que el Estado social —si se prefiere, el Estado del bienestar— ha estado sometido a crítica desde sus mismos inicios, por parte de unos pocos austríacos emigrantes al principio y por una legión de académicos de todas las naciones en la actualidad, pero nunca como ahora han estado seriamente amenazadas sus principales conquistas de intervención jurídica en clave de igualdad, en la que se inserta el Derecho clásico del trabajo, y de asistencia o provisión de bienes públicos y bienes preferentes a través de la técnica de los servicios públicos. Como se verá después las primeras leyes obreras constituyen la avanzadilla histórica del Estado social y no debe pues extrañar que la pretendida reformulación del Derecho del trabajo en clave

cínicamente modernizadora constituya una de las caras más visibles de la demolición controlada del Estado social.

Y para cerrar esta reflexión sobre el incierto futuro del Derecho del trabajo, resta referirse al contexto que ha permitido poner al Estado social en general y al Derecho clásico del trabajo en particular contra las cuerdas. El contexto en cuestión es el de la creciente globalización económica y el apogeo de las empresas multinacionales, que son a la vez causa y efecto de la globalización. En este escenario como diría Ulrich Beck el trabajo se torna local y el capital global. El conflicto capital-trabajo, cuya juridificación o pacificación institucional consigue históricamente en buena medida el Derecho del trabajo a escala nacional, cambia cualitativamente en la nueva economía globalizada y se está saldando por el momento con enormes ventajas para el capital, cuya organización global o transnacional escapa a los tradicionales instrumentos de tutela de los trabajadores, la intervención legislativa de los Estados-nación y el sindicalismo primero local y después nacional.

Ni la cooperación internacional articulada a través de la débil OIT, cuya preocupación central en torno al trabajo decente y en especial al respeto de los derechos fundamentales en el trabajo es muy expresiva de sus limitaciones, ni la creciente concentración del sindicalismo internacional en la cumbre, todavía fuertemente basado en el principio de cooperación, están en condiciones de oponer resistencia al capital global. Capital global que consciente de su recobrada ventaja sobre el trabajo, similar a la existente tras la revolución industrial, no deja de aprovechar las oportunidades de *dumping social*, hasta hace no mucho respaldadas con la vergonzosa clasificación promovida por el Banco Mundial —doing business—. Pero no conforme con jugar a la baja o a la nada con las regulaciones laborales de los países menos desarrollados el capital, muy en especial su hipertrofiado brazo financiero, está apostando también por rebajar las regulaciones laborales de los países desarrollados, con España a la cabeza. Y la apuesta está dando sus frutos...

Empero, el futuro del Derecho del trabajo no está escrito. Aunque se siga cavando su tumba no debe descartarse un digno futuro al Derecho del trabajo como instrumento de integración del conflicto capital-trabajo, con todas las modificaciones normativas que sean menester. La sencilla observación del éxito logrado por el mismo a lo largo del siglo corto de historia que tiene es su mayor fortaleza y el mejor antídoto contra quienes claman y clamen en el futuro por su desaparición o más astutamente por su refundación, que no es sino una estrategia para ocultar su desaparición. El Derecho del trabajo ha triunfado históricamente frente a quienes lo consideraban incompatible con el sistema capitalista y quienes desde la perspectiva opuesta lo acusaban de servir para domesticar a la clase trabajadora impidiendo su emancipación. Y ese triunfo histórico es el mejor cimiento en el que asentar su funcionalidad futura, por mucho que quizá deba atravesar unos cuantos años más de anatema.

II. DEFENSA DEL MODELO CLÁSICO DE DERECHO DEL TRABAJO: LOS PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS

En la presente reflexión se defiende el modelo clásico de Derecho del trabajo, el de mayor esplendor y perfección, en el que los principios de protección de los trabajadores y sostenibilidad de las empresas, en los términos que después se verán, explican el pasado, el presente y, por qué no también, el futuro de esta disciplina jurídica. Por el contrario, lo que de manera tan interesada como confusa y, lo que es

peor, intelectualmente pobre, propone la Comisión Europea como moderno Derecho laboral del siglo XXI más bien parece un viejo Derecho decimonónico de obligaciones y contratos, basado en el dogma liberal de la autonomía de la voluntad, aunque enmascarado bajo la eufemística y poliédrica flexibilidad; por no hablar de las todopoderosas y mercantilistas libertades económicas comunitarias. Y es que, como dijera ya en 1922 Hugo Sinzheimer, “El nuevo Derecho del Trabajo o será social o no existirá”.

En estos últimos años de crisis económica tan aguda como duradera, en los que parece, a menos que deliberadamente no se quiera ver la realidad, que ni Keynes era tan malo ni Friedman tan bueno, que los mercados —especialmente los financieros— necesitan dos manos que los gobiernen, la invisible mano económica y la visible mano política y jurídica, no estaría de más que los tecnócratas que dominan la Comisión Europea revisasen su concepción del Derecho laboral del siglo XXI y de verdad apostasen por la seguridad y la flexibilidad, y por este orden además. Primero seguridad y después, como necesario complemento, flexibilidad. O por utilizar la terminología económica tan querida por los citados tecnócratas, un Derecho del trabajo basado en los principios de equidad y eficiencia, por este orden y no al revés.

Un Derecho del trabajo, el clásico, que no numantino y antiguo, que muchos quieren asesinar, como a Santiago Nasar los deshonrados hijos de Poncio Vicario, pero que, a diferencia de aquél, se resiste a la muerte. Y dicha resistencia necesita múltiples ayudas y esfuerzos, incluidos los intelectuales, entre los que con toda modestia se incluye esta reflexión personal.

Dicho lo cual, procede a continuación efectuar una brevísima exposición del modelo clásico y continental europeo de Derecho del trabajo, o modelo garantista como diría el profesor José Luis Monereo. Un modelo que, se advierte, como todos los modelos se cumple más en el mundo de las ideas, en el de lo abstracto, que en el de los hechos, en el de lo concreto, pero que en todo caso no es una pura construcción intelectual, sino el resultado de la observación de la compleja experiencia jurídico-laboral. Un modelo basado en los dos principios políticos e ideológicos informadores del entero Derecho del trabajo, el principio de protección de los trabajadores y el de sostenibilidad de las empresas.

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

Las principales razones que cumulativamente justifican la sistemática protección de los trabajadores asalariados por parte del Derecho del trabajo son fundamentalmente tres: primera, el trabajador es en general, y con todas las excepciones que sea menester hacer, cada día más por cierto en determinados sectores productivos y en determinadas ocupaciones, un contratante débil, cuya desventajosa situación socioeconómica de partida no le permite contratar en pie de igualdad con el empresario y necesita por tanto de la intervención correctora del Derecho del Trabajo, como bien pusiera de manifiesto hace más de un siglo Otto von Gierke. Esta explicación compensadora aparece

magníficamente reflejada en la pedagógica sentencia del Tribunal Constitucional español 3/1983.

La segunda razón, también mencionada por el Tribunal Constitucional en la citada sentencia, tiene que ver con la singular posición jurídica del trabajador asalariado en el seno de la relación individual de trabajo. Una posición de subordinación o dependencia jurídica del empresario, con todo el peligro o riesgo que ello implica: sometimiento a los poderes de dirección, vigilancia y control y disciplinario; y a otro tipo de poderes jurídicos relativos a la distribución irregular de la jornada, a las vicisitudes *lato sensu* y a la extinción de la relación de trabajo; por no hablar de los omnipresentes poderes económicos o *de facto*. Esta singularidad jurídica provocó en su momento un enconado debate técnico sobre la partencia del contrato de trabajo al mundo del Derecho de las obligaciones o al del Derecho de las personas. Y aunque hace mucho tiempo que la discusión quedó zanjada los ecos de la misma deberían servir para no olvidar nunca que no se está sin más ante un contrato patrimonial y ante unos derechos y obligaciones nacidas del mismo.

La tercera razón, la ineludible implicación del trabajador como persona en la relación jurídica de trabajo. O dicho en los términos de la revisión de la Constitución de la OIT en 1944, «el trabajo no es una mercancía». Razón que está detrás del trascendental Estatuto de los trabajadores italiano de 1970. Y es que en el contrato de trabajo no hay un mero intercambio patrimonial de trabajo por salario, al estilo de lo que sucede en el común de los contratos de obras y servicios y de cambio. Hay algo más, como lúcidamente advirtiera Hugo Shinzhaimer, porque no se puede separar la prestación de servicios que se contrata en régimen de subordinación de la persona del trabajador contratado, sujeto con dignidad y titular de derechos de la personalidad; además de otro tipo de derechos subjetivos —específicos e inespecíficos— consagrados en la Constitución con el carácter de fundamentales, destacando a este respecto los derechos de igualdad y no discriminación por determinados motivos, sobre todo por razones de género o de sexo, que cada cual elija la terminología que quiera y las bases conceptuales correspondientes.

En cuanto a los medios de protección jurídica de los trabajadores asalariados, de manera esquemática cabe decir que protegen especialmente a los trabajadores las muchas normas estatales y convencionales de diferente rango y de derecho necesario absoluto o relativo; las que se refieren a las condiciones de trabajo y empleo y las de gestión, que afectan a los poderes empresariales. Normas que al limitar la autonomía de la voluntad de las partes o directamente los poderes empresariales impiden al empresario contratar y “gobernar” la relación de trabajo a su antojo. El entero Derecho colectivo o sindical —y el correspondiente reconocimiento de los sujetos colectivos de representación de los trabajadores, de su creación, organización y actuación negociadora y conflictiva— es por encima de todo un sistema pensado para proteger a los trabajadores o, mejor dicho, para que ellos se autoprotejan. Y lo mismo cabe decir de la intervención administrativa en materia de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa laboral y de la existencia misma de la especializada jurisdicción social y de los correspondientes procesos de trabajo, claramente tuitivos para los trabajadores.

Mucho más complicado es todo lo relativo al otro principio político e ideológico que informa el Derecho del trabajo, y ello tanto desde el punto de vista sustancial como en lo que atañe a la propia terminología empleada. Se opta por la expresión principio de sostenibilidad de las empresas en vez de otras expresiones posibles como protección de los empresarios, rendimiento de la fuerza de trabajo, eficiencia o flexibilidad, porque parece reflejar mejor que las otras la compleja realidad que está detrás de este principio.

Esa realidad, de manera muy simplificada, no es otra que el papel también asumido por el Derecho del trabajo de velar por la viabilidad económica de las empresas, lo que remite a diferentes tipos de medidas y medios de actuación: desde la manida flexibilidad, entendida cabalmente como el aumento de los poderes empresariales en la gestión de los recursos humanos, hasta la disminución pura y dura, o al menos la dispositivización, de las normas laborales de protección de los trabajadores, pasando por la mayor individualización de las relaciones laborales, la reducción de costes *lato sensu*, la contención de la organización y acción colectivas de los trabajadores, y un larguísimo etcétera.

Polémicas terminológicas aparte, es indudable que el Derecho del trabajo cumple también una importante finalidad en pro de la viabilidad económica de las empresas, de su sostenibilidad por emplear una expresión no del todo economicista. No es ésta, en todo caso, una finalidad nueva como a primera vista pudiera parecer. Desde los orígenes del Derecho del trabajo está silenciosamente presente, esto es, eclipsada por la más visible, ruidosa e intensa finalidad de protección de los trabajadores; pero, al fin y al cabo, presente.

Las razones que justifican este segundo principio informador del Derecho del trabajo son fundamentalmente las tres siguientes. En primer lugar, desde un punto de vista estructural y político-jurídico, el Derecho del trabajo hunde sus raíces en el sistema económico capitalista y en su piedra angular, la libertad de empresa, y tiene por tanto que reconocer aquellos instrumentos jurídicos que permitan que la libertad de empresa sea real y efectiva, sobre todo la subordinación jurídica y el conjunto de poderes empresariales en el seno de la relación individual de trabajo.

En segundo lugar, desde un punto de vista más económico, el Derecho del trabajo, sin dejar de ser un instrumento inequívocamente pensado en clave de equidad, de justicia distributiva, es también sensible a las exigencias de la eficiencia. Hay en cualquier ordenamiento laboral muchas instituciones y normas que o bien protegen el interés empresarial en aras de la nada desdeñable eficiencia económica, o bien no lo desconocen del todo. Piénsese, por poner algunos ejemplos relevantes de las diferentes fases de la relación de trabajo, en el periodo de prueba, la distribución del tiempo de trabajo y el despido disciplinario.

Y en tercer lugar, desde un punto de vista más coyuntural —o quizá no—, más apegado a las circunstancias de las últimas décadas, los cambios sobresalientes y vertiginosos experimentados por la economía, la tecnología, la organización del trabajo, la estrategia empresarial, incluso la tipología social de los trabajadores, exigen al Derecho del trabajo adaptarse permanente a dichos cambios, so pena de lastrar la competitividad de las empresas y en última instancia su propia viabilidad económica y sostenibilidad. La reforma laboral permanente que desde hace décadas caracteriza a los ordenamientos laborales europeos, desde luego al español, en realidad no es más que una elemental exigencia de acomodación del ordenamiento laboral a los cambios apenas citados.

No puede nunca perderse de vista que la sostenibilidad de las empresas es una premisa ineludible para la protección de los trabajadores, pues ésta sólo tiene sentido en un escenario de generalizada solvencia empresarial. Como diría Jean-Claude Javillier: “Si el Derecho del Trabajo desea realizar todo lo socialmente posible, sólo puede realizar lo económicamente posible” Escenario económico en el que por tanto el ordenamiento jurídico-laboral no es un cuerpo extraño, aunque tampoco debe ser sobrevalorado como tantas veces se hace, cada vez que de manera simplista se liga el

crecimiento económico y del empleo a la reforma de la normativa laboral sin más. Simplismo que en los últimos años inunda muchos medios de comunicación y, lo que es peor, buena parte de las academias económica y jurídica. Y no parece excusa que justifique dicho simplismo intelectual la persistente situación de aguda crisis económica, pues ya se sabe que la crisis económica y el Derecho del trabajo son históricos compañeros de viaje, en feliz expresión del profesor Carlos Palomeque.

Y para cerrar estas breves reflexiones sobre el modelo clásico de Derecho del trabajo, todavía vigente en España pese a las reformas de los últimos años, al menos en lo sustancial, puede decirse que el Derecho del trabajo español es en sus líneas maestras —otra cosa sería descender al terreno de las infinitas soluciones normativas concretas— el producto de cinco grandes influencias o fuerzas. Primera, la inevitable influencia histórica preconstitucional, especialmente en lo tocante a la relación individual de trabajo. Segunda, el punto de inflexión que supone la aprobación de la Constitución española de 1978, llena de contenidos sociales más o menos explícitos, y a partir de los mismos la muy activa labor del Tribunal Constitucional, algo menos en el presente dicho sea de paso.

Tercera influencia, el Derecho social emanado por las instituciones de la Unión Europea, en los últimos tiempos paralizado y en entredicho, con toda la razón por cierto. Cuarta, las profundas y vertiginosas transformaciones acaecidas en las últimas décadas en la realidad socioeconómica normada por el ordenamiento jurídico laboral, cada día más transnacional o global. Y, quinta y última, los espectaculares cambios experimentados por la sociedad española en su conjunto, a los que el ordenamiento laboral no puede ser ajeno. Cambios que tienen que ver con aspectos no centrales de la realidad socioeconómica regulada por el Derecho del trabajo, pero que de una u otra manera inciden en dicha realidad, a saber, la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y todo lo que ello conlleva, sobre todo en materia de igualdad sustancial; la incorporación también masiva de inmigrantes al mercado laboral; la mayor sensibilidad hacia los diferentes supuestos de discriminación, acoso y violencia de género; la diversificación de la familia, la preocupación por el medio ambiente, etc.

III. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO “AVANZADILLA” HISTÓRICA DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO

Y para terminar esta reflexión personal por el pasado, el Derecho del trabajo supone un modo radicalmente distinto de regular el trabajo productivo y por cuenta de otro —imprescindible en cualquier economía que no sea de mera subsistencia— si se compara con las regulaciones jurídicas precedentes, precapitalistas y preindustriales, todas ellas marginales y despreocupadas por completo por la protección de los trabajadores. Incluso la emergente y progresivamente generalizada regulación en régimen de libertad contractual, a partir de finales del XVIII o principios del XIX según los países, no difiere demasiado en líneas generales y en lo esencial de la de las épocas anteriores. El contrato o los contratos de diverso tipo, pero todavía sin el adjetivo laboral, se convierten en el título jurídico de apropiación del trabajo ajeno, y en esto el cambio sí es radical, pero lo cierto es que la regulación sigue siendo inespecífica, marginal y sin atisbo todavía de una preocupación real por la tutela de los trabajadores, que es lo que singulariza al Derecho del trabajo.

Es todo un tópico, en el buen sentido de la palabra, decir que la denominada cuestión social, o el gran embrollo que diría el personaje dickensiano Esteban Blackpool, y el conflicto social por antonomasia que está en su base, el conflicto

estructural capital-trabajo, alcanzan tal centralidad e importancia a lo largo del siglo XIX que el Estado liberal no tiene más remedio que intervenir en el ámbito de la relación de trabajo asalariado, hasta ese momento coherentemente abandonado por completo a la autonomía de la voluntad, a la libertad e igualdad formales de los particulares, así como a la costumbre. Intervención normativa, muy modesta al principio, pero que incluye ya en su código genético el devenir futuro de la “especie” jurídico-laboral, a saber, la protección de los trabajadores —los más vulnerables al principio, mujeres y niños— mediante la limitación de la autonomía de la voluntad y de la costumbre, escenarios ambos de claro predominio empresarial, *de iure* y *de facto*.

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

Con todo, el nacimiento histórico del Derecho del trabajo y con él la protección sistemática de los trabajadores, no es obra exclusiva de la intervención estatal de diferente signo. Similar protagonismo cabe otorgar también a la organización y acción colectivas de los trabajadores o movimiento obrero —sindicalismo, en especial—, durante mucho tiempo una vía de hecho de autoprotección de los trabajadores hasta su posterior reconocimiento, regulación e incluso promoción por parte del Estado.

Y, desde otra perspectiva, también debe valorarse la intervención científica, con especial protagonismo en España del llamado grupo de Oviedo, cuyos integrantes lograron introducir en nuestro país los grandes debates europeos sobre la autonomía científica del Derecho del trabajo, y la consiguiente y necesaria construcción dogmática del mismo.

Curiosamente, la autonomía del Derecho del trabajo, esto es, la separación del mismo del otrora omnipresente Derecho civil, que tantos esfuerzos intelectuales tiene detrás, sobre todo de juristas alemanes, franceses e italianos de finales del XIX y principios del XX, no parece haber sido bien entendida en los últimos tiempos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al menos en las polémicas sentencias *Ruffert*, *Laval* y *Viking*. Como ha dicho el profesor Antoine Lyon-Caen, el Tribunal Europeo somete incomprensiblemente las instituciones laborales a las reglas mercantiles del mercado, ignorando la relativa autonomía de unas y otras. El peligro no reside ya en el retorno del Derecho civil, sino en el auge del todopoderoso Derecho mercantil europeo.

En los orígenes del Derecho laboral, el principio de sostenibilidad de las empresas también está presente, aunque se sitúa en un estratégico y silencioso segundo plano. No debe olvidarse que la legislación obrera, antecedente fragmentario del posterior y sistemático Derecho del trabajo, es en buena medida una operación defensiva de la burguesía dominante, que en última instancia persigue la supervivencia misma del sistema económico capitalista, y con él de la empresa capitalista en abstracto. De hecho en la tipificación del contrato de trabajo, que tanto ha preocupado y ocupado al profesor Manuel Álvarez de la Rosa, hay inicialmente un inequívoco interés empresarial por plasmar legalmente su posición jurídica de supremacía, autoridad y mando frente a los trabajadores, dando el salto cualitativo desde los planos contractual y consuetudinario al plano legal, con codificación o sin ella según los países.

Ni en el origen histórico, ni en la primera fase de la evolución del Derecho del trabajo, tiene este singular cuerpo normativo fundamento constitucional alguno. Al contrario, el constitucionalismo de signo liberal que impera en el momento histórico en que surge el Derecho del trabajo no sólo no recoge ninguna de las señas de identidad de éste, sino que es contrario a sus postulados básicos. La libertad y la igualdad formales, y la falta de reconocimiento de las instituciones sindicales, que caracterizan al constitucionalismo liberal, suponen que el nacimiento del Derecho del trabajo se produzca a espaldas del constitucionalismo de la época; por no decir frente al mismo.

Con el paso del tiempo la aparición de una nueva concepción política del Estado, el llamado Estado social, y la constitucionalización de esa nueva forma de Estado ya bien entrado el siglo XX contribuyen de manera decisiva a dotar de fundamento constitucional al Derecho del trabajo. Cosa que sucede en un momento en que sus señas de identidad están ya bien conformadas, aunque esté todavía lejos de alcanzar el clasicismo, el esplendor y la perfección ahora cuestionados. Podría así decirse que el Derecho del trabajo constituye la avanzadilla histórica del Estado social, al menos en lo que se refiere a su faceta de intervencionismo regulador en clave de igualdad.

Con el Estado social de Derecho que la Constitución española proclama en el artículo 1.1 y con la expresión jurídico-constitucional más diáfana del mismo, la igualdad material del artículo 9.2 CE, el principio de protección de los trabajadores hunde definitivamente sus raíces en la Constitución, con todo lo que ello supone. Imprescindible una vez más a este respecto resulta la sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983.

El modelo constitucional de relaciones jurídico-laborales desde los aspectos más genéricos a los más específicos admite a nivel de legalidad ordinaria múltiples variantes con mayores o menores dosis de protección de los trabajadores, pero en ningún caso permitiría un Derecho del trabajo manifiestamente descafeinado en lo tocante a la protección de los trabajadores. Un modelo así quedaría al margen de la Constitución y seguramente también de numerosas obligaciones internacionales contraídas por España en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea. A la vista de las propuestas realizadas por algunos matemáticos-economistas españoles, como la primera versión del llamado contrato de trabajo único, estas obligaciones internacionales y el propio marco constitucional no parecen tener la menor importancia, cosa que probablemente no sucedería de provenir las propuestas reformistas de economistas más apegados a sus orígenes de científicos sociales.

El otro gran principio inspirador del Derecho del trabajo, la sostenibilidad de las empresas, también tiene anclaje constitucional. Concretamente el derecho a la libertad de empresa proclamado en el artículo 38 CE. Derecho constitucional de contenido extraordinariamente complejo, que en los últimos años está siendo objeto de interesantes estudios desde distintas disciplinas jurídicas, incluida la laboral. La creciente importancia de este principio economicista del Derecho del trabajo requiere darle el adecuado ropaje constitucional, de la mano de la libertad de empresa y sin que ello sirva para negar o debilitar la finalidad tuitiva prevalente del Derecho laboral. Se trata más de sumar que de restar.

Sólo mediante el citado fundamento constitucional podrá liberarse el principio de sostenibilidad de las empresas, y la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos como manifestación señera del mismo, de la enorme desconfianza que despierta, cuando no de la acusación de oportunismo advenedizo, sobre todo con crisis económica por medio. Acusación que dicho sea de paso desconoce la historia misma del Derecho del trabajo, que nace para limar las mayores asperezas laborales del capitalismo, a la vez

que para legitimarlo y justificarlo. Y es que puede haber capitalismo sin Derecho del trabajo, tal y como demuestran el pasado y/o el presente de todas las naciones. Lo que no puede haber es genuino Derecho del trabajo sin capitalismo. Como tampoco puede haber, y esto a veces se olvida, Derecho del trabajo contra el capitalismo.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA¹:

AA. VV.: *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1977.

AA. VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

AA. VV.: *Le Droit capitaliste du travail*, Pug, Grenoble, 1980.

AA. VV.: *La Legislación social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936* (estudio preliminar de A. Martín Valverde sobre «La formación del Derecho del Trabajo en España»), Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.

AA. VV.: *Études offertes à Gérard Lyon-Caen. Les transformations du droit du travail*, Dalloz, Paris, 1989.

AA. VV.: *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, MTSS, Madrid, 1990.

AA. VV.: *Centenario del Instituto de Reformas Sociales*, número extraordinario de la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003.

ABENDROTH, W., FORSTHOFF, E. y DOEHRING, K.: *El Estado Social*, CEC, Madrid, 1986.

ACKERMAN, M. E.: «El trabajo, los trabajadores y el Derecho del Trabajo», en *RL*, 2004 I.

ALARCÓN CARACUEL, M. R.: *El Derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*, Ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid, 1975.

—«Estado Social y Derecho del Trabajo», en M. R. Alarcón Caracuel (coord.), *Constitución y Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1992.

ALEMÁN PAEZ, F. y CASTÁN, J.: *Del trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa: un apunte histórico-romanístico*, Dykinson, Madrid, 1997.

ALONSO GARCÍA, M.: *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Bosch, Barcelona, 1958.

ALONSO OLEA, M.: «La revolución industrial y la emergencia del Derecho del Trabajo», en *Revista de Trabajo*, 1970, núm. 32.

—*De la servidumbre al contrato de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1987.

¹ Bibliografía utilizada por el autor para la elaboración de esta reflexión y para su formación general como iuslaboralista durante casi ya 18 años.

- Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 6ª edición, 2002.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Una definición de Derecho del Trabajo», en AA. VV.: *Homenaje al profesor Juan García Abellán*, Publicaciones de la Universidad de Murcia, Murcia, 1994.
- La construcción jurídica del contrato de trabajo*, Comares, Granada, 2011.
- BARASSI, L.: *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901 (edición facsimilar di Vita e Pensiero, Milano, 2003).
- BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991.
- «El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado empresarial», en *RDS*, 2012, núm. 57.
- BAYÓN CHACÓN, G.: *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Límites a la libertad contractual en el Derecho histórico español*, Tecnos, Madrid, 1955.
- BECK, U.: *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona, 2007.
- BLANPAIN, R.: «The European Social Model (ESM): myth or reality?», en *European Labor Law Journal*, 2011, núm. 2.
- BLANPAIN, R. and WEISS, M. (edits): *Changing industrial relations & modernization of labour law: liber amicorum in honor of professor Marco Biagi*, Kluwer, La Hague, 2003.
- BORRAJO DACRUZ, E.: «Los supuestos ideológicos del Derecho del Trabajo», en *RPS*, 1960, núm. 57.
- De la cuestión social a la política social*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1970.
- CABRERA BAZÁN, J.: *La función del Derecho en la crisis*, Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz, 1983.
- CAMERLYNCK, G. et LYON-CAEN, G.: *Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1982.
- CASAS BAAMONDE, M^a. E.: «Las transformaciones del trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en *Revista Gallega de Empleo*, 2000, núm. 0.
- CASAS BAAMONDE, M^a. E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.
- CASAS BAAMONDE, M^a. E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español», en *RL*, 1987 II.
- CASAS BAAMONDE, M^a. E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «la nueva reforma laboral», en *RL*, 2012, núm. 5.
- CASTEL, R.: *Las metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Barcelona, 1997.
- CASTELVETRI L.: *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.
- CAZZETTA, G.: *Estado, jurista y trabajo: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX*, Marcial Pons, Madrid, 2010.
- CLAVERO SALVADOR, B.: «Institución de la reforma social y constitución del derecho del trabajo» en *REDT*, núm. 41, 1990.

- CORREA CARRASCO, M.: *Método, función y estructura del Derecho social en España*, Univ. Carlos III-BOE, Madrid, 2001.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Hacia una nueva concepción de la legislación laboral», en *Temas Laborales*, 2012, núm. 115.
- DAHRENDORF, R.: *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Rialp, Madrid, 1970.
- DAVIS, P. and FREEDLAND, M.: *Towards a flexible labour market*, OUP, Oxford, 2007.
- DE LA VILLA GIL, L. E.: «La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea», en *RT*, 1984, núm. 76.
- La formación histórica del Derecho español del trabajo*, Comares, Granada, 2003.
- DE LA VILLA, L. E. y LÓPEZ CUMBRE, L. (dirs.): *Los principios del Derecho del Trabajo*, CEF, Madrid, 2003.
- DEL REY GUANTER, S.: «Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo», en *RL*, 1989 I.
- DURÁN LÓPEZ, F.: «El futuro del Derecho del Trabajo», en *REDT*, 1996, núm. 78.
- «Globalización y relaciones de trabajo», en *REDT*, 1998, núm. 92.
- Una visión laboral de las relaciones laborales*, Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2006.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (coord.): *Aportaciones al debate comunitario sobre flexiseguridad*, La Ley, Madrid, 2007.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los acuerdos marco internacionales. La evolución de la responsabilidad social empresarial*, Aranzadi, Navarra, 2012.
- GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y españolas*, Bosch, Barcelona, 1932 (hay edición de Comares, 2000).
- GALIANA MORENO, J. M.: *Orden económico y ordenamiento laboral (Consideraciones sobre la flexibilización del mercado de trabajo)*, Publicaciones de la Universidad de Murcia, Murcia, 1984.
- GARCÍA BECEDAS, G.: *Introducción al Derecho Español del Trabajo. Caracteres y fundamento*, Civitas, Madrid, 1993.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *La formación del Derecho del Trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Palma de Mallorca, Palma de Mallorca, 1984.
- GARCÍA MURCIA, J.: «El derecho del trabajo en España: líneas de evolución y reformas recientes», en *Justicia Laboral*, 2013, núm. 53.
- GARCÍA NINET, J. I.: «El fundamento del Derecho del Trabajo», en *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, 1971, núm. 1.
- GARCÍA PERROTE, I. y TUDELA CAMBRONERO, G.: «El Derecho del Trabajo, entre la crisis y la crítica», en *Revista de Trabajo*, 1988, núm. 92.
- GIERKE von, O.: *La función social del derecho privado: la naturaleza de las asociaciones humanas*, Sociedad editora española, Madrid, 1904.

—*Los orígenes del contrato de servicios* (traducción y estudio preliminar de G. Barreiro González), Civitas, Madrid, 1982.

GIUGNI, G.: *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1977.

—*Lavoro, leggi, contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989.

—*Fondata sul lavoro?*, Ediesse, Roma, 1994.

GONZÁLEZ-POSADA, E.: *El Derecho del Trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Publicaciones de la Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», en *RL*, 1987 II.

GURVITCH, G.: *La idea del Derecho Social*, edición a cargo de J. L. Monereo Pérez, Comares, Granada, 2005.

HEPPLE, B. (coord.): *La formación del Derecho del Trabajo en Europa* (traducción de J. Rodríguez de la Borbolla), MTSS, Madrid, 1994.

HOBBSBAWN, E.: *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Crítica, Barcelona, 1979.

ICHINO, P.: *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano, 1996.

JAVILLIER, J-C.: *L'évolution des des relations professionnelles et du droit du travail dans un monde en changement*, OIT, Genève, 1996.

JEAMMAUD, A.: «Les fonctions du droit du travail», en AA. VV., *Le Droit capitaliste du travail*, Pug, Grenoble, 1980.

KAHN-FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, (traducción de J. Galiana Moreno), MTSS, Madrid, 1987.

KORSCH, K.: *Lucha de clases y Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1979.

LUCAS VERDÚ, P.: *Estado liberal de Derecho y Estado social de Derecho*, Acta Salmanticense, Salamanca, 1955.

LYON-CAEN, A.: «El Derecho del Trabajo y la libertad de empresa», en *RL*, 2002 I.

LYON-CAEN, G.: *Le droit du travail. Une technique reversible*, Dalloz, Paris, 1995.

MARVAUD, A.: *La cuestión social en España*, Ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid, 1975.

MARX, K. y ENGELS, F.: *El sindicalismo. Teoría, organización, actividad*, (2 volúmenes), Laia, Barcelona, 1976.

MENGER, A.: *El Derecho civil y los pobres* (estudio preliminar de J. L. Monereo Pérez), Comares, Granada, 1998.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

—*Fundamentos doctrinales del Derecho Social en España*, Trotta, Madrid, 1999.

MONTALVO CORRERA, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo. Formación histórica. Ámbito de aplicación. Concepto*, Civitas, Madrid, 1975.

MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1974)*, Civitas, Madrid, 1992.

——— *Derecho y trabajo*, Civitas, Madrid, 1997.

NAPOLI, M. (a cura di): *La nascita del Diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003.

OJEDA AVILÉS, A.: *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2010.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica», en *RPS*, 1984, núm. 143.

——«La función y la refundación del Derecho del Trabajo», en *RL*, 2000 II.

——*Derecho del Trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923)*, Tecnos, Madrid, 7ª edición, 2011.

——La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral», en I. García-Perrote Escartín y J. Mercader Uguina (dirs.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

PÉREZ BOTIJA, E.: *Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1943.

PÉREZ DE LOS COBOS, F.: «Sobre la “globalización” y el futuro del Derecho del Trabajo», en *DL*, 1999, núm. 60.

——(dir.): *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, IEE, Madrid, 2004.

POSADA, A.: *Socialismo y reforma social*, Madrid, 1904 (hay edición posterior del Ministerio de Trabajo, de 2003 a cargo de J. L. Monereo).

RAMOS QUINTANA, M. I.: «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», en *Justicia Laboral*, 2002, núm. 10.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil», en *RL*, 1996 II.

——«Flexibilidad: ¿Un debate interesante o un debate interesado?», en *RL*, 1987 I.

——«Derecho del Trabajo y disciplina de mercado», en *RL*, 2001 II.

ROJAS RIVERO, G. (coord.): *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete, 2013.

ROMAGNOLI, U.: *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bolonia, 1995 (hay traducción española bajo el título *El Derecho, el trabajo y la historia*, CES, Madrid, 1997).

——«El Derecho del Trabajo en la era de la globalización», en *RDS*, 2003, núm. 24.

——*Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli, Roma, 2009.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: *Hacia un nuevo Derecho del Trabajo: el Derecho de la actividad profesional*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 2004.

SALA FRANCO, T.: «Datos para una caracterización material del Derecho del Trabajo», en *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, 1974.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Sobre el concepto del Derecho del Trabajo», en *REDT*, 1986, núm. 26.

SINZHEIMER, H.: *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, edición a cargo de F. Vázquez Mateo, IELSS, Madrid, 1984.

SUPIOT, A.: *Critique du droit du travail*, Puf, Paris, 1994.

——(coord.) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo. Informe para la Comisión Europea*, Tirant lo blanch, Valencia, 1999.

——*L'esprit de Philadelphie. La justice social face au marché total*, Seuil, Paris, 2010.

TARELLO, G.: *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Comunità, Milano, 1967.

TREU, T.: «Relaciones laborales, ¿declinar inevitable?», en *RL*, 1985 I.

TUÑÓN DE LARA, M.: *El movimiento obrero en la historia de España*, Taurus, Madrid, 1972.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Soft law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado», en *RL*, 2005 I.

——*La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, Granada, 2012.

WEBB, B y WEBB, S.: *Historia del sindicalismo. 1666-1920*, MTSS, Madrid, 1990.

WEDDERBURN OF CHARLTON, K. WILLIAM, LORD: *Los derechos laborales en Gran Bretaña y en Europa: selección de artículos sobre Derecho del Trabajo*, MTSS, Madrid, 1994.

ZACHERT, U.: «Crisi e diritto del lavoro: dibattiti e iniziative nella Repubblica Federale», en *Lavoro e Diritto*, 2010, núm. 24.