

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La vigencia de las funciones históricas del Derecho del Trabajo en el siglo XXI*

Antonio ÁLVAREZ DEL CUVILLO**

RESUMEN: Desde hace décadas se viene manteniendo que el Derecho del Trabajo sufre una profunda crisis que pone en cuestión sus fundamentos básicos o que al menos implica un cambio respecto a los presupuestos sobre los que se construyó a principios del siglo XX. En este trabajo se analizan las funciones que históricamente ha desempeñado el derecho laboral y posteriormente se reflexiona sobre los cambios producidos a partir de los años 70 y sus consecuencias sobre las relaciones laborales. En este contexto, se defiende que las funciones históricas del Derecho del Trabajo siguen estando plenamente vigentes, pero que es necesario redefinir las estrategias de regulación para realizar efectivamente estas finalidades en el mundo actual. En este sentido, se identifica la “búsqueda de la flexibilidad” que ha animado las “reformas laborales” en los países del capitalismo avanzado como una estrategia disfuncional.

Palabras clave: Derecho del trabajo, flexibilidad, reforma laboral.

SUMARIO: 1. Introducción: tiempos interesantes. 2. La función básica del Derecho del Trabajo: regulación de la relación salarial en el orden capitalista. 2.1. El modo capitalista de producción. 2.2. La consolidación y normalización de la “relación salarial”. 2.3. Canalización del conflicto social en el orden capitalista. 3. La formulación contradictoria de las funciones del Derecho del Trabajo. 3.1. La desmercantilización como estrategia para producir y reproducir el mercado. 3.2. El control del poder empresarial para reforzar el sometimiento a dicho poder. 3.3. Las restricciones a la libertad contractual para hacer el contrato posible. 4. La crisis contemporánea del Derecho del Trabajo. 4.1. Factores determinantes del cambio. 4.2. La ideología neoliberal y la “trampa de la flexibilidad”. 5. Conclusión: estrategias para satisfacer las funciones del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. 6. Bibliografía.

* Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación DER2017-83488-C4-1-R, *Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía*.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz (España).

The Validity of the Historical Functions of Labour Law in the 21st Century

ABSTRACT: It has been maintained for decades that Labour Law faces a deep crisis that calls into question its basic foundations. At least it is considered that there have been important changes regarding the premises on which Labour Law was built at the beginning of the 20th Century. This paper analyses the role that Labour Law has historically played and then it reflects on the transformations that have been taken place since the 70s and the impact of these modifications on Labour Relations. In that context, it is argued that the historical functions of Labour Law are still fully valid. Nevertheless, it is necessary to redefine the regulatory strategies to effectively fulfil these purposes in today's world. In that vein, the search for 'flexibility' that has inspired the 'labour reforms' all over the globe is characterized as a dysfunctional strategy.

Key Words: Labour law, flexibility, labour reform.

«[...] aquella época era tan parecida a la actual, que nuestras más notables autoridades insisten en que, tanto en lo que se refiere al bien como al mal, solo es aceptable la comparación en grado superlativo»

C. DICKENS, *Historia de dos ciudades*

1. Introducción: tiempos interesantes

Un viejo chiste inglés atribuye erróneamente a la tradición china la irónica maldición “¡Ojalá vivas tiempos interesantes!” Esta amenaza parece cumplirse en cada momento de la historia, dado que todas las personas tenemos una cierta tendencia a experimentar que vivimos en una época particularmente traumática o convulsiva, en períodos de decadencia y degradación respecto a un pasado idealizado o incluso en los últimos días de la Humanidad. En particular, el Derecho del Trabajo lleva ya más de 40 años atravesando el “desierto” de una crisis interminable – si es que no nació ya en ella – y acaso nos tenemos que plantear si este páramo no es un mero espacio de tránsito hacia la “tierra prometida” ni tampoco una pendiente hacia el abismo, sino simplemente nuestro “hábitat natural” y, por tanto, el terreno en el que debemos desplegar nuestras estrategias adaptativas de supervivencia.

Ahora bien, por más que reduzcamos el dramatismo o el tono apocalíptico de nuestros análisis, no podemos dejar de reconocer el impacto trascendental que han tenido sobre nuestra disciplina los cambios económicos, productivos, culturales, sociales y políticos que se han producido en las últimas décadas. El marco institucional que llamamos “Derecho del Trabajo” no es una regulación eterna e inmutable, ajena al devenir histórico, sino que nace y se desarrolla en unas circunstancias muy concretas. En este sentido, resulta muy oportuno reflexionar sobre la medida en la que las mutaciones acaecidas han podido afectar a sus líneas esenciales.

En este trabajo intentaremos profundizar en las funciones que históricamente ha desempeñado el Derecho del Trabajo en el orden social y económico capitalista y, en un segundo momento, daremos cuenta de la fractura que se ha producido en las últimas décadas, para terminar esbozando algunas estrategias que permitan recuperar estas funciones en el contexto contemporáneo.

2. La función básica del Derecho del Trabajo: regulación de la relación salarial en el orden capitalista

2.1. El modo capitalista de producción

La supervivencia de las personas y de los grupos humanos exige necesariamente llevar a cabo un “esfuerzo” – esto es, una inversión de energía – de interacción con su medio natural, que podemos denominar “trabajo”¹. El “trabajo” – así entendido como consumo de energía para la producción de energía (*work*) – es siempre, además, un proceso de interacción social (*labour*). En efecto, el trabajo humano tiene que organizarse necesariamente en torno a una estructura sistemática de relaciones sociales y de relaciones de los grupos humanos con la naturaleza, que determina o condiciona la organización social y política de estos grupos. Así pues, los seres humanos no solo son animales sociales, sino que también producen la sociedad para poder sobrevivir². Este conjunto organizado de relaciones entre las personas y de las personas con su medio natural que termina determinando la vida social es lo que llamamos “producción”³. En este contexto, las regularidades observables en las distintas formas en que las diversas sociedades organizan la producción de los bienes y servicios necesarios para la vida humana nos permiten caracterizar a efectos analíticos diferentes “modos de producción”. En todas estas modalidades de producción, aspectos como la división social del trabajo, las relaciones asimétricas de poder y la cobertura de riesgos sociales pueden generar conflictos, contradicciones y

¹ «Por trabajo, en sentido genérico, entendemos el conjunto de actividades por las cuales los seres humanos de un grupo consiguen de la naturaleza las aportaciones energéticas necesarias para vivir» (J. SAN MARTÍN SALA, *Antropología Filosófica: Filosofía del ser humano*, Uned, 2007, 298-299).

² «[...] al contrario que los demás animales sociales, los hombres no se contentan con vivir en sociedad, sino que producen la sociedad para vivir» (M. GODELIER, *Lo ideal y lo material: pensamiento, economías, sociedades*, Taurus, 1989, publicado originalmente en 1984).

³ «En la producción, los hombres no actúan solamente sobre la naturaleza, sino que actúan también los unos sobre los otros. No pueden producir sin asociarse de un cierto modo, para actuar en común y establecer un intercambio de actividades. Para producir, los hombres contraen determinados vínculos y relaciones, y a través de estos vínculos y relaciones sociales, y sólo a través de ellos, es cómo se relacionan con la naturaleza y cómo se efectúa la producción» (K. MARX, *Trabajo asalariado y capital*, 1849, última consulta 18/04/2019); «Marx adoptó el término *producción* para designar este conjunto complejo de relaciones mutuamente dependientes entre naturaleza, trabajo [*work*], trabajo social [*labor*] y organización social» (E.R. WOLF, *Europa y la gente sin historia*, Fondo de Cultura Económica, 2005, 99, publicado originalmente en 1982).

disfunciones y, por ello, existen mecanismos de regulación de las relaciones sociales, de canalización del conflicto y de legitimación del orden existente. No obstante, estas fórmulas pueden variar sustancialmente en unos y otros modos.

Eric Wolf distingue tres grandes modos de producción⁴: el modo basado en el parentesco, el modo tributario y el modo capitalista. En el modo basado en el parentesco, el trabajo social dirigido a la transformación de la naturaleza se moviliza a través de la invocación de relaciones personales y grupales – de filiación, matrimonio, consanguinidad o afinidad –, en las cuales se “incrustan” las relaciones de producción. En el modo tributario, los productores primarios normalmente tienen acceso a los medios de producción, pero el excedente es recolectado por gobernantes políticos o militares; así pues, el trabajo social se moviliza a través del ejercicio del poder político (ya esté este concentrado, como en el “despotismo oriental” o disperso, como en el feudalismo europeo). En cambio, en el modo capitalista los productores primarios están formalmente separados de los medios de producción, de modo que deben ofrecer su trabajo a quienes controlan estos medios a cambio de un salario que garantice su subsistencia.

En el modo de producción basado en el parentesco y en el modo tributario – que han sido dominantes durante la mayor parte de la historia de la Humanidad –, la unidad básica de producción, reproducción y consumo es la familia o unidad doméstica (*household*). La producción de la economía doméstica no se orienta, en principio, a la maximización del beneficio económico, sino más bien a la garantía de sus necesidades de subsistencia y reproducción, así como a la generación de una serie de “excedentes”, que vienen exigidos por parámetros sociales y culturales de la formación social en la que la unidad doméstica se inscribe⁵. Por poner el ejemplo extremo de las sociedades menos especializadas funcionalmente, un grupo de cazadores-recolectores no trabaja más de lo necesario para garantizar la subsistencia y reproducción del grupo y satisfacer las necesidades adicionales de consumo de bienes que su estructura social

⁴ E.R. WOLF, *op. cit.*, 100 ss. Wolf parte de la concepción marxiana de los modos de producción, pero la reformula para adaptarla a los descubrimientos de las ciencias sociales posteriores a Marx y para darle una perspectiva más global (puesto que Marx se centra fundamentalmente en la realidad europea).

⁵ E.R. WOLF, *Los campesinos*, Labor, 1971, 13-20, hace referencia al mínimo calórico para restablecer la energía perdida, el “fondo de reemplazo” (que permite restablecer los medios de producción), el “fondo ceremonial” (que atiende a las necesidades de relación social) y el “fondo de renta” (que consiste en el excedente tomado por las élites extractivas en las sociedades tributarias).

haya generado.

En los modos distintos del capitalismo, las relaciones económicas de intercambio en el mercado son marginales (y a veces, incluso inexistentes)⁶. Antes de que se estableciera el orden económico capitalista, todos los sistemas económicos se organizaban en torno a otros mecanismos de producción y distribución de bienes, como la ya mencionada producción doméstica (*householding*), las relaciones de reciprocidad entre grupos humanos simétricos y la redistribución en torno a una autoridad política⁷. Los mercados locales, constituidos para la circulación de determinados excedentes al margen de las relaciones estructuradas entre familias y clanes, se referían a una fracción minúscula del conjunto de las relaciones económicas. En las sociedades en las que el “comercio” adquiere una cierta importancia, se trata fundamentalmente de comercio “exterior” – de larga distancia –, como resultado de la distribución geográfica de los bienes⁸ y no de un medio de integración económica de la sociedad para generar la supervivencia humana.

En el modo capitalista de producción, se reduce significativamente el papel de la producción doméstica, de la reciprocidad y de la redistribución y se establece como mecanismo básico de integración económica el intercambio realizado en los “mercados” instituciones sociales en donde los participantes intentan maximizar el beneficio económico⁹.

⁶ «In spite of the chorus of academic incantations so persistent in the nineteenth century, gain and profit made on exchange never before played an important part in human economy. Though the institution of the market was fairly common since the later Stone Age, its role was no more than incidental to economic life» (K. POLANYI, *The Great Transformation*, Beacon Press, 2001, 45, publicado originalmente en 1944).

⁷ «Broadly, the proposition holds that all economic systems known to us up to the end of feudalism in Western Europe were organized either on the principle of reciprocity or redistribution, or *householding*, or some combination of the three» (*ibidem*, 57). «La reciprocidad denota movimientos entre puntos correlativos de agrupamientos simétricos; la redistribución designa los movimientos de apropiación hacia un centro y luego hacia el exterior; el intercambio hace referencia aquí a movimientos viceversa en un sentido y en el contrario que tienen lugar como entre “manos” en el sistema de mercado. La reciprocidad, pues, presupone como trasfondo agrupamientos simétricamente dispuestos; la redistribución depende de la presencia en alguna medida de centralidad en el agrupamiento; el intercambio, con objeto de producir integración, precisa de un sistema de mercados que formen los precios. Resulta aparente que los distintos modelos de integración presuponen apoyos institucionales concretos» (K. POLANYI, *El sistema económico como proceso institucionalizado*, en P. MORENO FELIÚ (comp.), *Entre las gracias y el molino satánico. Lecturas de Antropología Económica*, Uned, 2004).

⁸ K. POLANYI, *The Great Transformation*, 61-62.

⁹ Cuando una persona es invitada a una boda, tiene la obligación social de aportar un “regalo” (en bienes o en dinero) y al mismo tiempo es beneficiaria de un “convite”. Este intercambio económico se basa en la reciprocidad, de manera que los participantes

La familia sigue siendo la unidad básica de reproducción y consumo, pero la empresa capitalista se convierte en la unidad básica de producción. La empresa “compra” los factores de producción en el mercado y moviliza el trabajo humano en interacción con la naturaleza para producir bienes o servicios que se venden en el mercado, tratando de maximizar el beneficio de la operación. Por su parte, los “trabajadores”, como se ha dicho, no tienen acceso a los medios de producción ni producen para sí mismos, sino que “venden” su fuerza de trabajo en el mercado a las empresas a cambio de una percepción económica denominada “salario”, que utilizan para satisfacer sus necesidades – las necesidades básicas y las generadas por el sistema para autorreproducirse –, comprando bienes y servicios en el mercado a las propias empresas capitalistas¹⁰.

La construcción de una “economía de mercado” no ha surgido espontáneamente fruto de la expansión de una supuesta tendencia “natural” humana al intercambio mercantil, sino que deriva de un proceso histórico, social y político determinado y de una serie de cambios institucionales¹¹. Este proceso requiere que los factores de producción – trabajo, tierra y dinero – se “liberen”, es decir, que sometan a las reglas del intercambio en el mercado, rompiendo así con las regulaciones históricas de los regímenes precapitalistas, que, por lo general, lo impedían¹². Para ello debe partirse de la ficción de que estos factores son “mercancías” – bienes producidos para el mercado – a pesar de que, en términos empíricos no lo son¹³.

normalmente no pretenden obtener beneficio; lo que se busca, en principio, es el equilibrio de prestaciones, modulado por factores relacionados con la relación social que los une y que pueden justificar, por ejemplo, que el importe del regalo pueda ser superior al del convite. En cambio, cuando alguien va a comprar su regalo de bodas, el intercambio se rige por relaciones de mercado en las que los participantes pretenden maximizar el beneficio y se aplican las reglas de la oferta y la demanda (si el comprador ve el mismo artículo en dos tiendas a distintos precios, cogerá el más barato, *ceteris paribus*).

¹⁰ «La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital. ¿Para qué la vende? Para vivir» (K. MARX, *op. cit.*).

¹¹ K. POLANYI, *The Great Transformation*, cit., 60.

¹² «La fuerza de trabajo no ha sido siempre una *mercancía*. El trabajo no ha sido siempre trabajo asalariado, es decir, *trabajo libre*» (K. MARX, *op. cit.*). Sobre el proceso histórico de liberación del trabajo y de la tierra en España, *vid.* P. LÓPEZ CALLE, *La constitución del trabajo como mercancía: el caso español*, en *Areas*, 2012, n. 31, 81-84.

¹³ «The crucial point is this: labor, land, and money are essential elements of industry; they also must be organized in markets; in fact, these markets form an absolutely vital part of the economic system. But labor, land, and money are obviously not commodities; the postulate that anything that is bought and sold must have been produced for sale is emphatically untrue in regard to them. In other words, according to the empirical

En concreto, el trabajo humano no es más que la actividad humana, es decir el ser humano mismo, contemplado en términos dinámicos¹⁴. Para comprender la razón y el sentido del Derecho del Trabajo es conveniente profundizar de manera particular en los procesos históricos y sociales que determinan la conversión del trabajo humano en “mercancía” apta para el intercambio en el mercado y que consolidan la “relación salarial” como la relación social básica para el sostenimiento económico de la sociedad.

2.2. La consolidación y normalización de la “relación salarial”

El “trabajo asalariado”, en sí mismo considerado, no es exclusivo del modo de producción capitalista. En sociedades tributarias que alcanzaron un cierto grado de división del trabajo y especialización funcional había personas que se habían visto privadas de la posesión de la tierra (o que tenían una posesión muy limitada que no garantizaba sus “necesidades”). Estas personas garantizaban su subsistencia y “bienestar” poniéndose al servicio de otras. Frecuentemente, este servicio se recompensaba con prestaciones directas en especie, pero, en determinados casos, cuando los mercados locales estaban suficientemente desarrollados, el “patrón” podía retribuir parte de ese servicio por medio de un “salario”, que, en este caso, permitía al trabajador satisfacer algunas de sus necesidades comprando o intercambiando bienes y servicios en dichos mercados. Normalmente, la “salarización” no era total, sino que se complementaba con la autoproducción o con relaciones de reciprocidad o redistribución; en muchos casos, los campesinos se limitaban a complementar sus ingresos ordinarios trabajando para otras personas en temporadas en que no podían cultivarse los campos (así, por ejemplo, los obreros que construyeron los famosos monumentos funerarios del Antiguo Egipto). Por supuesto, estas formas incipientes de “trabajo asalariado” implicaban la existencia de conflictos sociales e incluso, en algunos casos, la

definition of a commodity they are not commodities. Labor is only another name for a human activity which goes with life itself, which in its turn is not produced for sale but for entirely different reasons, nor can that activity be detached from the rest of life, be stored or mobilized; land is only another name for nature, which is not produced by man; actual money, finally, is merely a token of purchasing power which, as a rule, is not produced at all» (K. POLANYI, *The Great Transformation*, cit., 75).

¹⁴ «[...] la fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida» (K. MARX, *op. cit.*). En el mismo artículo, Marx expresa gráficamente que la fuerza de trabajo «solo toma cuerpo en la carne y sangre del hombre».

aplicación de lo que hoy llamaríamos “medidas de conflicto”¹⁵. Por lo tanto, requerían también de mecanismos de regulación de los diversos intereses en juego, de canalización del conflicto y de legitimación de los mecanismos de movilización social del trabajo. Sin embargo, estas formas de regulación guardan muy poca o ninguna relación con lo que hoy llamamos “Derecho del Trabajo”, porque la existencia de asalariados no implicaba en realidad que el trabajo estuviera organizado en torno a mercados autorregulados, regidos por las “leyes de la oferta y la demanda”.

En efecto, hasta la Revolución Industrial, la presencia de trabajadores “asalariados” era absolutamente marginal en el conjunto de la economía y, como ya se ha dicho, su “salarización” era en muchos casos parcial. Por otra parte, su papel era totalmente periférico en las conceptualizaciones ideológicas del trabajo y sus condiciones vitales eran absolutamente heterogéneas y no estaban generalmente ligadas a las “leyes del mercado”¹⁶.

Como es sabido, para convertir a los productores primarios en “asalariados” fue necesario “liberar” la fuerza de trabajo de las formas de regulación tradicional (gremiales y señoriales) que estaban vigentes en Europa y, al mismo tiempo, disolver los mecanismos locales de integración social que permitían cubrir determinados riesgos sociales de las clases trabajadoras, pero que afectaban negativamente a las posibilidades de movilización del trabajo¹⁷. De este modo, las filas del proletariado se nutrieron inicialmente de las masas “desafiliadas” o desconectadas de la sociedad y de sus mecanismos de cobertura de riesgos, que se encontraban en una posición especialmente precaria; esta

¹⁵ Así, por ejemplo, en un papiro conservado en el Museo de Turín, se da cuenta de una “huelga” de los obreros que trabajaban en la necrópolis en Deyr el-Medina, durante el reinado del Faraón Ramsés III en el Antiguo Egipto, motivada por el retraso en el pago de los salarios; *vid.* F. CIMMINO, *Vida cotidiana de los egipcios*, Edaf, 2002, 254-256 (publicado originalmente en 1985).

¹⁶ «[...] la paradoja de estas sociedades anteriores a la revolución industrial consiste en que, si bien conocieron y desarrollaron formas diversas de situaciones salariales, no permitieron la constitución de una condición salarial [...] si bien se vuelve *cada vez más importante en términos cuantitativos*, el salariado se sigue siendo *estructuralmente periférico*, en relación a las formas legitimadas de la división del trabajo» (R. CASTEL, [Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado](#), Paidós, 1995, 117, última consulta 18/04/2019).

¹⁷ «El movimiento histórico que transforma en asalariados a los productores se presenta, por lo tanto, como su emancipación de la servidumbre y del régimen de los gremios. Por otra parte, si estos emancipados se venden a sí mismos es porque se ven obligados a ello para vivir, porque han sido despojados de todos los medios de producción y de todas las garantías de existencia ofrecidas por el antiguo orden de cosas» (K. MARX, *El capital*, Antalbe, 1986, 229, publicado originalmente en 1867).

precariedad se acentuó con la aplicación de la normativa represora del vagabundeo que obligaba a los menesterosos a someterse a un patrón. La débil posición negociadora y organizativa de los primeros asalariados permitió que se produjeran situaciones de explotación y coacción extremas¹⁸, que finalmente fueron conocidas por la sociedad “cultura” a partir de las descripciones del “pauperismo” que se generalizaron durante el siglo XIX.

En este contexto, la instauración del modo de producción capitalista en las economías avanzadas tras la Primera Revolución Industrial no implicó, ni mucho menos, una estabilización de la relación salarial estructurada como mecanismo básico de subsistencia.

Las fábricas del siglo XIX – e incluso las de principios del siglo XX – se caracterizaban por una elevadísima inestabilidad del personal, tasas de explotación muy altas y salarios muy bajos. En este contexto, los “obreros” no terminaban de someterse a la disciplina del trabajo asalariado ni, en realidad, respondían al modelo teórico del *homo oeconomicus*, individuo completamente disponible para el mercado de trabajo a fin de maximizar sus ingresos. A menudo, el trabajo se prestaba de modo inestable e intermitente, cuando el “obrero” no tenía más remedio que hacerlo, en función de distintas coyunturas personales y de las necesidades del momento, de modo que las tasas de rotación eran muy elevadas¹⁹. Por otra parte, el trabajo se seguía prestando en muchos casos

¹⁸ «[...] en las primeras concentraciones industriales, las condiciones de trabajo eran tales que, para llegar a aceptar esas “ofertas” de empleo, uno tenía que sufrir la más extrema sumisión a la necesidad, y los desdichados reclutados de este modo sólo aspiraban a irse lo antes posible de esos lugares de desamparo. Una vez más, no se estaba muy lejos de la figura del vagabundo. En efecto, las primeras concentraciones industriales parecen haber reclutado una parte importante de sus obreros en el seno de las poblaciones nómadas de desafiados, y también entre las mujeres y los niños, más intimidables, o incluso con menos oportunidades de escapar de esas condiciones de trabajo. Era entonces “normal” que el ejercicio de la coacción haya sido allí particularmente implacable» (R. CASTEL, *op. cit.*, 130).

¹⁹ R. CASTEL, *op. cit.*, 273, caracteriza la relación salarial de los inicios de la industrialización con los siguientes elementos: ingreso mínimo que garantizaba solo la reproducción de la clase obrera y que no permitía invertir en consumo, inestabilidad de la relación de trabajo y carácter débil de los vínculos del trabajador con la empresa (cambios de lugar de trabajo, alquiler al mejor postor si era posible, descansos no estructurados si el trabajador podía sobrevivir sin incorporarse al trabajo industrial, etc.). A modo de ejemplo, incluso a principios del siglo XX, en la industria automovilística de Detroit se contrataba a los obreros “al día” y la rotación era extraordinariamente elevada (B. CORIAT, *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la población en masa*, Siglo XXI de España, 1982, primera edición en francés de 1979). *Vid.*, asimismo, R. CASTEL, *op. cit.*, 273.

en espacios rurales o semi-rurales y los asalariados obtenían de la autoproducción doméstica – o del trabajo estacional en el campo – una parte significativa de los bienes de consumo de primera necesidad; de hecho, en muchos casos esto permitió a los empresarios pagar salarios inferiores al coste de restitución de la fuerza de trabajo²⁰. Lógicamente, dado su estado de miseria, los obreros normalmente no podían comprar en el mercado mercancías que no fueran estrictamente necesarias, de modo que, en definitiva, sus niveles de participación en el mercado como consumidores eran muy bajos.

En realidad, la “relación salarial” se va consolidando de manera progresiva en las economías capitalistas avanzadas como el modo de vida generalizado de las masas a lo largo del siglo XX, con la configuración del modelo productivo que se ha dado en llamar “fordista”.

Normalmente, suele considerarse que el Derecho Social surge como “consecuencia” de las primeras fases de “salarización” del trabajo humano, puesto que en gran medida aparece como reacción frente a las condiciones de miseria a las que se había sometido a estos primeros “obreros asalariados” en el marco del capitalismo. En cierta medida, esta idea es correcta, pero, en realidad, también sucede al contrario, esto es, que el Derecho del Trabajo ha operado como “causa” de la salarización de la sociedad, en la medida en que ha contribuido de manera significativa a la expansión, estabilización y plenitud de la relación salarial como forma básica de la organización económica y social²¹.

En primer lugar, la aparición de las primeras instituciones de intermediación laboral formalizadas permite distinguir con claridad a la población activa de la inactiva, sometiendo a los inactivos válidos para el trabajo a formas de tutela coactivas destinadas a insertarlos de manera efectiva en el mercado²².

En segundo lugar, la regulación heterónoma del contrato de trabajo – por vía legal o colectiva – implica la estabilización de la relación de trabajo²³, que, así, se hace continuada en el tiempo y se estructura en torno a un estatuto específico de derechos que normaliza la condición asalariada²⁴.

²⁰ B. CORIAT, *op. cit.*, 62-64; R. CASTEL, *op. cit.*, 281.

²¹ «[...] este paso del Estado de Derecho al Estado Social de Derecho conlleva también la culminación del proceso de transición del feudalismo al capitalismo» (P. LÓPEZ CALLE, *op. cit.*, 90).

²² R. CASTEL, *op. cit.*, 275-277.

²³ «A significant effect of collective bargaining, supported by employment legislation, was to stabilize the employment of industrial workers by discouraging lay-offs and other suspensions of work» (S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005, 99).

²⁴ R. CASTEL, *op. cit.*, 284-285.

En tercer lugar, la aparición en muchos países de “régimenes de bienestar”, ligados al trabajo (aseguramiento de jubilación, invalidez, enfermedad, etc.) permite insistir en la distinción entre población activa e inactiva, así como estabilizar la prestación de servicios y el vínculo con el empresario. Por otra parte, facilita que la supervivencia se termine disociando de la producción doméstica y hasta cierto punto, de la ayuda familiar²⁵.

En cuarto lugar, la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los obreros y el aumento de los salarios, no solo permite liberar a los trabajadores de la “autoproducción doméstica”, dado que terminan comprando en el mercado los bienes que necesitan para vivir, sino que, además, los convierten en una nueva categoría de “consumidores”, que retroalimenta la producción masiva de servicios y mercancías²⁶ y se configura como esencial para la reproducción del modo de producción capitalista.

En este contexto, el asalariado se convierte en un verdadero *homo oeconomicus*, que debe maximizar su salario para maximizar su capacidad de consumo. Como se ha visto, en todas las sociedades, las personas se esfuerzan por atender, no solo sus necesidades vitales básicas, sino también una serie de necesidades generadas por el orden social en el que se integran. Lo que sucede en la “sociedad de consumo” es que estas necesidades adicionales son virtualmente infinitas, porque no tienen ningún límite a priori. De este modo, el asalariado se disocia completamente de los vínculos tradicionales (conexión directa con la subsistencia, auto-producción autárquica y redes de reciprocidad), poniéndose plenamente al servicio del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, el “consumismo” implica que la lógica de la integración en el mercado termina inundando completamente casi toda la vida del trabajador, incluyendo su tiempo de ocio²⁷.

2.3. Canalización del conflicto social en el orden capitalista

El modo de producción capitalista, caracterizado por “la economía de mercado”, por la consolidación de la relación laboral y por la mercantilización del uso de la fuerza de trabajo, implica por su propia

²⁵ *Ibidem*, 282-283.

²⁶ *Ibidem*, 280-281.

²⁷ «[...] con ello, permiten subsumir definitivamente en la lógica de la acumulación de capital todo el tiempo de trabajo y de no trabajo del conjunto del obrero colectivo de un Estado determinado» (P. LÓPEZ CALLE, *op. cit.*, 93).

configuración, determinadas disfunciones sociales, contradicciones y conflictos. Estos conflictos son distintos de los que se producen en otros modos de producción y, por tanto, requieren que la regulación que los canaliza asuma perfiles específicos.

En primer lugar, las relaciones de intercambio en el mercado son inherentemente conflictivas, puesto que sitúan a los participantes en posiciones competitivas, dado que ambos desean obtener el máximo beneficio del intercambio. En este contexto, aunque el mero hecho del intercambio implica – al menos formalmente – una mínima confluencia de intereses, ambas partes tienen intereses opuestos en lo que refiere a la determinación del precio. En todo caso, aunque la gestión de este conflicto de intereses exige que se configure algún tipo de regulación, si no existieran elementos de confrontación adicionales, bastaría con aplicar el Derecho Civil o, en su caso, el Derecho Mercantil.

En segundo lugar, la consideración ficticia del factor trabajo como una mercancía que puede ser comprada y vendida en el mercado resulta muy problemática porque, como hemos señalado anteriormente, el trabajo no es más que la actividad humana, es decir, el ser humano mismo en su interacción con la sociedad y la naturaleza. Así pues, el trabajador no puede, en realidad, dissociarse de su trabajo (puede separarse de los frutos del trabajo, pero no del trabajo en sí mismo). En la relación salarial – al contrario de lo que sucede en la esclavitud – la empresa no se apropia del trabajador como individuo, dado que solo necesita de su fuerza de trabajo. No obstante, para movilizar esta fuerza de trabajo y aplicarla a la producción, necesita ejercer, *de facto*, alguna forma de control real sobre el trabajador mismo. Por consiguiente, el modo capitalista exige que el asalariado se encuentre en una posición de subordinación frente al empresario.

La relación es siempre asimétrica – porque de lo contrario no nos encontraríamos ante una relación salarial – y esta asimetría está presente siempre, con independencia de que haya otros elementos que puedan modular el poder real de las partes; determinados trabajadores muy concretos pueden tener un poder de negociación muy amplio y, por otra parte, determinados empresarios pueden encontrarse en una posición de debilidad por sus circunstancias particulares, pero estos elementos solo matizan el equilibrio de fuerzas en un vínculo que es, por definición, desigual. Por otra parte, la relación salarial es siempre, hasta cierto punto, alienante, puesto que separa al trabajador de sí mismo y del control sobre su propia vida en la medida en que está sometido a otro durante la jornada laboral; por supuesto, también aquí puede haber grados distintos de alienación en función de las circunstancias particulares, pero esto no

impide la tendencia general que tiene cualquier trabajo asalariado a provocar una cierta desconexión entre la autoconciencia del trabajador y la actividad que realmente desempeña (de un modo u otro, todo trabajo se siente como “obligado”).

Estas contradicciones tienden a generar conflictos, disfunciones y malestar en la experiencia vital del asalariado. Pero también generan conflicto desde el punto de vista del empresario, puesto que la fuerza de trabajo no es un factor de producción inanimado que pueda, en la práctica manipularse libremente sin ningún tipo de resistencia. El empresario debe luchar por “controlar” efectivamente la actividad laboral, a través de diversos medios (coercitivos y disciplinarios, organizativos, persuasivos, contractuales, etc.), para conseguir aplicar la actividad del trabajador al esfuerzo productivo conjunto de la empresa. En este marco, la eficacia de los métodos puramente coactivos (imposición) o puramente comunicativos (sugestión) resulta francamente limitada, resultando oportuno acudir a mecanismos – individuales o colectivos – de reciprocidad contractual, individual o colectiva²⁸. Esta tensión entre el control del empresario y la resistencia al poder del trabajador está también presente en cualquier relación salarial, con independencia de la mayor o menor intensidad del conflicto.

En tercer lugar, esta situación de poder real ejercido por el titular de los medios de producción tiene consecuencias concretas sobre los individuos, los grupos sociales y, en último término, sobre la sociedad como un todo. Por supuesto, el salario establecido afecta a las garantías de subsistencia, salud y bienestar de los trabajadores y a su capacidad de consumo; la estabilidad o inestabilidad del vínculo afecta necesariamente a su situación vital y familiar; las condiciones de trabajo afectan notablemente a la salud y el bienestar personal de los trabajadores y pueden incluso poner en peligro su vida; el tiempo de trabajo afecta a las posibilidades de reproducción de la unión familiar y a las relaciones en el seno de los grupos familiares, etc. Desde el punto de vista del empresario, la insatisfacción y el descontento pueden afectar negativamente a la

²⁸ La coacción es el ejercicio legítimo o ilegítimo del poder del empresario para someter la voluntad de los trabajadores; la sugestión es el despliegue de técnicas propagandísticas para persuadir a los trabajadores de que sus intereses coinciden con los de la empresa; el compromiso contractual implica el reconocimiento de la existencia de intereses diferenciados y a menudo contradictorios, de modo que el control de la conducta del trabajador requiere incentivos materiales o simbólicos que afecten realmente al bienestar del trabajador. Normalmente, los empresarios utilizan una combinación de estas tres estrategias. Me he ocupado con más detalle de este tema en *El papel de la autonomía efectiva de la voluntad del trabajador en la gestión del cambio empresarial*, en J. CABEZA PEREIRO (dir.), *La gestión del cambio laboral en la empresa*, Aranzadi, 2017, 328-331.

productividad de los trabajadores.

En cuarto lugar, no solo existe una relación de subordinación “individual” del asalariado respecto al titular de los medios de producción, sino que también existe una dependencia absoluta respecto al mercado de trabajo y en lo que refiere a la condición salarial misma²⁹, que implica, en principio, desprotección frente a los riesgos sociales. El trabajo asalariado es el medio básico de integración de las personas en la sociedad, lo que se ve acentuado por la desaparición de las tutelas tradicionales y por la descomposición de las familias extensas que operaban cuando la familia era unidad de producción. Así pues, la exclusión del mercado de trabajo (debido al desempleo, la discapacidad, la discriminación o cualquier otra causa) genera precariedad vital, exclusión social y disfunciones personales y sociales de todo tipo, si no se establece un sistema redistributivo de cobertura de riesgos sociales. Por otra parte, la división sexual entre el trabajo productivo – en el mercado – y el trabajo reproductivo de la unidad doméstica mantiene y acentúa la posición subordinada de las mujeres.

En quinto lugar, el modo de producción capitalista, al mismo tiempo que provoca todas estas disfunciones, sitúa – al menos en sus primeras fases – a los asalariados en posiciones de interés hasta cierto punto similares y los agrupa en un mismo espacio físico, donde organiza sus esfuerzos de manera coordinada. La inmensa mayoría de los asalariados no puede influir realmente en la realidad que les afecta si no lo hace de manera organizada y, por otra parte, este hecho se ve corroborado por su experiencia real en el ámbito de la producción industrial³⁰. Por todo ello, es muy frecuente que en las sociedades en las que se implanta el modo capitalista, una parte de los asalariados se termine organizando para defender de manera colectiva sus intereses comunes, ya sea en función de su profesión u oficio, de la empresa, de su rama de actividad o, de manera más amplia del conjunto de los asalariados. Así pues, el “movimiento

²⁹ «Pero el obrero, cuya única fuente de ingresos es la venta de su fuerza de trabajo, no puede desprenderse de *toda la clase de los compradores*, es decir, *de la clase de los capitalistas*, sin renunciar a su existencia. No pertenece a tal o cual capitalista, sino a la *clase capitalista en conjunto*, y es incumbencia suya encontrar un patrono, es decir, encontrar dentro de esta clase capitalista un comprador» (K. MARX, *Trabajo asalariado y capital*, cit.).

³⁰ «[...] la clase obrera, al igual que el campesinado, consiste casi por definición en personas que no pueden provocar acontecimientos a menos que actúen colectivamente, aunque a diferencia de los campesinos, su experiencia laboral demuestra cada día que deben actuar colectivamente o no actuar en absoluto» (E. HOBBSAWM, *Notas sobre la conciencia de clase*, en E. HOBBSAWM, *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*, Crítica, 1987; la recopilación original en inglés es de 1984 y el ensayo de 1971).

sindical” configura y exterioriza una nueva forma de conflicto (el conflicto colectivo), presionando a los empresarios y al Estado para defender los intereses abstractos de grupos genéricos de trabajadores.

En sexto lugar, los conflictos anteriormente mencionados adquieren también una dimensión política, afectando a la competición de distintos grupos por el ejercicio del poder. Primero, aparecen movimientos contestatarios que desestabilizan el poder con su actividad “violenta” o que incluso plantean la amenaza creíble de la sustitución del modo de producción capitalista por un régimen socialista a partir de un proceso revolucionario; así pues, se percibe que resulta necesario atender a las disfunciones del sistema para poder mantenerlo. Una vez reconocido el sufragio universal (necesario para legitimar el poder del Estado sin ejercer físicamente la violencia), los partidos obreros entran en la batalla política “legal” y, por tanto, se acentúa la presión sobre las fuerzas conservadoras del orden existente para que gestionen eficazmente el conflicto social si pretenden conservar el poder. A pesar de que estos partidos “obrerros” terminan por asumir posiciones de gobierno y, por tanto, por integrarse plenamente en el sistema, la competencia electoral entre los distintos partidos se mantiene y las distintas vías que se propongan para canalizar el conflicto social pueden orientar el voto de los ciudadanos; así pues, tanto los partidos “socialdemócratas” como los partidos “demócrata-cristianos” incluían en sus programas aspectos relacionados con la protección laboral y social de los asalariados. En la actualidad, a esta competencia electoral se añaden también partidos “populistas” – o, en su caso nacionalistas, identitarios o fundamentalistas religiosos – que se nutren del descontento de la población y que, en algunos casos, se definen por oposición al marco social generado por el capitalismo, aunque generalmente, no de manera tan estructurada como los movimientos revolucionarios. Así pues, si los partidos en el poder no corrigen las disfunciones generadas por el sistema, estos grupos pueden ganar protagonismo y quizás amenazar las condiciones en las que se produce el régimen de acumulación (por ejemplo, la expansión de los mercados).

3. La formulación contradictoria de las funciones del Derecho del Trabajo

Estos conflictos sociales derivados del modo de producción capitalista y de la extensión de la “relación salarial” se empiezan a manifestar de manera muy temprana con la progresiva implantación de la Revolución Industrial. Desde el primer momento, se producen algunas formas de

regulación de las relaciones de trabajo asalariado y de la cobertura de riesgos sociales, que, en algunos casos, han servido de embrión para regulaciones posteriores. Sin embargo, lo que conocemos como “Derecho del Trabajo” es básicamente un producto del siglo XX y surge a partir de las circunstancias históricas particulares de este momento histórico³¹, con un programa ideológico y político concreto que podríamos identificar como el “reformismo social”³².

El “reformismo social” parte del reconocimiento de que el conflicto social es inherente al orden económico capitalista y que no puede desaparecer³³. También parte de la aceptación – al menos a los efectos prácticos inmediatos – de este modo de producción; algunos reformistas procuraban activamente la conservación de este orden y otros pretendían su superación paulatina, pero todos lo aceptaban como escenario real en el que se desenvuelven las políticas sociales. Así pues, la función del Derecho del Trabajo es la canalización continua del conflicto social – pero sin suprimirlo por completo, dado que esto es imposible –, manteniendo el orden económico capitalista, pero suavizando algunas de sus consecuencias destructivas sobre la sociedad³⁴.

Salta a la vista que la formulación abstracta de la función general del Derecho del Trabajo (canalizar el conflicto sin suprimirlo y humanizar el capitalismo sin sustituirlo) parece contradictoria y paradójica. En realidad, esta configuración contradictoria responde más bien a su propósito de

³¹ A grandes rasgos podríamos mencionar: la Segunda Revolución Industrial, el crecimiento de la industria y de la población asalariada, el llamado “nuevo sindicalismo” surgido a finales del siglo XIX, la creciente conciencia de las disfunciones del capitalismo decimonónico a partir de las descripciones del “pauperismo”, la consolidación de los movimientos obreros revolucionarios (y su posterior triunfo en Rusia en 1917), etc.

³² «The discipline of labour law derives from the early twentieth century and its structure reflects its origins in a particular political Project of social reform» (S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, 1).

³³ «El conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos» (O. KAHN FREUND, *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1987, 65, publicado originalmente en inglés en 1972).

³⁴ «El nuevo cuerpo normativo integrador habría de cumplir, así pues, la trascendental misión de imponer a la contradicción de intereses un cauce de desenvolvimiento compatible con la permanencia y el desarrollo del sistema de producción capitalista y las paredes maestras de la sociedad burguesa» (M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La función y la refundación del Derecho del Trabajo*, en AA.VV., *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Caja Duero, 2004, 37, ensayo publicado originalmente en *Relaciones Laborales*, 2000, n. 13).

buscar un punto de equilibrio entre fuerzas e intereses contrapuestos³⁵. Por otra parte, como consecuencia de esta tensión entre ideas opuestas, los objetivos más concretos que se desprenden de esta función general, pueden formularse también de manera contradictoria.

3.1. La desmercantilización como estrategia para producir y reproducir el mercado

En el discurso reformista que configura el Derecho del Trabajo, se expresa con absoluta claridad la idea de que el trabajo humano no debe ser considerado como una mercancía y que, por tanto, los trabajadores no deben ser tratados como si fueran un recurso inanimado³⁶. En efecto, toda la legislación laboral y de la seguridad social tiende a “desmercantilizar” o “humanizar” al trabajador, proporcionando espacios de dignidad frente a las consecuencias disfuncionales de su conversión en un mero factor de producción sometido a las leyes abstractas de la oferta y de la demanda³⁷. Aunque esta perspectiva de análisis es correcta, resulta también incompleta. De lo anterior no puede realmente deducirse que el Derecho del Trabajo opere globalmente como una fuerza “contraria al mercado”, como se concibe desde la ideología neoliberal y a menudo incluso desde las propias posiciones reformistas. Según esta perspectiva limitada, el Derecho del Trabajo se considera como un conjunto de “restricciones” – más o menos oportunas – que se imponen al “libre” juego de la oferta y la demanda en un mercado concebido idealmente como un orden espontáneo, “natural” y autorregulado, separado formalmente de la sociedad. En este contexto, la intervención de la legislación en un sistema supuestamente ajeno a ella se percibe como una especie de “invasión

³⁵ «[...] el dato trascendental que explica la razón de ser del Derecho del Trabajo como mecanismo de mediación e institucionalización en el conflicto social, no es otro que el equilibrio estructural entre los intereses de sus protagonistas que propone» (*ibidem*, 38).

³⁶ H. SINZHEIMER, *Crisis económica y Derecho del Trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, 73 (ensayos publicados originalmente en 1922, 1927, 1930 y 1933). En el ámbito de la OIT, la Declaración de Filadelfia de 1944 manifiesta – “reafirma” – que esta organización se basa en el principio de que el trabajo no es una mercancía.

³⁷ «To argue that social legislation, factory laws, unemployment insurance, and, above all, trade unions have not interfered with the mobility of labor and the flexibility of wages, as is sometimes done, is to imply that those institutions have entirely failed in their purpose, which was exactly that of interfering with the laws of supply and demand in respect to human labor, and removing it from the orbit of the market» (K. POLANYI, *The Great Transformation*, cit., 176).

extranjera”, es decir, como una disrupción del campo económico por parte de los subsistemas jurídico y político.

Como hemos visto *supra*, ni el mercado ni la economía de mercado, ni la oferta ni la demanda pueden considerarse como realidades “espontáneas” y “naturales” (en el sentido de no artificiales), dado que son construcciones sociales producidas por las personas y los grupos humanos y que requieren un marco político y constitucional de apoyo. Sin duda, la configuración de la economía de mercado requiere de la acción política materializada en normas jurídicas³⁸.

En lo que refiere al mercado de trabajo, como se vio anteriormente, la intervención institucional se ha materializado en dos etapas: una primera etapa de “liberación del trabajo” – a través de cauces políticos y jurídicos – para hacer posible la relación salarial y, posteriormente, una segunda etapa de consolidación de dicha relación salarial, que ha sido posible gracias al Derecho Social y que ha vinculado completamente a los productores con los mercados en su doble dimensión de asalariados y consumidores. En este contexto, el Derecho del Trabajo, en primer lugar, hace posible el mercado y, en segundo lugar, permite corregir sus ineficiencias³⁹. De hecho, incluso algún autor ha definido, de manera provocadora, el Derecho del Trabajo como el conjunto de técnicas de regulación destinadas a maximizar la eficacia de los mercados⁴⁰.

Así pues, manteniendo la formulación paradójica, el Derecho Social opera

³⁸ AA.VV., *Legal institutionalism: Capitalism and the constitutive role of law*, en *Journal of Comparative Economics*, 2017, vol. 45, n. 1, *per totum*.

³⁹ «[...] redistribution is held not to reverse the unpleasant results of the market, but rather to provide the preconditions for the market working in the first place. From this perspective, we would suggest, many of the redistributive and protective rules of labour law have a *market-creating* function [...]. Unregulated markets contain within them the seeds of their own destruction. In the terms of spontaneous order, the symbiotic relationship between the general and particular mechanisms can break down. The market loses its capacity for self-correction. Externalities causing losses beyond the exchange, which cannot be internalized because of high transaction costs, reduce aggregate well-being. Persistent inequalities mean that groups and individuals lack the resource endowments to enter the market in a meaningful way. In an extreme case, the market will destroy itself unless these negative effects are counter-acted by non-market institutions in the form of regulation and redistribution. In a less extreme case, the market order will continue to function, but will fail to provide adequate economic opportunities for an increasingly large segment of the population» (S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, 284).

⁴⁰ «Labour and employment law is the collection of regulatory techniques and values that are properly applied to any market that, if left unregulated, will reach socially sub-optimum outcomes because economic actors are individuated and cannot overcome collective action problems» (A. HYDE, *What is Labor Law?*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (ed.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing, 2006, 53).

“contra el mercado” – interviniendo en las condiciones de oferta y demanda que se habrían generado sin su intervención – pero en último término termina actuando “a su favor”⁴¹, porque consigue que el mercado sea posible, vincula radicalmente a las personas al mercado como productores y consumidores y maximiza la eficacia social del mercado de trabajo.

3.2. El control del poder empresarial para reforzar el sometimiento a dicho poder

El poder que ejerce el titular de los medios de producción sobre el asalariado no surge históricamente de su reconocimiento jurídico-formal, sino que es un dato real de las relaciones sociales y se desprende automáticamente de la posición que ocupan empresarios y trabajadores en el modo de producción capitalista.

Cuando este poder se manifiesta, el Derecho tiene que “percibirlo” y conceptualizarlo de algún modo. Durante los siglos XVIII-XIX, esta interpretación se plantea en forma de regulaciones que refuerzan – a menudo de manera expresa y nada coherente con la ideología liberal – la posición de dominio personal del empresario, incrementando aún más sus posibilidades de ejercer coerción sobre los trabajadores.

En cambio, el Derecho del Trabajo surge en el siglo XX con una cierta voluntad “democrática”, si entendemos “democracia” como el proceso continuo de regulación, limitación y control de las manifestaciones de poder existentes en una sociedad. En este sentido, las democracias liberales se van redefiniendo progresivamente como “democracias sociales”, al reconocer distintos derechos (laborales y extralaborales) que permiten afrontar las disfunciones generadas por la “salarización” de la población.

Así, el Derecho del Trabajo reconoce que existe una marcada desigualdad de poder entre empresarios y asalariados y, por tanto, procura reequilibrar hasta cierto punto esta desigualdad⁴², lo que implica la “tutela”, la

⁴¹ «[...] así como el contrato de trabajo no articula realmente la compraventa de una mercancía, tampoco el derecho del trabajo y las protecciones sociales definen realmente una intervención real del Estado contra el Mercado, o se puede decir de otra manera: definen una relación de intervención del Estado contra el Mercado pero a favor del Mercado» (P. LÓPEZ CALLE, *op. cit.*, 93).

⁴² «[...] la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno. Se origina como un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada [...]. El

“protección” o, con una formulación menos paternalista, el “empoderamiento” de los sujetos trabajadores. Este reequilibrio se produce fundamentalmente a través de la regulación heterónoma de las condiciones de trabajo, la institución de formas de representación de los intereses de los trabajadores, la negociación colectiva, la protección social y el establecimiento de entidades administrativas y judiciales para la resolución de los conflictos y la garantía de los derechos.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico, para limitar el poder empresarial, primero tiene que reconocerlo y, por tanto, legitimarlo socialmente. Lo que era inicialmente – en las primeras concentraciones industriales – una manifestación grosera de poder descarnado sobre las vidas de individuos marginales o excluidos, donde la violencia era patente y a menudo explícita, se convierte en un poder jurídico socialmente reconocido y admisible. Esta legitimación no es solo simbólica, sino también material, por cuanto que la limitación del poder lo normaliza y lo hace asumible como elemento básico y no periférico de la organización social de las sociedades contemporáneas. Así pues, aunque la formulación también parezca paradójica, limitando el poder del empresario, este se refuerza y se consolida.

3.3. Las restricciones a la libertad contractual para hacer el contrato posible

La narrativa tradicional respecto al origen y las funciones del Derecho del Trabajo normalmente parte de la consideración de que esta rama del ordenamiento adquiere autonomía respecto del Derecho Civil debido a que este resultaba inadecuado para gestionar el conflicto de intereses propio de la relación de trabajo asalariado, dado que partía de la consideración de la igualdad formal entre las partes y que, por tanto, no tomaba en consideración la desigualdad de poder inherente a la relación⁴³. Esta descripción contiene algo de verdad, puesto que explica adecuadamente en términos teóricos la diferencia sustancial que existe entre el Derecho Social y el Derecho Común formalista propio del liberalismo decimonónico y las razones de su independencia relativa. Sin embargo, no es del todo cierta en términos empíricos o históricos, porque

propósito fundamental del Derecho del Trabajo siempre ha sido, y nos atrevemos a decir que siempre lo será, constituir un contrapeso que equilibre la desigualdad de poder negociador que es necesariamente inherente a la relación de trabajo» (O. KAHN FREUND, *op. cit.*, 52).

⁴³ Por todos, O. KAHN FREUND, *op. cit.*, 74.

no parece que ni la práctica ni, generalmente, el discurso de los actores sociales antes del surgimiento del Derecho del Trabajo haya partido nunca de la consideración de que empresario y trabajador fueran sujetos formalmente iguales, al menos en lo que refiere a los operarios manuales; la igualdad jurídico-formal en todo caso se refería a las relaciones de los asalariados de mayor status social que desempeñaban empleos de carácter intelectual. Seguramente, la igualdad entre patrones y obreros resultaría para el pensamiento mayoritario tan inconcebible como lo era en aquel momento la igualdad entre hombres y mujeres o la igualdad entre las llamadas “razas”.

No hay que olvidar que la afirmación inicial de la libertad y de la igualdad en la ideología liberal se orienta fundamentalmente a disolver los obstáculos de las viejas regulaciones respecto a la instauración de la sociedad de mercado. Por eso, aunque es cierto que la afirmación de la “libre voluntad de los contratantes” aparece de manera muy temprana, lo hace en términos retóricos precisamente para oponerse a la asociación obrera, pero no para instaurar realmente contratos libres entre iguales⁴⁴.

Ya se ha mencionado en estas páginas que la relación de subordinación de los asalariados es una cuestión de hecho y se llevó al extremo en las primeras concentraciones industriales, que reclutaban en gran medida a individuos excluidos de la sociedad que se encontraban en situaciones de extrema precariedad. El problema real de integración jurídica de estas personas no era el excesivo formalismo del Derecho Civil, sino más bien la propia relación de poder que se ejercía contra ellos y que estaba totalmente fuera del Derecho.

Desde luego, por muy diversos motivos, parece sencillamente inimaginable que estos primeros asalariados del capitalismo pudieran acudir al sistema judicial para invocar la aplicación del Derecho privado basado en la igualdad formal; el problema no es que el sistema judicial les proporcionara sentencias formalistas que aludieran a las condiciones pactadas en un hipotético “contrato”, sino que resultaba imposible acudir, en la práctica, a cualquier instancia jurídica para resolver sus conflictos de intereses con el empresario. Por supuesto, no es casualidad que la configuración del Derecho del Trabajo imponga desde fechas muy tempranas el establecimiento de instancias judiciales específicas para los conflictos laborales. Pero, en realidad, no se trata solamente de un problema de “eficacia real del Derecho” contemplado desde el paradigma

⁴⁴ Así el discurso de Le Chapelier en la Asamblea Nacional, recogido en la sesión de 14 de junio de 1791 en el debate de la aprobación de la conocida ley que lleva su nombre y que prohíbe los “cuerpos intermedios”: «Il faut donc remonter au principe que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier».

realista, porque, en realidad, las primeras regulaciones positivas del trabajo asalariado distaban mucho de consagrar la igualdad formal entre las partes. En la Francia de finales del Siglo XVIII, las normas locales establecían mecanismos de coerción para mantener a los trabajadores en el puesto de trabajo⁴⁵. Posteriormente, durante el siglo XIX, se aplicaron instituciones que claramente consagraban la desigualdad formal entre empleadores y trabajadores: la “libreta obrera” y los “reglamentos de taller”⁴⁶.

En el más avanzado e industrializado Reino Unido (y en todo el mundo anglosajón), hasta finales del siglo XIX, las relaciones entre los trabajadores manuales y sus empresarios no podían caracterizarse – ni siquiera desde un punto de vista formal – como “contractuales” o “recíprocas”, puesto que se regían por las *Master and Servant Acts*⁴⁷ y otras disposiciones, que consagraban formalmente la desigualdad entre las partes y que incluso llegaban a imponer sanciones penales por incumplimientos disciplinarios de los trabajadores. Solo a partir del siglo XX, las decisiones judiciales empiezan a extender a los trabajadores “de cuello azul” las previsiones que se habían ido desarrollando respecto a “empleados” que estaban excluidos de la legislación represiva⁴⁸.

Así pues, es el Derecho del Trabajo el que hace posible – no sin dificultades teóricas – la caracterización jurídica de la relación laboral como un “contrato”⁴⁹. Las contradicciones lógicas son inevitables y en último término derivan precisamente de la consideración ficticia de la fuerza de trabajo como una mercancía: los contratos se basan en la igualdad entre las partes, mientras que la relación de trabajo implica una desigualdad sustancial (consagrada formalmente en la formulación del poder de dirección y el correlativo deber de obediencia); los contratos se fundamentan en la libertad, pero el compromiso del asalariado implica en

⁴⁵ R. CASTEL, *op. cit.*, 129-130.

⁴⁶ «La libreta obrera quebraba la reciprocidad de los dos contratantes según el derecho civil. Era una “ley industrial” que le otorgaba al patrón un poder discrecional sobre la contratación [...]. Más derogatorio aún del derecho común era el reglamento de taller. Él expresaba claramente la voluntad de absorción de lo público en lo privado, característica de la tutela patronal». R. CASTEL, *op. cit.*, 215.

⁴⁷ S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, 42-44 y 61-74.

⁴⁸ *Ibidem*, 74-82.

⁴⁹ «[...] el contrato de trabajo – una relación social que pertenece genuinamente, podemos decir, al orden del Mercado – no se consolida legalmente hasta que no se acompaña del corpus jurídico del derecho social y del trabajo – limitaciones reglamentarias a la compraventa del trabajo que pertenecen, para utilizar la dicotomía clásica, más bien al orden del Estado –. Pareciera ser, como ha escrito algún jurista – si bien llegando a otras conclusiones –, que la contractualización formal de la relación laboral se produce justo en el momento en el que se reconoce que el contrato de trabajo no es exactamente una relación contractual» (P. LÓPEZ CALLE, *op. cit.*, 92).

realidad una renuncia a la autodeterminación de su actividad durante el período de trabajo⁵⁰.

El Derecho del Trabajo parte de la ficción jurídica de considerar esta relación de poder como un contrato libremente realizado entre sujetos iguales; de este modo, intenta introducir la aplicación del Derecho en una realidad de poder descarnado⁵¹. No obstante, al mismo tiempo que establece esta ficción, reconoce que la libertad y la igualdad no son reales⁵², de modo que configura mecanismos de “protección”, “tutela” o “empoderamiento” del trabajador (regulación imperativa, apoyo a la negociación colectiva, Estado del Bienestar, instituciones de solución de conflictos...). El juego combinado del reconocimiento formal del contrato y la relativa corrección de lo que sería la lógica puramente contractual consigue crear un mínimo espacio de dignidad, que permite, hasta cierto punto y con determinados límites, configurar al asalariado como un sujeto real de una relación contractual entre iguales constituida por obligaciones recíprocas. Una vez más, lo que se presenta formalmente como una paradoja, consiste más bien en la búsqueda de un complejo y variable equilibrio entre fuerzas contrapuestas.

4. La crisis contemporánea del Derecho del Trabajo

4.1. Factores determinantes del cambio

Prácticamente todos los autores coinciden en que el Derecho del Trabajo, tal y como se había desarrollado en el siglo XX y como se había consolidado en el modelo de “Estado Social” (al menos en las economías más avanzadas), desde hace varias décadas ha entrado en una profunda crisis, que afecta, con distintos niveles de intensidad, a todos los parámetros (políticos, ideológicos, económicos, tecnológicos y

⁵⁰ *Ibidem*, 91.

⁵¹ La relación de trabajo «Se origina como un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por “contrato de trabajo” [...]. Es un intento de infundir el Derecho en una relación de mando y subordinación [...]. Esta es la realidad de las cosas, realidad que el lenguaje jurídico oculta. En éste el poder normativo y decisor que unilateralmente posee el empresario, se presentan como basados en un “contrato”, es decir, en la libre voluntad del empresario y del trabajador» (O. KAHN FREUND, *op. cit.*, 52 y 58-59).

⁵² P. LÓPEZ CALLE, *op. cit.*, 92; *cf.* O. KAHN FREUND, *op. cit.*, 59-62. «La igualdad de las personas es una creación conceptual, no una manifestación real» (H. SINZHEIMER, *op. cit.*, 61).

productivos) sobre los que se había construido este sector del ordenamiento jurídico⁵³.

El origen histórico del cambio puede situarse en la “crisis económica” de los años 70, que, más allá de los aspectos puramente coyunturales implicó cambios sustanciales en la organización de la producción como respuesta adaptativa de las empresas, así como en el debilitamiento y posterior derrumbe de los regímenes llamados “socialistas”, que instauró un nuevo orden en el sistema social global.

A partir de estos acontecimientos históricos, se desatan diversos fenómenos – en muchos casos, interconectados entre sí – que influyen considerablemente en las relaciones laborales y en la configuración del mercado de trabajo y de los sistemas redistributivos de protección social.

En primer lugar, se consolida el desempleo estructural masivo – con distintos grados de intensidad –, lo que pone en cuestión la “salarización” real de la población, genera exclusión social y, sobre todo, afecta radicalmente a la relación de fuerzas entre capital y trabajo en las sociedades más desarrolladas. En este contexto, el derrumbamiento del poder real de negociación – individual y colectivo – de los trabajadores, ha permitido la ruptura de los compromisos y equilibrios alcanzados durante el fordismo. En los últimos tiempos, el problema del desempleo se ha visto agravado por la continua automatización de procesos y la robotización, que siguen reduciendo las necesidades de mano de obra en relación con el volumen de la población asalariada, por más que se generen nuevos empleos asociados a las nuevas tecnologías.

En segundo lugar, el nuevo orden político mundial, el progreso tecnológico y las medidas políticas liberalizadoras de los mercados internacionales han implicado un desarrollo espectacular de las relaciones de intercambio más allá de las fronteras de los Estados-nación y de los mercados “nacionales” que se habían constituido en el siglo XIX y consolidado en el siglo XX, así como procesos de movilización internacional masiva de trabajadores y de capitales. Este fenómeno – denominado “globalización” o “mundialización” de la economía – ha supuesto un incremento exponencial de la competencia entre las empresas. El aumento de la presión competitiva sobre las empresas ha

⁵³ Mucho se ha escrito sobre este proceso de crisis en las últimas décadas y poco puedo aportar aquí aparte de hacer una síntesis general de los aspectos que considero más importante. Para una mayor profundización, puede acudir a estudios recientes como los que aquí, por todos, se citan: A. SUPLOT, *Las vías para una verdadera reforma del Derecho del Trabajo*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2015, n. 5, 500-519; J.L. MONEREO PÉREZ, *Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la “era de la flexibilidad”*, en *ibidem*, 2016, n. 5, 444-493.

sido otro de los factores que, sin duda, han puesto en peligro el pacto social consolidado en el siglo XX.

En tercer lugar, en este contexto de “globalización”, la liberalización de la circulación de capitales emprendida en los años 80 y 90 ha favorecido el fenómeno conocido como “financiarización de la economía”, que consiste básicamente en un predominio de los mercados de capital frente a todos los demás mercados. La financiarización afecta a la inversión en la economía productiva (lo que podría contribuir al desempleo), a las estrategias competitivas de las empresas (lo que afectará a las condiciones de trabajo) e incluso al Estado del Bienestar, en la medida en que las élites políticas y económicas tienden ahora a “liberalizar” – esto es, someter al mercado financiero – capitales de naturaleza pública que habían sido administrados conforme a la lógica de la redistribución.

En cuarto lugar, hay que tomar en consideración la “terciarización de la economía” en los países más desarrollados, así como los cambios organizativos y productivos que se han ido produciendo al hilo de las mencionadas presiones competitivas y del progreso tecnológico (crisis del fordismo, especialización flexible y, recientemente, “economía digital”). En las nuevas formas de organización empresarial se diluye la importancia de las grandes concentraciones de trabajadores en el mismo espacio físico y se incrementa notablemente la división del trabajo interempresarial (y entre los trabajadores) a través de la externalización productiva y del trabajo en red. En este contexto, se acentúa la diversificación de condiciones de vida y trabajo de la población asalariada, se hace más difícil la organización de los trabajadores (debilitando significativamente a los sujetos colectivos) y, en muchos casos, se modifican radicalmente las pautas y los mecanismos de “control del trabajo”.

Estos nuevos mecanismos de control permiten que el capital pueda extraer valor del trabajo jurídicamente “autónomo” (o del desarrollado en empresas muy pequeñas), a través de la presión de las redes interempresariales. Al mismo tiempo, también se generalizan este tipo de formas de control sobre muchos trabajadores formalmente dependientes, de modo que ya no es necesario concentrarlos físicamente en grandes factorías ni aplicarles una disciplina de tipo tradicional. Estas circunstancias confluyen con la generalización de pautas ideológicas que propugnan que los trabajadores – tanto los autónomos como los dependientes – se sometan (de manera ficticia) al modelo referencial ideal del “emprendedor”⁵⁴. Así pues, aunque se mantiene la “salarización” de la

⁵⁴ A. SERRANO PASCUAL, C.J. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, *De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial del trabajador*, en

sociedad, se tiende a presentar simbólicamente y de manera ficticia a los asalariados como “empresas”. Estas representaciones coinciden con una tendencia creciente a descargar el riesgo empresarial sobre los productores primarios.

En quinto lugar, al hilo de todos estos cambios en la estructura de la producción, se genera una importante mutación ideológica, que se ve favorecida por el nuevo equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo. Las ideologías “socialistas” o “de izquierdas” (revolucionarias o no, pero críticas con las jerarquías de poder del capitalismo), se han visto seriamente desprestigiadas tanto entre las élites intelectuales como en el discurso social mayoritario y han sido relativamente desplazadas por movimientos políticos identitarios, basados en la idea de la “nación” o en las creencias religiosas que permiten agrupar a los “consumidores de política” al margen de los intereses materiales que se desprenden de su posición en el sistema productivo; de hecho, a menudo el pensamiento izquierdista termina replegándose sobre problemas sociales de carácter simbólico que proporcionan identidad a individuos y grupos más allá de su posición de clase y que, de hecho, pueden enfrentar a personas que se encuentran en posiciones similares. Por otra parte, los planteamientos “reformistas” de centro-izquierda y de centro-derecha (social-demócratas, socio-liberales, demócrata-cristianos) se están viendo progresivamente desgastados por la hegemonía a efectos prácticos de la ideología neoliberal y por sus consecuencias en la política jurídica.

4.2. La ideología neoliberal y la “trampa de la flexibilidad”

A partir de todos estos factores se caracteriza, como ya se ha señalado, un discurso ideológico que podríamos calificar como “neoliberal” porque tiende a producir propuestas similares, *mutatis mutandis*, a las que se hacían en los siglos XVIII y XIX frente a las regulaciones del Antiguo Régimen. Unas y otras propuestas se sustentan, en último término, sobre la concepción de la sociedad como un espacio donde individuos aislados interaccionan libremente en el marco de diversos mercados autorregulados por inevitables leyes abstractas que los arrastran inexorablemente hacia la máxima eficiencia si no entra en juego el “excesivo” intervencionismo del Estado. A pesar de esta concepción ideal o teórica, en términos reales, estas propuestas requieren que los poderes públicos intervengan de manera muy intensa en la economía y en la

[Cuadernos de Relaciones Laborales, 2018, n. 2 \(monográfico\), per totum.](#)

sociedad, pero su intervención se considera adecuada en la medida en que tienda a “liberalizar” a los mercados y no a regularlos en pos de determinados objetivos sociales.

Existe una diferencia fundamental entre unas y otras propuestas. La ideología liberal originaria se orientaba a destruir los mecanismos de regulación del trabajo, la tierra y el dinero que existían en el Antiguo Régimen con objeto de “liberar” las fuerzas productivas y construir sociedades “de mercado” en los Estados nacionales contruidos en torno a los mercados nacionales sobre los cimientos organizativos de los antiguos Estados tributarios. En cambio, el nuevo liberalismo se orienta a la progresiva disolución de los mecanismos propios del Estado social en estos Estados nacionales, para configurar un nuevo mercado internacional, aparentemente “desregulado” o “autorregulado”, es decir, absolutamente regulado por las relaciones efectivas de poder que se producen en este espacio, sin ningún tipo de control democrático. De este modo, como ya se anticipaba, el nuevo discurso implica una ruptura del compromiso social de modelo fordista tal y como se había consolidado tras la segunda guerra mundial en las sociedades capitalistas más desarrolladas económicamente.

La influencia de esta nueva ideología es innegable, puesto que se ha instalado – por supuesto, con distintos grados de intensidad – en los principales centros de poder económico y político, en los organismos internacionales y en los Gobiernos de la mayoría de los Estados (incluyendo los de ideología formalmente socialdemócrata) y ha emprendido por doquier un proceso continuo y siempre inacabado de “reformas laborales” que progresivamente han ido diluyendo los viejos mecanismos de protección de la clase asalariada, invirtiendo el sentido del “reformismo social” propio del siglo XX (quizás por ello, podríamos denominarlas “contrarreformas”). Ciertamente, gran parte de los instrumentos de protección desarrollados en el siglo XX se habían quedado obsoletos y no se adaptaban plenamente a esta nueva fase del capitalismo (lo que, sin duda, ha contribuido al éxito de la nueva ideología); el problema es que, en muchos casos, las garantías desaparecidas no se están sustituyendo por ningún otro mecanismo más adecuado a la realidad actual.

Por supuesto, en términos empíricos, el discurso neoliberal o “contrarreformista” que aquí se presenta de forma simplificada, no es unitario y presenta diversos niveles de intensidad, como, de hecho, sucedía en el liberalismo originario. Así, por ejemplo, hay que distinguir entre las formulaciones más idealizadas de algunos teóricos y los planteamientos – normalmente, más pragmáticos – de los políticos que

están en posiciones de poder; también pueden establecerse diferencias significativas entre los distintos países y afiliaciones políticas. Pero si se contempla el proceso en términos globales e históricos – tomando en consideración el devenir de las sucesivas reformas y su planteamiento en diversos países – se observa con claridad que, en términos globales y más allá de la intención de los actores individuales, está funcionalmente orientado a la disolución progresiva del Estado social.

Ciertamente, la destrucción de las garantías construidas durante el siglo XX para integrar a la población asalariada no puede ser inmediata, porque los principios del Estado social se han incorporado de manera muy intensa a la cultura jurídica, están formalmente codificados en la mayoría de las constituciones y, por otra parte, han sido aceptados por la mayoría de la población y operan como criterio de legitimación del poder político ejercido por los Estados-nación. En todo caso, aunque la voluntad consciente de la mayoría de los “nuevos reformadores” seguramente no se oriente conscientemente a la disolución del Estado social (sino meramente a su “reforma” para adaptarlo a los nuevos tiempos), el proceso global puede analizarse en términos estructurales como una crisis muy significativa de la democracia social. Esto no quiere decir que las predicciones “apocalípticas” sobre la supresión total del Derecho Social sean creíbles. Estos procesos “neo-reformistas” están funcionalmente orientados a este objetivo y la nueva correlación de fuerzas hace que su éxito sea bastante significativo, pero no son la única fuerza que entra en juego, porque en este caso – al contrario que en el siglo XIX – los cambios no han supuesto una alteración sustancial del modo de producción. Como veremos, a grandes rasgos, los conflictos sociales del orden económico capitalista siguen estando vigentes y, por tanto, siguen demandando algún tipo de regulación integradora.

La relación funcional entre el paradigma neoliberal y destrucción del Estado Social se advierte fácilmente cuando se examina que el análisis “contrarreformista” es prácticamente idéntico en todos los países, con independencia de que cada uno de ellos tiene instituciones laborales y sociales muy diferentes entre sí y disfunciones o contradicciones reales muy variadas. Tanto el diagnóstico de los males del Estado social como las propuestas de solución son siempre los mismos porque proceden de un discurso general con un carácter marcadamente ideológico – en el sentido de alejado de la realidad –, que a menudo es segregado e impuesto por determinadas instancias supranacionales. Así, por ejemplo, en prácticamente todos los procesos de reforma, con independencia de las diferencias entre los sistemas nacionales, se dice que las normas laborales son “demasiado” rígidas y que dificultan la creación de empleo, se

propugna la descentralización de la negociación colectiva – aunque esto carezca de sentido en países con un tejido industrial compuesto básicamente por pequeñas empresas – o se afirma que la configuración de las prestaciones sociales desincentiva el empleo – aunque los modelos de seguridad social sean diferentes – y que los sistemas públicos y redistributivos de seguridad social son insostenibles a largo plazo. La conclusión no puede ser otra que afirmar que no basta con hacer pequeños cambios en el Estado social, sino que hay que eliminarlo por completo.

Por otra parte, si se observa el proceso en términos históricos dentro de un mismo sistema jurídico – por ejemplo, el español –, cada reforma afirma en su exposición de motivos haber encontrado un equilibrio razonable entre la protección del trabajador y las necesidades de competitividad de las empresas o la estabilidad presupuestaria de los sistemas de protección social, pero finalmente las medidas que se consideran garantías o contrapesos razonables en las primeras reformas, se terminan contemplando como “rigideces excesivas” en las posteriores. Esto es así porque, el esquema cognitivo que se propone para orientar la regulación (que es el esquema de la “flexibilidad”) implica necesariamente – como veremos más adelante – que cualquier manifestación del Estado social terminará siendo “excesiva” e “insostenible”.

Ciertamente, este sesgo ideológico implica que la desconexión de algunas de las propuestas neoliberales o “contrarreformistas” con la realidad sea muy patente. Así sucede, por ejemplo, cuando se propone la desregulación del despido como estrategia para el mantenimiento del empleo en el marco de la crisis económica o cuando se propugna el fomento de la “cultura emprendedora” entre los más jóvenes como remedio frente al desempleo juvenil masivo.

Por supuesto, algunos de los argumentos que aparecen en el discurso neoliberal deben ser tomados en consideración por una política jurídica realista, pero esto debe hacerse eliminando las distorsiones derivadas del sesgo ideológico y partiendo de un análisis riguroso de la realidad objeto de regulación. No cabe duda de que, en cualquier economía de mercado, la legislación social debe tener en cuenta factores como las presiones competitivas que el mercado internacional ejerce sobre las empresas, la necesidad de que cualquier regulación permita mantener la acumulación capitalista (pues no es otra su función en último término), la posibilidad de fuga de capitales, las limitaciones presupuestarias para la protección social, etc. La alternativa al discurso neoliberal no puede ser un discurso ingenuamente “maximalista” que ignore que el Derecho del Trabajo implica un equilibrio entre intereses contrapuestos. El problema es que, en

virtud del éxito de la ideología neoliberal, estos “obstáculos” o “retos” para la realización efectiva del Estado social, son contemplados exclusivamente a través de las categorías y las construcciones teóricas neoliberales y, de este modo, difícilmente pueden concebirse posibilidades de realización de los principios inspiradores del Derecho del Trabajo puesto que son incompatibles con cualquier concepción mínimamente social del capitalismo.

Un ejemplo muy claro de este fenómeno es la adopción e incorporación de la categoría neoliberal de “flexibilidad” en las políticas socio-laborales, en las normas jurídicas y en el discurso crítico de los iuslaboralistas. Si las circunstancias hubieran sido otras, la “flexibilidad” se podría haber configurado como una categoría para analizar propiedades del Derecho desde una perspectiva “externa”. Siguiendo este planteamiento, las normas serían “flexibles” en la medida en que pudieran adaptarse a circunstancias diversas para alcanzar de manera satisfactoria los fines pretendidos por el legislador. Este no ha sido el sentido que realmente se le ha dado al término (así que para ello utilizamos más adelante el término “elasticidad”).

En su lugar, se ha exportado el término “flexibilidad” tal y como se utiliza en la disciplina de la Organización de Empresas, donde, como es natural, se plantea exclusivamente desde la perspectiva empresarial – es la empresa la que es o no flexible – y no se toman en consideración intereses de carácter jurídico. En este contexto, la “flexibilidad” sería la capacidad de la empresa para adaptarse a las fluctuaciones del mercado y a los requerimientos de sus clientes. Esta aptitud puede derivar de factores intrínsecos a la organización o de factores externos, entre los cuales se encontraría la legislación. Desde el punto de vista ortodoxo convencional – que no coincide con el paradigma económico institucionalista que consideramos más apropiado –, las normas jurídicas establecen condicionamientos externos a las estrategias empresariales posibles, de modo que la situación ideal para que las decisiones pudieran tomarse con la máxima libertad no sería otra que la ausencia de regulación.

Curiosamente, el ideal de la desregulación no se aplica a todos los aspectos relevantes para el desenvolvimiento de la empresa sino exclusivamente a aquellos que son socialmente percibidos como “externos” a la organización desde el paradigma ideológico neoliberal. Por supuesto, no se cuestiona el papel estructurador de posibilidades de los derechos de propiedad o de la regulación del régimen jurídico de las sociedades capitalistas. Tampoco se critica la conveniencia de la generalización de expectativas en diversos terrenos para que el desarrollo de la actividad empresarial sea adecuado. En cambio, la regulación de la utilización de la

fuerza de trabajo como factor de producción se percibe muy a menudo como una fuerza ajena a la empresa y al mercado, que, no solo no crea un marco válido de actuación, sino que termina restringiendo las posibilidades de adaptarse a las circunstancias cambiantes. Esta perspectiva es, a mi juicio, incorrecta, puesto que, como hemos visto anteriormente, la regulación de la relación salarial se establece precisamente para hacer posible el mercado de trabajo.

La perspectiva restrictiva se mantiene cuando esta particular noción de “flexibilidad” sostenida sobre las reflexiones respecto a la gestión de la empresa se proyecta al contexto más amplio de los “mercados”. Como puede comprobarse haciendo una búsqueda simple en cualquier base de datos, cuando se combinan las categorías “flexibilidad” y “mercado” no se hace referencia a cualquier mercado, sino concretamente – y de manera casi invariable – al mercado de trabajo. Por otra parte, esta “flexibilidad del mercado de trabajo” se entiende casi siempre como la reducción o eliminación de las regulaciones que puedan existir en cada momento y lugar respecto al uso del factor trabajo.

En este contexto, la incorporación de la “flexibilidad” a los objetivos del legislador en materia laboral solo puede implicar una forma de “colonización” disfuncional de la lógica económica sobre la lógica propiamente jurídica. El Derecho del Trabajo se subordina formalmente al objetivo (macroeconómico) de creación y mantenimiento del empleo sin tomar en consideración sus funciones históricas; este objetivo se relaciona automáticamente – no siempre de manera rigurosa – con la flexibilidad en la gestión empresarial y, por último, la flexibilidad se identifica de manera sesgada con la ausencia de límites o condicionamientos jurídicos a la gestión de la fuerza de trabajo. En este caso, el carácter disfuncional de esta “colonización” es particularmente saliente, porque la “flexibilidad” se introduce como un mero eufemismo para referirse a la “desregulación”, que, definida de este modo, no puede dejar de ser un concepto “enemigo” del Derecho por definición. Así pues, dentro de estos parámetros conceptuales, el Derecho del Trabajo es lo contrario de la flexibilidad y la flexibilidad es lo contrario del Derecho del Trabajo. Por consiguiente, convertir la flexibilidad en el objetivo principal de las reformas laborales solo puede tener efectos autodestructivos: este es simplemente el ropaje ideológico con el que se ha vestido la reducción del nivel de protección derivada de los cambios en la correlación de fuerzas.

Por supuesto, desde posiciones más cercanas a la lógica jurídica, los esfuerzos se centran, de manera más sensata, en la búsqueda de un punto de equilibrio entre fuerzas contrapuestas, tratando de recuperar la lógica del “reformismo social”. Así, por ejemplo, el dilema consistiría en

determinar hasta qué punto el mercado y la empresa deben renunciar a un cierto grado de eficiencia para garantizar determinados objetivos de cohesión social (asumiendo, eso sí, que los derechos sociales producen ineficiencia, lo que solo es parcialmente cierto). En cierto modo, esto es lo que sucede con la idea-fuerza de la “flexiseguridad” que, al menos en teoría, intenta recuperar la lógica de la armonización de intereses contrapuestos que tradicionalmente había presidido el Derecho del Trabajo y que se había estado diluyendo progresivamente⁵⁵. El problema que tienen estas posiciones más ponderadas es que terminan asumiendo el concepto neoliberal de “flexibilidad” – incompatible con el Derecho del Trabajo –, de modo que permanecen ocultas las potencialidades estructuradoras del mercado contenidas en la regulación laboral; se asume, por tanto, que la protección es siempre perjudicial para el éxito económico. Por otra parte, la desigual correlación de fuerzas implica que, finalmente, en el binomio flexibilidad-seguridad termine materializándose únicamente la primera, convirtiendo el elemento de protección de los trabajadores en pura retórica que legitima la desregulación⁵⁶.

Esto no quiere decir que el legislador tenga que ignorar las necesidades de flexibilidad de las empresas. Estas necesidades son muy reales y, de hecho, debido a la actual debilidad del poder de negociación de los trabajadores, la propia flexibilidad, en sí misma considerada, debe ser percibida como un fenómeno que efectivamente se produce en la realidad práctica, sea cual sea la regulación, al igual que la relación de poder del titular de los medios de producción sobre los asalariados a su servicio era un hecho real antes de ser regulada por el Derecho para convertirla en un poder jurídico sometido a límites.

5. Conclusión: estrategias para satisfacer las funciones del Derecho del Trabajo en el siglo XXI

Aunque la crisis contemporánea del Derecho del Trabajo ha implicado cambios sustanciales en el contenido de las instituciones jurídicas de esta disciplina (*supra*, § 4), no puede decirse que hayan desaparecido las circunstancias históricas que motivaron su aparición y desarrollo en el siglo XX. En efecto, subsisten los rasgos que caracterizan al conflicto social en el orden capitalista (*vid. supra*, § 2.3):

⁵⁵ A. OJEDA AVILÉS, M. GUITÉRREZ PÉREZ, *La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica*, en *Themis: Revista de Derecho*, 2014, n. 65, 42-43 y 50.

⁵⁶ Pueden consultarse las reflexiones críticas de J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Crítica a la flexiseguridad*, en *Revista Latinoamericana*, 2013, n. 16, en particular 76 ss.

- a) los intereses contrapuestos de las partes en el contexto de una relación económica sometida al mercado;
- b) la relación de poder desigual y la consiguiente experiencia de alienación de los trabajadores;
- c) la existencia de un poder colectivo de los trabajadores;
- d) la necesidad empresarial de controlar el trabajo y de gestionar el conflicto social individual o colectivo para obtener productividad;
- e) la afectación a bienes básicos de los trabajadores, necesarios para su supervivencia y bienestar;
- f) la desprotección de los asalariados frente a los riesgos sociales;
- g) la relevancia política del conflicto social.

Por supuesto, la situación no es idéntica a la del siglo XX, lo que implica algunos matices, pero no han cambiado los aspectos esenciales del conflicto social en el orden capitalista. Ciertamente, ha desaparecido la “amenaza” del sistema comunista como alternativa real al capitalismo, en tanto que China, aunque se presente como una posible potencia hegemónica mundial en el futuro, está plenamente inserta en el capitalismo global. No obstante, sigue habiendo otros factores políticos de interés, como la competencia de los partidos en un contexto de sufragio universal y la aparición de movimientos populistas que responden en parte a las disfuncionalidades del capitalismo desregulado. Por otra parte, como ya se ha visto, se ha incrementado notablemente la desigualdad de poder entre empresarios y trabajadores tanto en el plano individual como en el colectivo, lo que ha implicado una reducción muy significativa del nivel de protección respecto al pacto social fordista; no obstante, al mismo tiempo, este crecimiento de la desigualdad acentúa los conflictos y contradicciones del modo capitalista y hace más necesaria la intervención del Derecho Social. Por último, si bien es cierto que las nuevas tecnologías han facilitado formas de producción en las que los trabajadores dejan de estar presentes de manera masiva en el mismo espacio físico –circunstancia que permitió la formación del movimiento obrero –, estas mismas tecnologías permiten volver conectar a los trabajadores físicamente dispersos en redes y escenarios digitales, lo que puede permitir el surgimiento y desarrollo de nuevas formas de organización colectiva.

En este contexto, siguen también plenamente vigentes las funciones clásicas del Derecho del Trabajo, que hemos formulado antes de manera contradictoria (*cfr.* § 3): construcción de la sociedad de mercado a través de la desmercantilización de la relación de trabajo, construcción de la relación contractual a través del condicionamiento de la libertad de contratación y legitimación del poder empresarial a partir del “empoderamiento” de los trabajadores. Esto no quiere decir que el

Derecho del Trabajo deba permanecer imperturbable respecto a los cambios sufridos en la sociedad. Si bien las funciones siguen siendo las mismas, las estrategias regulatorias concretas deben adaptarse a la necesidad de garantizar estas funciones sobre una realidad distinta. Dicho de otro modo, aunque los problemas son básicamente los mismos que a principios del siglo XX, las soluciones deben ser forzosamente distintas.

Como ya se ha adelantado en el epígrafe anterior, la flexibilidad no debe ser el *objetivo* del Derecho Social, sino precisamente el *escenario* actual en el que esta normativa se desenvuelve. Esto implica que debe invertirse la perspectiva de los análisis actualmente dominantes respecto a la eficacia de las normas laborales. El problema no es cómo conseguir que las empresas sean “flexibles” – que ya lo son en gran medida –, sino cómo satisfacer las funciones clásicas de las normas laborales y de protección social en un mundo empresarial caracterizado por la flexibilidad, por las elevadas presiones competitivas sobre las empresas y por la volatilidad de los mercados. La cuestión no es si las normas son “demasiado rígidas”, sino más bien si estas normas se cumplen realmente⁵⁷ o si pueden ser reformuladas para que alcancen los objetivos pretendidos de manera más apropiada, en un contexto en el que la relación de fuerzas entre capital y trabajo se ha debilitado notablemente. Por supuesto, al limitar o condicionar el poder empresarial abstracto, todas las normas laborales pueden ser percibidas como “rígidas” desde los paradigmas económicos dominantes, pero esta perspectiva sesgada impide tomar conciencia del papel del Derecho en la “estructuración” de posibilidades nuevas de actuación; así, por ejemplo, la gestión del conflicto a través de procesos de negociación puede ser más ventajosa para el empresario que el control de la fuerza de trabajo a través de la pura coacción, que es la estrategia que se incentiva en un sistema desregulado.

En este contexto, la idea de “flexibilidad” – entendida unilateralmente como indeterminación del arbitrio del empresario al margen de todo contexto social real – debe ser sustituida por la noción más equilibrada de “*elasticidad*”, que consistiría en la aptitud de las normas jurídicas para desempeñar adecuadamente sus funciones integradoras en una diversidad de contextos y situaciones. Así, las normas laborales serán más elásticas cuanto mejor consiguieran adaptar el cumplimiento de las funciones clásicas del Derecho del Trabajo a distintas circunstancias productivas (dimensión de la empresa, sectores, ocupaciones, formas de organización del trabajo) y a distintas situaciones personales de los trabajadores (género,

⁵⁷ Según H. SINZHEIMER, *op. cit.*, 53, «la prueba de bondad de un Derecho no está en su contenido y formulación, sino en su posibilidad de ejecución».

responsabilidades familiares, origen étnico, etc.).

En gran medida, la necesidad de “elasticidad” en un contexto productivo en el que se ha acentuado la diversidad de situaciones de las empresas y de los trabajadores, requiere adoptar *estrategias reflexivas de regulación*, que son aquellas que se orientan a estructurar la autorregulación del conflicto por las partes implicadas⁵⁸. Esto implica que los poderes públicos deben fomentar la negociación colectiva y también generar espacios para que se pueda producir una verdadera negociación individual (formal o informal) de los intereses particulares del trabajador (por ejemplo, para la conciliación de los intereses empresariales y de sus intereses personales en la determinación del horario). Esto no supone ninguna alteración de la jerarquía clásica del sistema de fuentes – predominio de la ley sobre el convenio y de los instrumentos colectivos sobre el contrato –, sino, en todo caso, una perspectiva distinta para determinar el contenido fundamental de las normas imperativas y de los convenios.

Creemos que el énfasis debe ponerse en el *empoderamiento* (individual y colectivo) de los trabajadores más que en la protección detallada. El marco normativo debe insistir en el reequilibrio de poderes – dentro de los límites impuestos por la desigualdad inherente a las relaciones laborales –, de manera que las partes en conflicto puedan llegar a acuerdos que compongan adecuadamente sus intereses en cada caso particular. El uso del Derecho para reequilibrar el poder en el mercado de trabajo se encuentra con un dilema circular. Cuanto más equilibradas estén las relaciones de poder, más capacidad tendrá el trabajador para movilizar sus derechos y, por tanto, más eficaces serán las normas en cumplir su función de reequilibrio de poderes. En cambio, cuanto más débil sea la posición del trabajador, menos capacidad tendrá para movilizar sus derechos, lo que dificultará la aplicación efectiva del Derecho Social. Ciertamente, las relaciones de poder entre las partes no están determinadas exclusivamente por la regulación, sino también por factores extrajurídicos, como los niveles de desempleo, la cualificación de los trabajadores y la fortaleza del movimiento sindical.

En este contexto, resulta oportuno poner énfasis en las instituciones normativas que promueven de manera más eficaz el “empoderamiento” del trabajador:

- a) regulación de la extinción del contrato y del despido;
- b) fomento del sindicalismo, de la representación de los trabajadores y de la negociación colectiva;

⁵⁸ G. TEUBNER, *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, en *Law and Society Review*, 1983, vol. 17, n. 2, *per totum*.

c) eficacia de los mecanismos de tutela de los derechos.

A estas normas habrían de sumarse aquellas que, aunque no desplegaran este poder multiplicador, tuvieran una gran importancia práctica o fueran muy relevantes para determinar espacios mínimos de dignidad humana o “trabajo decente”, que permitan maximizar las capacidades del trabajador como sujeto libre y autónomo para desenvolverse tanto en el campo laboral como en las demás dimensiones de la vida social y humana⁵⁹. A este respecto, resultan irrenunciables el salario mínimo, el derecho al descanso, la prevención de riesgos laborales, la protección social básica o el ejercicio de derechos constitucionales.

Por último, resulta esencial que el marco normativo, las categorías dogmáticas y el movimiento sindical se adapten a los retos planteados por la división interempresarial del trabajo, el crecimiento de la importancia del trabajo autónomo⁶⁰ y los nuevos escenarios virtuales. A estos efectos cabe incluso imaginar la posibilidad de regulaciones – seguramente no laborales desde el punto de vista formal – que tomen en consideración la relación de dependencia que existe entre empresas que ocupan distintas posiciones en los procesos productivos (incluyendo quizás incluso a las que tengan trabajadores a su cargo).

En definitiva, las categorías y las instituciones jurídicas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social deben adaptarse a los nuevos escenarios para seguir cumpliendo efectivamente los fines para los que se configuró esta rama del ordenamiento a principios del siglo pasado. La ruptura del pacto social del fordismo – derivada de un cambio sustancial en el equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo – ha implicado una reducción significativa de los niveles de protección de las clases trabajadoras, pero esta situación precisamente acentúa las disfuncionalidades del sistema y, por lo tanto, demanda una nueva regulación integradora. Esta tarea

⁵⁹ A este respecto, cobra un particular interés la consideración de los derechos sociales como formas institucionalizadas de capacidades (*capabilities*) que proporcionan a los individuos los medios para alcanzar el potencial de sus recursos, *vid.* S. DEAKIN, F. WILKINSON, *op. cit.*, 247.

⁶⁰ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 2 (ejemplar en formato electrónico en base de datos), destaca la importancia de conceder derechos sociales a las personas que viven de su trabajo personal al servicio de otros aunque no estén jurídicamente subordinados. En mi opinión, el hecho de que esta regulación se reconozca o no formalmente como “laboral” es una cuestión puramente estratégica y no “ontológica”; no creo que el concepto jurídico de “subordinación” esté en la naturaleza de las cosas, sino que es una creación contingente para un momento histórico concreto para interpretar jurídicamente una relación de dependencia real. Por supuesto, esto no impide que todavía pueda considerarse oportuno mantener la diferencia entre trabajo autónomo y subordinado.

requiere, entre otras cosas, de un adecuado “rearme” teórico de los planteamientos “reformistas” que abogan por un control democrático de los problemas sociales provocados por el modo de producción dominante. En efecto, es posible que algunas de las presuposiciones o construcciones dogmáticas clásicas de nuestra disciplina hayan quedado obsoletas y deban ser matizadas o sustituidas por otras; sin embargo, al mismo tiempo, no resulta apropiado trasplantar de manera acrítica las nuevas categorías segregadas por el discurso neoliberal (como el concepto de “flexibilidad”) en la medida en que estas a menudo resultan incompatibles con los propósitos del Derecho Social.

6. Bibliografía

- AA.VV., *Legal institutionalism: Capitalism and the constitutive role of law*, en *Journal of Comparative Economics*, 2017, vol. 45, n. 1
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO A., *El papel de la autonomía efectiva de la voluntad del trabajador en la gestión del cambio empresarial*, en J. CABEZA PEREIRO (dir.), *La gestión del cambio laboral en la empresa*, Aranzadi, 2017
- CASTEL R., *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, 1995
- CIMMINO F., *Vida cotidiana de los egipcios*, Edaf, 2002
- CORIAT B., *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la población en masa*, Siglo XXI de España, 1982
- DEAKIN S., WILKINSON F., *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005
- GODELIER M., *Lo ideal y lo material: pensamiento, economías, sociedades*, Taurus, 1989
- GORELLI HERNÁNDEZ J., *Crítica a la flexiseguridad*, en *Revista Latinoamericana*, 2013, n. 16
- HOBBSAWM E., *Notas sobre la conciencia de clase*, en E. HOBBSAWM, *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*, Crítica, 1987
- HYDE A., *What is Labor Law?*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (ed.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing, 2006
- KAHN FREUND O., *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1987
- LÓPEZ CALLE P., *La constitución del trabajo como mercancía: el caso español*, en *Areas*, 2012, n. 31
- MARX K., *Trabajo asalariado y capital*, 1849

- MARX K., *El capital*, Antalbe, 1986
- MONEREO PÉREZ J.L., *Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la "era de la flexibilidad"*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2016, n. 5
- OJEDA AVILÉS A., GUITÉRREZ PÉREZ M., *La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica*, en *Themis: Revista de Derecho*, 2014, n. 65
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C., *La función y la refundación del Derecho del Trabajo*, en AA.VV., *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Caja Duero, 2004
- POLANYI K., *The Great Transformation*, Beacon Press, 2001
- POLANYI K., *El sistema económico como proceso institucionalizado*, en P. MORENO FELIÚ (comp.), *Entre las gracias y el molino satánico. Lecturas de Antropología Económica*, Uned, 2004
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., *La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 2
- SAN MARTÍN SALA J., *Antropología Filosófica: Filosofía del ser humano*, Uned, 2007
- SERRANO PASCUAL A., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ C.J., [*De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial del trabajador*](#), en [*Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2018, n. 2 \(monográfico\)](#)
- SINZHEIMER H., *Crisis económica y Derecho del Trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984
- SUPIOT A., *Las vías para una verdadera reforma del Derecho del Trabajo*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2015, n. 5
- TEUBNER G., *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, en *Law and Society Review*, 1983, vol. 17, n. 2
- WOLF E.R., *Los campesinos*, Labor, 1971
- WOLF E.R., *Europa y la gente sin historia*, Fondo de Cultura Económica, 2005

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo