

AYER, HOY Y MAÑANA DEL DERECHO DEL TRABAJO*

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad Autónoma de Madrid

Socio Consultor del Despacho Roca Junyent

lev@abogadosvs.com

!FIN DO TRABALLO!

INSULTO A LA INVENCIBLE

INTELIENCIA.

307 haikus (El Espolón Encendido), 2017.

RESUMEN

En este artículo se abordan los principales hitos del Derecho del Trabajo a lo largo de los tiempos. Desde las principales normas del Ayer, centradas en el avance hacia el deseado logro de una legislación social protectora, afianzada sobre un conjunto de principios esenciales que perduran en nuestros días, hasta la creación de una Administración laboral y la designación de unos jueces especializados en la rama social del Derecho. Del Hoy se resalta el importante papel de los Derechos fundamentales como instrumento que modula la interpretación y el alcance de las normas, que, junto con la importante labor de la justicia europea, permite avanzar hacia el camino hacia la consecución de un trabajo "decente". Como principales cuestiones que plantea el Mañana, aparecen los llamados "enemigos del bienestar". Algunos de ellos son viejos conocidos, como la crisis económica y la economía sumergida. Otros, aparecen como nuevas realidades y, al mismo tiempo, como nuevas amenazas; es el caso de la globalización, las plataformas

*Segunda versión de la Ponencia impartida, bajo el título ¿Extinción del Derecho del Trabajo?, en el Encuentro con la Sala Cuarta del Tribunal Supremo con los Presidentes de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional. Santander, 21 de mayo de 2018.

digitales, o la robótica. Además, el futuro plantea la gran duda metodológica sobre la posible transformación del Derecho del Trabajo en un Derecho de la actividad profesional.

Palabras clave: Derecho del trabajo, protección social, principios, actividad profesional, derechos fundamentales.

ABSTRACT

This paper addresses the main milestones of Labor Law throughout the ages. From the main rules of Yesterday, focused on the advance towards the desired achievement of a protective social legislation, based on a set of essential principles that remain in our days, until the creation of a Labor Administration and the appointment of specialized judges in the social branch of Law. Del Hoy highlights the important role of Fundamental Rights as an instrument that modulates the interpretation and scope of the rules, which, together with the important work of European justice, allows us to move towards the path towards achieving "decent" work. As the main questions posed by Tomorrow, the so-called "enemies of well-being" appear. Some of them are old acquaintances, like the economic crisis and the submerged economy. Others appear as new realities and, at the same time, as new threats; This is the case of globalization, digital platforms, or robotics. In addition, the future raises the great methodological doubt about the possible transformation of Labor Law into a right of professional activity.

Key words: Labour law, social protection, principles, professional activity, fundamental rights.

RESUMO

Neste artigo abórdanse os principais fitos do Dereito do Traballo ao longo dos tempos. Desde as principais normas do Onte, centradas no avance cara ao desexado logro dunha lexislación social protectora, afianzada sobre un conxunto de principios esenciais que perduran nos nosos días, ata a creación dunha Administración laboral e a

designación duns xuíces especializados na rama social do Dereito. Do Hoxe resáltase o importante papel dos Dereitos fundamentais como instrumento que modula a interpretación e o alcance das normas, que, xunto co importante labor da xustiza europea, permite avanzar cara ao camiño cara á consecución dun traballo “decente”. Como principais cuestións que expón o Mañá, aparecen os chamados “inimigos do benestar”. Algúns deles son vellos coñecidos, como a crise económica e a economía mergullada. Outros, aparecen como novas realidades e, ao mesmo tempo, como novas ameazas; é o caso da globalización, as plataformas dixitais, ou a robótica. Ademais, o futuro expón a gran dúbida metodolóxica sobre a posible transformación do Dereito do Traballo nun Dereito da actividade profesional.

Palabras Chave: Dereito do traballo, protección social, principios, actividade profesional, dereitos fundamentais.

SUMARIO

A) EL AYER. a) La burguesía invierte en protección social. b) Legislación protectora y sus principios. c) Administración laboral y jueces especialistas. B) EL HOY. d) Todo igual, más el espaldarazo de los Derechos fundamentales. e) Del trabajo “esclavo” al trabajo “decente”. f) La justicia europea exprime las palabras. C) EL MAÑANA. g) El mito de las vacas gordas: ¿existió alguna vez un Derecho del trabajo paradigmático?. h) Los enemigos del bienestar: crisis, economía sumergida, globalización, plataformas digitales, robótica ... i) Una de cal y otra de arena: ¿es solución un Derecho de la actividad profesional? ¿Y España qué?. Bibliografía recomendada

A) EL AYER

a) La burguesía invierte en protección social

1. En un momento histórico, coincidente con mitades del siglo XIX, la burguesía decidió realizar una inversión en paz social, obsequiando una protección imprevisible a los trabajadores. Del altísimo número de testimonios escritos,

quizá ninguno tan expresivo como la Circular de 19 de enero de 1856, del Ministro de la Gobernación al Gobernador Civil de Málaga, con motivo de los graves efectos de unas inundaciones en la provincia:

... conviene que V.S. escite el celo patriótico de esa Diputación provincial y de las corporaciones municipales de su jurisdicción para que cada cual, dentro de los límites que la ley prescribe y sus recursos le permitan, procure emplear, desde luego en trabajos útiles, el mayor número de jornaleros posibles, cuidando de limitar el salario a lo indispensable para que el trabajador pueda subvenir a sus primeras necesidades. Sólo en esta última circunstancia podrá conseguirse que tanto el Gobierno de S.M., que se ocupa sin levantar mano de escogitar medios para proporcionar trabajo a las clases pobres, como las corporaciones provinciales y municipales, logren ocupar el gran número de brazos que el temporal deja ociosos; pero, aun así, es necesario que V.S. haga comprender a las clases acomodadas cuán es su interés bien entendido está que, sacrificando ahora algunas pequeñas sumas en proporcionar ocupación a los pobres, economicen a la sociedad y a sí propios la dura necesidad de reprimir o castigar excesos a que la falta de trabajo sirve de palanca o de protesta...

Desde luego no se trataba de proteger lo adecuado o suficiente, sino solo lo imprescindible –salario de subsistencia o ley del bronce de los economistas clásicos– para desarmar las acciones revolucionarias, ya por entonces visibles. Una protección que se había iniciado, en cuanto a las medidas de seguridad e higiene, con el Real Decreto de 4 de julio de 1825 en la minería. Ese mismo propósito inspira la que se considera primera ley obrera del capitalismo español, de 24 de julio de 1873, que obliga a los titulares de los establecimientos industriales y mineros a dotarse de un botiquín y a celebrar contratos de asistencia con médicos-cirujanos para atender a los accidentes desgraciados que por efecto del trabajo puedan ocurrir. Medidas similares se contienen en los ferrocarriles y en la contratación de las obras públicas. Difícil sería negar la

voluntad proteccionista de estas disposiciones legales, referencia explícita en numerosas Leyes, así la de Accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, la piedra angular en el nacimiento de la legislación laboral española:

... “después del descanso semanal, que restaura las fuerzas del obrero consumidas en seis días de labor incesante, y de la protección que la menor edad y la debilidad del sexo han exigido del legislador en todos los países cultos, ningún aspecto de más vital interés ofrece la situación del obrero en la industria moderna que el que se relaciona con los accidentes a que constantemente se halla expuesto al utilizar los poderosos auxiliares que presta a la producción el no interrumpido adelanto de la Mecánica, la Física y la Química ... medidas llamadas a mejorar de un modo extraordinario la situación de las clases más dignas de protección y auxilio y a cimentar sobre bases más firmes y seguras las relaciones de armonía entre aquéllas y la de los capitalistas y empresarios que ya en gran número vienen espontáneamente ejerciendo respecto de sus obreros los altos deberes del patronato voluntario, y cuya noble misión, haciéndola extensiva a todos, debe consagrar una prudente y acertada legislación” ... (Exposición de Motivos del Proyecto de Ley presentado a las Cortes por el Ministro de la Gobernación, Gaceta 5 de diciembre de 1899).

Esta voluntad protectora se manifiesta en disposiciones legales posteriores, de las que es buena muestra la creadora del Instituto de Reformas Sociales,

... “en el Ministerio de la Gobernación, que estará encargado de preparar la Legislación del Trabajo en su más amplio sentido, cuidar de su ejecución, organizando para ello los necesarios servicios de inspección y estadística, y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora y bienestar de las clases obreras” (art. 1 del Real Decreto de 23 de abril de 1903, Gaceta 30 de abril).

y se combina en ocasiones con la religión e incluso, precozmente, con la necesidad de conciliar el trabajo y la vida familiar:

... "la observancia del precepto de santificar las fiestas es un deber de cuyo cumplimiento no cabe prescindir en manera alguna, los sentimientos religiosos que nuestra existencia nacional atesora no permiten que España sea en este punto excepción lastimosa respecto a otros países" ... (Real Orden de 26 de marzo de 1884, Gaceta 27 marzo) ... "se otorgará al operario a quien no corresponda descansar en domingo o día festivo el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos" (art. 1, párrafo cuarto, de la Ley de 3 de marzo de 1904, Gaceta 4 marzo, de descanso dominical) ... "el descanso semanal representa para cuantos viven del trabajo, más que el reposo físico, una condición indispensable para la vida de familia. Mirado desde el punto de vista nacional es, además, un medio poderoso de civilización y cultura" ... (Circular de 26 de junio de 1902, Gaceta 27 julio, sobre la dificultad de generalizar el descanso semanal).

2. En el año 1931, la finalidad protectora alcanza recepción constitucional y pseudo-constitucional en 1938. Asimismo, es una constante en la jurisprudencia social.

... "el trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna" ... (art. 46, párrafos primero y segundo, inciso primero de la Constitución de la República Española de 9 de diciembre de 1931, Gaceta 10 de diciembre) ...

... "el Estado valora y exalta el trabajo, fecunda expresión del espíritu creador del hombre y, en tal sentido, lo protegerá con la fuerza de la ley, otorgándole las máximas consideraciones y haciéndole compatible con el cumplimiento de los demás fines individuales, familiares y sociales" (Declaración I.4 del Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938, BOE 10 marzo).

... "las leyes sociales, por su carácter tutelar y de caridad cristiana, deben interpretarse ... en favor de los trabajadores" (SS.TS. 21 de marzo de 1914, 6 de febrero,

30 de marzo y 7 de abril de 1927, apud. Eugenio Pérez Botija, *Derecho del Trabajo*, 1947, p. 150, nota 68).

Sin embargo, pocas dudas caben de que el verdadero propósito (*finis operis*) de esta protección no fue el bienestar de los obreros, sino el instrumento (*finis operantis*) de conseguir la paz social en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, una distinción conocida por explotados y explotadores; nadie se llamaba a engaño, todos sabían que las reformas sociales no resolverían los problemas de la distribución de la riqueza y ni siquiera de las rentas, pero sí podían neutralizar los brotes revolucionarios y suavizar los conflictos y, a la vez, evitar que las mejoras de las condiciones de los trabajadores dependiesen de actitudes heroicas y del riesgo de la propia vida. El catedrático y político krausista Gumersindo DE AZCÁRATE (1840-1917), futuro Presidente del Instituto de Reformas Sociales, y fallecido luego en su sede con las botas puestas, lo explicaba con palabras que se convertirían en cita obligada hasta hoy:

... las leyes llamadas obreras o sociales son expresión, más o menos afortunada, de la aspiración, del deseo de resolver la antítesis existente entre el derecho privado y el público ... de emprender, en fin, el lento camino de las reformas para evitar el violento de las revoluciones (en el libro *Alcance y significado de las llamadas leyes obreras*. Madrid, Sucesores de Rivadeneyra, 1893, p. 7) ...

Del lado obrero, es revelador el texto elaborado por la Federación Obrera de Sabadell para justificar su participación en la Junta Local de Reformas Sociales de la ciudad:

... "no esperamos que estos gobiernos promulguen leyes que saquen al obrero del potro en que el capital le tiene supeditado; antes al contrario, procurarán retenerle en el statu quo patronal. Sin embargo el obrero no debe rechazar de plano este asidero, esta especie de cable salvador que reconoce y ampara en parte sus sacratísimos derechos, que antes estaban a merced y capricho de los patronos, sin que pudiera legalmente reclamar contra el abuso, cual hoy

puede hacerse al amparo de la ley. Sin una ley reguladora de las condiciones de trabajo, el obrero, sometido al capricho patronal, continuará siendo una cosa, una bestia de carga, explotada en beneficio del capital; un limón que se exprime mientras saca jugo y luego se tira como inútil. Contra la conciencia de roca de la mayoría de los capitalistas, y para acallar los justos clamores del trabajador, el Gobierno dio la Ley de reformas sociales; deficiente, seguramente, pero que, si se cumplieran sus preceptos, mucho adelantaría el obrero en su redención social (de la revista *El Trabajo*, Sabadell, 84, 12 de diciembre de 1903, pp. 1-2) ...

3. Algunos años después, el sucesivo Presidente de las Salas de lo Social y de lo Civil del Tribunal Supremo, Demófilo DE BUEN (1890-1946), valoraba así los objetivos del Código de Trabajo de 1926:

... "no son la utilidad de determinadas personas, ni siquiera de una clase, sino el interés colectivo, que persiga una más justa regulación en las relaciones entre capital y trabajo para asegurar la paz social" (en el Prólogo a los Comentarios al Código de Trabajo del Juez del Tribunal Industrial de Sevilla, Salvador Alarcón Horcas, editorial Reus, tomo I, 1927, p. XVI).

La legislación laboral no hacía más que crecer, pero a esa manifestación principal del proteccionismo obrero se iban a añadir otras tres acciones identitarias del Derecho del Trabajo: la formulación de principios interpretativos y aplicativos de la misma, la creación de órganos administrativos dedicados a controlar el cumplimiento de esas leyes y la separación, respecto de la jurisdicción ordinaria, de una jurisdicción especializada para el conocimiento de los conflictos laborales. Esos cuatro elementos aglutinados identificaron el nuevo Derecho del trabajo, bautizado pluralmente pero definido siempre como el derecho protector de la clase trabajadora.

b) Legislación protectora y sus principios

1. Una quincena de leyes conforman el Derecho del Trabajo que llega a la actualidad en los aspectos identitarios, con las actualizaciones propias de cada periódico histórico.

-La Ley de 30 de enero de 1900 (Gaceta 31), de Accidentes de Trabajo, facilita prematuramente los conceptos de obrero, patrono, contrato de trabajo, salario, irrenunciabilidad y justicia gratuita, mereciendo el honor de convertirse en la más importante disposición normativa para singularizar el Derecho del Trabajo en el bloque del ordenamiento jurídico. El obrero se define en función de los, por mí llamados, "presupuestos sustantivos" (manualidad, habitualidad, remunerabilidad y ajenidad) y del "presupuesto adjetivo" de la inclusión expresa (aprendices) o de la exclusión expresa (servidores domésticos). El presupuesto de la dependencia o subordinación aparece por vez primera en el Reglamento de la Ley de Condiciones de Trabajo de Mujeres y Menores, aprobado por Real Decreto de 13 de noviembre de 1900 (Gaceta 15 y 16 noviembre), al definir al patrono como "el que contrate por salario el aprovechamiento de servicios personales para un trabajo cuya dirección y vigilancia se reserva". Los presupuestos sustantivos de manualidad y habitualidad irán desapareciendo progresivamente y el de la voluntariedad se presume como propio de la institución contractual.

-El Real Decreto de 19 de abril de 1905 (Gaceta 22 abril), aprueba el Reglamento de la Ley del Descanso Dominical de 3 de marzo de 2004 (Gaceta 4 marzo), y define por vez primera el trabajo por cuenta ajena como ... "el que se realiza por orden de un tercero, sin más beneficio para el que lo ejecuta que el jornal que reciba".

-La Ley de 27 de abril de 1909 (Gaceta 28 abril), de Huelgas y Coligaciones, establece el derecho de los trabajadores y empleadores ... "para los efectos de sus respectivos intereses" y, desde ese momento, a la protección pública (heterodefensa) se añaden dispositivos de protección privada (autodefensa). Completa la Ley anterior, la de 19 de mayo de 1909 (Gaceta 20 mayo) de

Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial, para la solución amistosa de los conflictos colectivos.

-Con precedentes normativos que se remontan a 1902, el Real Decreto de 3 de abril de 1919 (Gaceta 4 abril), sobre Jornada Máxima Legal, anticipándose al Convenio nº 1 de la OIT, del mismo año, implantó la de ocho horas en toda clase de trabajos, lo que dio lugar a un cruce de frases memorables. Los empresarios acusaron al Gobierno de transmitir al país una "herencia lamentable" en tanto que el Conde de Romanones, con voz gubernamental, les acusaba de "ceguera a causa de su codicia".

... S.M. el Rey (q.D.g.), y en su nombre la Reina Regente del Reino, se ha servido disponer que la duración del trabajo equivalente al jornal establecido como ordinario en todos los establecimientos de la Hacienda Pública sea de ocho horas, y cuando se exceda de ese límite se pague, por cada hora de aumento, una octava parte más del jornal estipulado" [Real Orden de 11 de marzo de 1902 (Gaceta 17 marzo)].

-El Decreto-ley de 23 de agosto de 1926 (Gaceta 1, 2 y 3 septiembre), aprobatorio del Código de Trabajo, dedica sus cuatro libros al Contrato de trabajo (I), al Contrato de aprendizaje (II), a los Accidentes de trabajo (III) y a los Tribunales industriales (IV). Salvo el libro I, los restantes son simplemente recopilatorios de la legislación precedente. Por su parte, el libro I regula, por vez primera, de modo sistemático, el contrato de trabajo, mérito mermado por la técnica menor que lo preside, empeorando ostensiblemente los Proyectos de Ley sobre dicho contrato elaborados por el Instituto de Reformas Sociales desde 1906, ninguno de los cuales consiguió prosperar, aunque sirvieron luego de inspiración a la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.

... "se nos ha dado un Código que no es un Código, y cuyo mérito mayor será -si lo consigue- tener una vida efímera, por haber excitado el deseo de un verdadero código más completo, más audaz y más sensible a las inquietudes de nuestro tiempo"... [Demófilo DE BUEN (1890-1946), ob. cit, p. XVI].

Efectivamente, la vigencia de su libro I fue efímera, derogado cinco años después de su entrada en vigor. En su art. 11 distinguía la contratación "sin tiempo fijo, por cierto tiempo y para obras o servicio determinado" y los arts. 18 a 23 tasaban los motivos por los cuales el contrato podía suspenderse o extinguirse, fijando el plazo de tres años para la prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo (art. 8). La Ley de 10 de mayo de 1908 (Gaceta 20 mayo), de Tribunales Industriales, había establecido la presunción *ius tantum* de existencia de contrato de trabajo ... "entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta", incorporándose el precepto a este libro I del Código.

-La Ley de 21 de noviembre de 1931 (Gaceta 22 noviembre), de Contrato de Trabajo, perfecciona los conceptos de trabajador y de empleador, propiciando una considerable expansión del ámbito subjetivo de la legislación laboral. Elimina los anteriores presupuestos sustantivos de habitualidad y de manualidad -incluyendo expresamente a los trabajadores intelectuales-, y fija como tales la remunerabilidad (art. 1), la dependencia (arts. 1 y 2) y la ajenidad (art. 2), presumiendo de nuevo la voluntariedad. De enorme relevancia, por su precisión, es la aportación del concepto técnico de ajenidad, desaparecido comprensiblemente en la larga etapa del franquismo por su filiación inequívocamente marxista ... "el producto del trabajo contratado pertenecerá al patrono, a quien el trabajador transferirá todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato" (art. 23). Sobre esta definición, y sin apenas citarla, la doctrina hizo sus propias versiones. Primero mis maestros, Gaspar BAYÓN (1910-1979) y Eugenio PÉREZ BOTIJA (1910-1966), dirán que trabajar por cuenta ajena es igual a eximirse de los riesgos de la explotación en la que se inserta la actividad del trabajador; y luego Manuel ALONSO OLEA (1924-2003) troca hábilmente el riesgo del trabajo por los frutos del trabajo. Ambas son las dos construcciones más celebradas, acogidas por la jurisprudencia y fuente sin término de los mil y un

matices que, cual ocurre en el arte musical, se convierten en variaciones sobre el mismo tema.

A la vez, la LCT/31 reformula la lista de las inclusiones (art. 6) y de las exclusiones (arts. 2, párrafo segundo, 7 y 8), iniciándose una jurisprudencia expansiva que no excluye de la condición de trabajador ni a aquel que dispone de acciones de la sociedad para la que trabaja (S.TS de 6 octubre de 1917, Gaceta 16 febrero), ni al que participa en los beneficios de la misma (STS de 22 de junio de 1927, Gaceta de 19 noviembre). Fija la Ley el sistema de fuentes de las relaciones laborales, jerarquizando de más a menos las disposiciones legales, las bases de trabajo, los pactos colectivos y la voluntad individual de las partes, cada una de ellas necesariamente respetuosa de la anterior jerárquica (arts. 9 y 12), regulando con algún detalle los pactos colectivos (arts. 9, 3º y 12), no modificables por huelga o lock-out durante su vigencia, salvo autorización expresa del Ministerio de Trabajo (arts. 12, párrafo final y 91, párrafo segundo). En cuanto a la duración, puede celebrarse el contrato por tiempo indefinido, por cierto tiempo, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado (art. 21, párrafo primero), situando estas formas al mismo nivel de normalidad. Se establece, por vez primera, el derecho a una vacación anual mínima de siete días laborables retribuidos (art. 56).

-La Ley de 9 de diciembre de 1931 (Gaceta 10 diciembre), aprueba la Constitución de la II República, con innovaciones sociales de calado en el constitucionalismo español, puestas de relieve por los historiadores, por ejemplo, Santos JULIÁ DÍAZ (1940):

... ·los constituyentes no miraron tanto hacia atrás en busca de inspiración, como hacia los lados en busca de modelo. Por eso, y aunque es habitual situar a la Constitución de la República en la línea de las Constituciones progresistas del siglo XIX, como culminación de un trayecto que desde 1812, con breves paradas en 1837 y 1869, quedó interrumpido ... por las Constituciones de 1845 y 1876, es más plausible situarla en el contexto europeo y mundial de entreguerras:

debe más a las Constituciones alemana de 1919, austriaca y checoslovaca de 1910 o mexicana de 1917, que a las españolas ... Nada de extraño, pues, que políticos e intelectuales, nacidos alrededor de 1880, llegados a su madurez cuando España experimentaba los comienzos de su gran transformación social y cultural, pretendieran adecuar la estructura política a la nueva sociedad instaurando un Estado democrático y social de derecho, sometido en toda su acción, en su funcionamiento y en sus instituciones a una norma jurídica suprema" (apud, La Constitución de 1931, Iustel, 2009, pp. 74-75).

Por lo que respecta al área socio-laboral, se constitucionaliza por vez primera en España el derecho de sindicación, separadamente del derecho de asociación (art. 39). Y, además, se declara el acatamiento a las normas universales del derecho internacional, incorporándolas al derecho positivo (arts. 7 y 65); se atribuye al Estado la legislación social, reconociendo a las regiones autónomas su posible ejecución (art. 15, 1ª, párrafo primero); se constitucionaliza la función estatal de control de las leyes laborales (art. 15, 1ª, párrafo segundo); se reconoce la igualdad de trato de los españoles cualquiera sea su residencia (arts. 2 y 17), sin discriminación por naturaleza, filiación, sexo, clase social, riqueza, ideas políticas o creencias religiosas (art. 25, párrafo primero); se reconoce el derecho a emigrar e inmigrar (art. 31, párrafo segundo), la libertad de elegir profesión y de industria y comercio (art. 34); se promete asistencia social a los enfermos y ancianos, a la maternidad y a la infancia (art. 43, párrafo final); se subordina la riqueza a los intereses de la economía nacional, se socializa la propiedad y se dispone la intervención pública en la explotación y coordinación de industrias y empresas cuando así lo exija la racionalización de la producción y los intereses de la economía nacional (art. 44); se declara la obligación y el derecho al trabajo, para asegurar a cada trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna (art. 46, párrafo primero e inciso primero del párrafo segundo); se promete el dictado de

legislación social aseguradora sobre los casos de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; regulación del trabajo de mujeres y jóvenes, protección especial de la maternidad; regulación de la jornada, salario mínimo y familiar, vacaciones anuales remuneradas, participación de los obreros en la dirección, administración y beneficio de las empresas y ... "todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores" (art. 46, párrafo segundo, inciso segundo). Los comentaristas de la época relativizaron la trascendencia de estas promesas, por ejemplo, el Catedrático de Derecho Administrativo Antonio ROYO-VILLANOVA (1869-1958):

... "este artículo contiene declaraciones teóricas que representan un buen propósito, pero que no encajan en el concepto normativo que deben tener los preceptos constitucionales. Si la República tuviera medios legales y recursos financieros para realizar todo lo que en este artículo se promete, podría hacerlo aunque la Constitución guardara silencio. Y si a pesar de esta declaración constitucional, la República no hace lo que ha prometido o se retrasa en la realización de tan generosos ofrecimientos, no solo queda en ridículo el precepto constitucional, sino que se produce el escepticismo en la opinión pública y, lo que es más triste, el desaliento y el pesimismo en las clases trabajadoras. Una de las causas de que en nuestro país haya más anarquistas que en ningún otro sitio de Europa, es la facilidad con que nuestros políticos prodigan las promesas cuando están en la oposición, y la sencilla naturalidad con que se olvidan de ellas al ocupar el poder, amparándose en la fácil excusa de las impurezas de la política o de las exigencias de la realidad" (apud. La Constitución Española de 9 de diciembre de 1931. Glosas jurídicas y apostillas políticas, 1934, p. 117).

-El Decreto de 9 de marzo de 1938 (BOE 10 marzo), aprueba el Fuero del Trabajo, elevado en 1967 al rango de Ley Fundamental del Reino. Impone el deber de trabajar (I, 3 y 5) y el derecho al trabajo (I, 8), compromete al Estado

en la protección y defensa del trabajador (II.1, III.3 y XIV), reconoce el derecho a una retribución mínima suficiente (III, 1), más el subsidio familiar (III, 2), a la información en la empresa (III, 7), se prevé la creación de "una nueva Magistratura del Trabajo" (VII), se promete la previsión social destinada a proporcionar al trabajador "la seguridad de su amparo en el infortunio" mediante un seguro total (X.1) y se organiza un sindicato vertical público y mixto - obrero-patronal- como instrumento al servicio del Estado (XIII). De las muchas disposiciones en desarrollo de sus Declaraciones sobresalen el Decreto de 13 de mayo de 1938 (BOE 3 junio), creador de la Magistratura de Trabajo -una nomenclatura tomada de la Carta di Lavoro de 1927-, puestas en funcionamiento por la Ley de 17 de octubre de 1940 (BOE 3 noviembre), a cargo de jueces profesionales; el Decreto de 18 de agosto de 1947 (BOE 9 octubre), estableciendo los Jurados de Empresa, como entidades de armonía y de convivencia en empresas de 1.000 o más trabajadores, sucesivamente reducido hasta los 50 o más trabajadores en 1971; el Decreto 55/1963, de 17 de enero (BOE 19 enero), fijando por vez primera un salario mínimo interprofesional; el Decreto 1354/1962, de 20 de septiembre (BOE 24 septiembre) que, haciendo encaje de bolillos, aprueba un procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje de relaciones colectivas de trabajo, así como el Decreto 1384/1966, de 2 de junio (BOE 14 junio), estableciendo las garantías de los trabajadores con cargos electivos sindicales.

-La Ley de 16 de octubre de 1942 (BOE 23 octubre), de Reglamentaciones de Trabajo, cubre la ausencia de convenios colectivos, encomendando al Ministerio de Trabajo el establecimiento de condiciones sistemáticas de trabajo por ramas, subsectores profesionales o empresas. Esas condiciones mínimas ... "son susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios, hecha figurar en sus reglamentos de régimen interior o en las relaciones de trabajo convenidas con su personal" ... (art. 11).

-El Decreto de 26 de enero de 1944 (BOE 24 febrero), aprueba el libro I del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y, por vez primera, enuncia explícitamente los cuatro presupuestos sustantivos determinantes de la relación laboral -voluntariedad, remunerabilidad, dependencia y ajenidad (arts. 1 y 2, párrafo primero)-, ampliando y sistematizando el presupuesto adjetivo de las exclusiones e inclusiones (arts. 2, párrafo segundo, 6, 7 y 8). La nueva Ley toma como modelo la LCT/31, depurándola de los preceptos incompatibles con el nationalsindicalismo, por ejemplo, en cuanto a pactos colectivos, huelga y lock-out, definición de la ajenidad, etc. En lo demás, es respetuosa con el modelo, por ejemplo, en materia de duración del contrato de trabajo, sin presumir la indefinición de éste, que irá construyendo la jurisprudencia ante la limitación drástica e ilegal, en las reglamentaciones de trabajo, de los contratos por tiempo cierto o para obra y servicio determinado.

-El Decreto-ley de 15 de febrero de 1952 (BOE 1 marzo), impone responsabilidades de carácter civil y penal por incumplimiento de las leyes laborales, proscribiendo la cesión de trabajadores entre distintos empleadores.

-La Ley de 24 de abril de 1958 (BOE 25 abril), de Convenios Colectivos Sindicales, suple la inexistente inter-sindicalidad por la ficción de la intra-sindicalidad, reiterando la naturaleza mínima y mejorable de las normas laborales del Estado.

... "las condiciones de trabajo fijadas en Leyes, Decretos, Reglamentaciones de Trabajo, Órdenes ministeriales y demás disposiciones oficiales, así como las más beneficiosas disfrutadas por los trabajadores, pueden ser completadas y mejoradas aisladamente o en conjunto mediante convenios colectivos sindicales ... las condiciones de trabajo que se estipulen en dichos convenios ... al igual que las determinadas en las demás normas arriba mencionadas, tendrán el carácter de mínimas" (art. 3, inciso primero).

-La Ley 56/1961, de 22 de julio (BOE 24 julio), de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE 24 julio), suprime restricciones y discriminaciones basadas en situaciones sociológicas, desviándose de la voluntad nacionalsindicalista de ... "libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica" (Fuero del Trabajo, II, 1, final).

-La Ley de 28 de diciembre de 1963 (BOE 30 diciembre), de Bases de la Seguridad Social, da el salto de un sistema inconexo de seguros sociales y profesionales, a un sistema de seguridad social, prohibiendo el ánimo de lucro en la gestión, pero sin atreverse a coordinarlo con la sanidad y la beneficencia o asistencia social., aunque lo anuncia como voluntad de hacerlo.

... "parece llegado el momento de operar el tránsito de un conjunto de Seguros Sociales a un Sistema de Seguridad Social (Exp. Mot. I, 1, párrafo segundo, inciso primero) ... el Gobierno dictará "las disposiciones necesarias para coordinar las entidades y servicios de la Seguridad Social con los que cumplan funciones afines a aquélla, de Previsión Social, de Sanidad Pública, Educación Nacional y Beneficencia o Asistencia Social (Base Preliminar, VII).

-El Decreto 907/1966, de 22 de abril (BOE 22, 23 abril y 30 mayo), aprueba la Ley Articulada de Seguridad Social, en desarrollo de las Bases de 1963, e inicia un camino, no definitivamente culminado, de considerar conjuntamente las contingencias protegidas. En el terreno conceptual define insuperablemente al empleador -desterrando definitivamente la noción de 1900, superviviente hasta entonces-, bajo la influyente tesis de Alfred HUECK (1889-1975), sobre el concepto traslativo del mismo, afirmando que ... "es empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el art. 61", es decir, los trabajadores y las personas a ellos asimiladas (art. 63.3).

2. Estas Leyes, y sus normas reglamentarias, son heterónomas, imperativas o de derecho necesario, apenas sin espacio para las dispositivas. Mis maestros, Gaspar

BAYÓN CHACÓN (1910-1979) y Eugenio PÉREZ BOTIJA (1910-1966), diferenciaron dos niveles en esa naturaleza, el derecho necesario absoluto (el mandato de la norma laboral es mínimo y máximo al mismo tiempo) y el derecho necesario relativo (la norma laboral mínima permite únicamente modificaciones in melius por normas legales o por pactos, colectivos o individuales). Tal naturaleza es indiscutible en el nacimiento de la legislación laboral, magnificándose a medida que se multiplicaban las normas laborales. De ahí que resulte inadecuado improvisar como principio del Derecho del trabajo el de norma mínima, que no podría operar como principio en la aplicación o interpretación de la norma laboral, sino como sustancia de la norma laboral misma, naturaleza incluso exagerada por el esotérico Decreto 1522/1962, de 5 de junio (BOE 13 junio), para conciliar lo dispuesto en las Reglamentaciones de Trabajo y en los Convenios Colectivos, afirmando que ... "las normas estatales reguladoras del trabajo por cuenta ajena tienen siempre carácter mínimo obligatorio" (art. 1.1).

Naciente la legislación laboral, se dispone, por ejemplo, que la jornada de ocho horas diarias ... "se entenderá siempre sin perjuicio de cualquier otro régimen de jornada más favorable para los trabajadores, que haya establecido o pueda establecerse por disposición oficial o mediante convenio entre obreros y patronos" [art. 3 Orden de 15 de enero de 1920 (Gaceta 16 enero), para la aplicación de la jornada máxima], pero ... "la reducción de la jornada no podrá ser causa determinante de una disminución correlativa de los salarios y remuneraciones" (art. 4, párrafo primero, id.).

3. Es error grave -frecuente, no obstante- identificar el "sentido protector" que inspira la creación y la naturaleza del Derecho del trabajo con los "principios aplicativos e interpretativos" de la legislación laboral y, especialmente, con el principio pro operario. Principios concretos, de enorme importancia práctica, pero sin fuerza para alterar las categorías sustanciales del derecho común, un límite declarado precozmente por la jurisprudencia:

... "que no cabe invocar ... la doctrina legal que cita el recurso ... relativa a que en el Derecho social no pueden aplicarse en términos absolutos los inflexibles y rígidos principios que regulen en el Derecho civil común las relaciones y conflictos de índole meramente privada, pues aun cuando sea un lugar común de las doctrinas que han inspirado y dado vida al modernísimo Derecho laboral, la desigualdad de condiciones entre patrono y obrero y la situación de inferioridad y falta de libertad efectiva en la que se halla este último colocado, se ha de tener en cuenta que en la actualidad dos poderosos correctivos coadyuvan a remediar este estado de cosas, primero la difusión de sindicación obrera, que ha dado a los trabajadores fuerza suficiente para resistir la tiranía patronal, y segundo, el desarrollo de la legislación intervencionista del Estado, que precisamente ha tenido por norte restablecer en las relaciones derivadas del trabajo el equilibrio jurídico entre las dos partes contratantes" ... [STS (S) 7 noviembre 1933, RJ\1933\471]].

El principio más tempranamente regulado fue el de irrenunciabilidad de los derechos, desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, matizándose y ampliándose a partir de esa fecha ... "será nula y sin valor toda renuncia a los beneficios de la presente ley y, en general, todo pacto contrario a sus disposiciones " ... (art. 19).

Igualmente temprano fue el reconocimiento judicial del principio pro operario, en su dimensión de in dubio pro operario, exagerando igualmente quienes lo agigantaron y quienes lo minimizaron. Aurelio DESDENTADO (1944) pensaba que podría dudarse de la existencia del principio como el ingenio de Enrique JARDIEL PONCELA (1901-1952) dudaba de que alguna vez hubiera habido en verdad once mil vírgenes ...

El principio de continuidad del contrato de trabajo corre paralelo a su regulación sistemática a partir del libro I del Código de Trabajo de 1926 (arts. 18-22), seguido de las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 (arts. 88 a 92) y de

1944 (arts. 76 a 81). El nacionalsindicalismo lo llevó incluso a sus Leyes Fundamentales, comprometiendo al Estado a velar ... "por la seguridad y continuidad en el trabajo" (Declaración III.6 Fuero del Trabajo). En complemento de la LCT/44, el Decreto de 26 de enero de 1944 (BOE 7 febrero), sujetó a autorización administrativa las suspensiones, ceses y modificación de condiciones contractuales, justificadas en coyunturas económicas adversas.

El principio de la condición más beneficiosa, consecuencia inmediata de la naturaleza de normas mínimas de las leyes y reglamentos laborales, tiene su reflejo en la jerarquización de las fuentes de las relaciones de trabajo, en las sucesivas Leyes de Contrato de Trabajo. La de 1931, dispone que las bases de trabajo, por ramas o sectores, se supediten a las disposiciones legales; los pactos colectivos, a las bases y a las disposiciones legales; y el contrato de trabajo a los pactos colectivos, a las bases y a las disposiciones legales (arts. 9 a 12). Un esquema que mantiene la de 1944 (art. 9), con exclusión de los pactos colectivos. Bien que ambas leyes prevén la nulidad simplemente parcial del contrato de trabajo, cuando infringe la expuesta jerarquía, aceptando la sustitución de las cláusulas contractuales nulas con vigencia de las restantes, y respetando además las retribuciones por el trabajo efectivamente realizado (arts. 13 LCT/31 y 10 LCT/44). La jurisprudencia consagró la condición más beneficiosa en los años cincuenta del pasado siglo, tanto la social cuanto la contencioso-administrativa, reafirmandose de nuevo al recuperarse la negociación colectiva por Ley de 24 de abril de 1958 (art. 3).

... "no es válida la cláusula contractual que perjudica derechos establecidos en su favor por ley, bases o pactos" [S.TS (S) 8 julio 1933].

... "es principio básico del Derecho laboral, que le configura como tuitivo de los trabajadores, que cualesquiera condiciones más beneficiosas que las estrictamente exigibles según la normativa aplicable, que las empresas otorguen o reconozcan de hecho, se incorporen al correspondiente nexo de trabajo y han de ser por las

mismas respetadas como derecho adquirido en tanto subsista la relación contractual, y ello incluso cuando las expresadas condiciones más beneficiosas resulten afectadas por una distinta regulación emanada con posterioridad de un convenio colectivo sindical, ya que si bien éstos, una vez aprobados, alcanzan plena obligatoriedad y se sobreponen a las reglamentaciones laborales básicas, ello no implica que sea lícito, apoyándose en ellos, desconocer o lesionar situaciones exteriores consolidadas al amparo de pactos, usos o prácticas singulares que por su índole de atribución personal y específica hacen innecesaria una cláusula de mantenimiento dentro del texto de la nueva normación paccionada, sino que subsisten de modo implícito, si bien suelen ser encuadrados en disposiciones transitorias de mayor o menor amplitud" ... [S.TS (CA) 20 abril 1966 (RJ\1966\2666)].

El principio de la norma más favorable nace como una perversión del principio de jerarquía normativa y evoluciona erráticamente hasta limitarse a operar solo entre disposiciones legales y convenios colectivos. Aceptado por la jurisprudencia para resolver problemas de concurrencia normativa [SS.TS (S) de 30 junio 1966 (RJ\1966\3636) y (CA) 29 septiembre 1966 (RJ\1966\3916)], la primera recepción legal se produce ya en el periodo de transición democrática, por el art. 4.1 de la Ley 16/1976, de 8 de abril (BOE 21 abril) de Relaciones Laborales, sin imponer el criterio de acumulación o de globalidad para determinar cuál fuera la norma más favorable entre las estatales y/o las pactadas.

La delimitación de un principio de igualdad específico del Derecho del trabajo, supuso llevar las cosas demasiado lejos. Entre los trabajadores ese teórico principio no se aplicó inicialmente, justificando los tribunales la diferencia de trato en la parábola de los denarios, hasta que se consideró que tal parábola tenía un significado escatológico. Constitucionalmente consagrado, las visibles diferencias entre los trabajadores por categoría profesional, por nacionalidad, sexo, etc, siguen resultando elocuentes. Y

entre trabajadores y empleadores el auténtico principio específico del Derecho del trabajo ha sido siempre el de la desigualdad, pues la legislación laboral quebró la igualdad civil de los contratantes para situar en un plano jurídico más elevado a los trabajadores que a los empleadores, maniobra destinada a compensar la desigualdad social y económica de signo contrario. Esta desigualdad jurídica de trato entre trabajadores y empleadores no ha hecho más que crecer, según es fácil comprobarlo en cualquier periódico histórico.

c) Administración laboral y jueces especialistas

1. La necesidad de la intervención del Estado en la que se denominaría "cuestión social" dio origen a la formación de un sector propio de la Administración Pública, iniciándose con la creación de una Comisión de Reformas Sociales por el Real Decreto de 5 de diciembre de 1883 (Gaceta 10 diciembre) para conocimiento de las cuestiones que interesasen a las clases obreras. El 11 de enero de 1885, el fundador del PSOE y de la UGT, Pablo IGLESIAS POSE (1850-1925), manifestaba ante la Comisión de Reformas Sociales que a la clase obrera le interesaba no sólo ... "exigir las leyes que difícilmente conceden los Gobiernos dominantes sino ... hacer que se cumplan esas leyes" ... Opiniones transformadas en objetivos en el I Congreso del PSOE, de agosto de 1888, en el que se vindica ... "la creación de comisiones de vigilancia, elegidas por los obreros, para inspeccionar las habitaciones en que éstos vivan, las minas, las fábricas, talleres y demás centros de producción "...

Particular relevancia histórica presta la creación del Instituto de Reformas Sociales por Real Decreto de 23 de abril de 1903 (Gaceta 30 abril), para la intervención científica en la legislación laboral ... "y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora o bienestar de las clases obreras". Pronto se reguló un Servicio de Inspección, por el Real Decreto de 19 de febrero de 1904 (Gaceta 20 febrero), aprobatorio del reglamento provisional de la Inspección industrial, entendiéndose que ... "la Inspección de

Trabajo es, según unánime opinión, el órgano indispensable para la aplicación de las leyes tutelares del obrero, sin el cual cuanto se legisle será estéril" ... aunque la falta de rango de ese reglamento y otros complementarios -no corregido hasta la Ley de 15 de diciembre de 1939 (BOE 29 diciembre)- mermó seriamente la eficacia de tal control administrativo. Al poco se enriqueció la naciente Administración laboral con el Instituto Nacional de Previsión, creado por la Ley de 27 de febrero de 1908 (Gaceta 29 febrero y 1 marzo), para ... "difundir e inculcar la previsión popular, especialmente la realización en forma de pensiones de retiro", cerrándose el primer ciclo histórico con la inclusión en el Gobierno de un Ministerio de Trabajo, por el Real Decreto de 8 de mayo de 1920 (Gaceta 9 mayo), provincialmente descentralizado por la Ley de Delegaciones de Trabajo de 10 de noviembre de 1942 (BOE 23 noviembre). Hacia 1910, Adolfo POSADA (1860-1944), que tan decisivamente intervino en la creación de la Administración Laboral española, escribía que la existencia de los Ministerios de Trabajo salía al paso del problema social,

... "o sea, el problema de los obreros, de los pobres, de los humildes y, en general, de todos los necesitados de una tutela social protectora; y, en otro respecto ... "del problema de las relaciones entre el capital y el trabajo, entre los que poseen y los desheredados de la fortuna" ... de que el Estado se ha dado plena cuenta de la utilidad y eficacia de una política social" ... (Ministerio de Trabajo, voz de la Enciclopedia Jurídica Española. Seix Editor, s/f, t. XXII, pp. 539-543).

2. La Ley de Tribunales Industriales de 19 de mayo de 1908 (Gaceta 20 mayo), modificada por la de 22 de julio de 1912 (Gaceta 23 julio), materializa la convicción de que los conflictos laborales individuales han de ser juzgados por órganos especializados. Su irregular funcionamiento, primero por la combinación de jueces profesionales con profanos en Derecho (Jurados patronales y obreros) y luego por la distribución de sus competencias con los Jurados

Mixtos, no merma la trascendencia histórica de su creación, culminada con una Sala Quinta del Tribunal Supremo "para las cuestiones de derecho social", por Decreto de 6 de mayo de 1931 (Gaceta 7 mayo). Así lo exaltaba Salvador ALARCÓN HORCAS (c.1890-1936), siete años antes de ser asesinado por el Frente Popular, cuando era magistrado del Tribunal Supremo:

... "las clases trabajadoras necesitaban para la efectividad de sus derechos, de una jurisdicción de privilegio, en el más puro significado gramatical de esta palabra, porque su justicia no queda satisfecha con el *ius suum* del clásico romanismo, sino que aspira a ser el oasis de la paz para los elementos que luchan en la llamada cuestión social; justicia que logra la armonía de los encontrados factores de la producción, disminuyendo los pleitos en beneficio y aumento de las conciliaciones. Por eso, tal vez, pueda decirse que es más rudimentaria y medieval, pero debe reconocerse que tiene mayor eficacia que la civil ordinaria" (Código del Trabajo, Comentarios, cit, tomo II, 1929, p. 618).

El procedimiento establecido en las Leyes de 1908-1912 pasó al libro IV del Código de Trabajo de 1926 y, de ahí, tras prolija evolución, al primer texto refundido del Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto de 5 de julio de 1958 (BOE. 7 agosto), y a su cadena posterior de reformas. Fue el aplicado por las Magistraturas de Trabajo, creadas por Decreto de 13 de mayo de 1938 (BOE 3 junio), a cargo de jueces profesionales, quienes con la Ley de 17 de octubre de 1940 (BOE 3 noviembre), formaron un Cuerpo con escalafón propio, y dieron lugar a un orden jurisdiccional social muy eficaz para cumplir el objetivo propuesto.

B) EL HOY

d) Todo igual, más el espaldarazo de los derechos fundamentales

1. Se refiere Rafael SÁNCHEZ FERLOSIO (1927), en uno de sus densos ensayos, al "nefasto fetiche de la identidad",

observando con acierto que toda identidad tiene una función diferencial virtualmente antagónica, por lo que más que cualitativamente diferencial es distintiva, al convertir lo diferente en simplemente otro. La cuestión de actualidad consiste pues en preguntarse si el Derecho del trabajo, en el nuevo marco constitucional, sigue siendo otro, respecto a los demás Derechos que agrupa el ordenamiento jurídico o, incluso, si podrá seguir siendo otro en un futuro próximo, medido por ejemplo en treinta años más. Porque pasado esa frontera lo más sencillo es entrar en el fantástico y nebuloso universo de las distopías.

No se encuentran argumentos para negar la vigencia de la arquitectura que sirvió para la identificación histórica del Derecho del trabajo. Porque las normas laborales siguen siendo protectoras de los trabajadores y, en su gran parte, mínimas en cuanto a la garantía de cobertura, de la misma naturaleza de derecho necesario relativo o incluso absoluto. Un buen ejemplo ofrece la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, a partir de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10 noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales. Su exposición de motivos es inequívoca: ... "el mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo ... en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos" ... (Exp. Mot. 1, párrafo segundo) ... "al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia laboral mínima en un doble sentido: el primero como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar la función específica" ... (Exp. Mot. 3, párrafo tercero).

Sin embargo, cabe preguntarse si la protección de los trabajadores tiene soporte constitucional como en el pasado o si el art. 9 CE no puede interpretarse con ese alcance. A favor de la afirmativa hay que recordar la más remota doctrina constitucional, en la que se proscribió el "feudalismo industrial" por incompatible con la cláusula de Estado social y democrático de Derecho, que se produciría si, bajo la invocación de la libertad de empresa, se privara al trabajador de los derechos que como ciudadano le corresponden [S.TC 88/1985, de 9 de julio (BOE 14 agosto)]. Algunos años después, la S.TC 123/1992, de 28 de septiembre (BOE 29 octubre) justifica ... "la acción tuitiva del más débil o desvalido cuando surge un conflicto en el cual la prepotencia del contrario le haría siempre ser el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de individuos y grupos, a lo cual encamina el art. 9 de la Constitución y, con ella, la justicia", postura reafirmada por la S.TC 125/1995, de 24 de julio (BOE 22 agosto) que encuentra una ... "justa razón para considerar constitucionalmente legítimo que el legislador actúe de un modo tal que ayude a mitigar en lo posible tales diferencias, propósito que, animado por el propio art. 9.2 CE, es en buena medida, si no en toda, el propio objeto clásico del Derecho laboral". Pronunciamientos obviamente compatibles con el derecho de libertad de empresa (art. 38 CE) en el marco de la economía de mercado, que constitucionaliza el sistema capitalista de producción.

2. Innegable es, por otro lado, la expansión extraordinaria de la legislación socio laboral, en sentido subjetivo y objetivo. Basta con ojear cualquier recopilación de tales normas para comprobar la ventajosa comparación respecto de cualquier periodo anterior. Se hace realidad la afirmación de que el Derecho del trabajo ha venido regulando la actividad de una clase social dinámica, a base de reinterpretar progresivamente los mismos presupuestos sustantivos de laboralidad, regulados ahora por el Estatuto de los Trabajadores que exigió el art. 35.2 CE y fue sucesivamente aprobado en 1980 [Ley 8/1980, de 10 de

marzo (BOE 14 marzo), 1995 [Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 marzo), texto refundido] y en 2015 [Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE 24 octubre), texto refundido vigente]. Una denominación legal mimética del Statuto dei Lavoratori de 1970, sin el menor parecido regulador, al que se aproximó varios años más tarde la Ley 11/1985, Orgánica de Libertad Sindical.

3. Se mantienen desde luego los principios específicos de aplicación o interpretación, incluso reforzados. El principio de la irrenunciabilidad, extendido a la indisponibilidad (art. 3.5 LET), sigue siendo el más importante, pues ahora no impide solo el negocio abdicativo de la renuncia sino cualquier negocio jurídico traslativo -cesiones, donaciones, remisión del débito, transacciones, etc.- por los que el trabajador pierda derechos sin causa lícita.

El principio pro operario, enterrado tantas veces en falso, resucita cuando menos se espera, de lo que son buena muestra las recientes sentencias casacionales que basan en él la ampliación del derecho a los intereses sustantivos en los créditos de los trabajadores -a partir de la interpelación judicial o extrajudicial-, revocando de ese modo, nada menos, el principio civil del favor debitoris y el brocardo in iliquidis non fit mora [SS.TS de 30 de enero de 2008 (Rcud. 414/17), 10 de noviembre de 2010 (Rcud. 3693/09), 23 de enero de 2013 (Rcud. 1119/12), 17 de junio de 2014 (Rcud.1315/13), etc.] bajo la reinterpretación del art. 1108 del Código civil.

También se ha reforzado el principio de la continuidad del contrato de trabajo, habida cuenta de la casuística regulación imperativa de las modificaciones, suspensiones, subrogaciones y extinciones contractuales (arts. 39 a 56 LET), no solo con la diferencia relevante de la sustitución de las autorizaciones administrativas por los pactos colectivos entre las partes implicadas, sino mediante la contemplación de situaciones protectoras de la unidad familiar que se van reforzando progresivamente, equiparando la paternidad a la maternidad.

El principio de la condición más beneficiosa sigue presidiendo la ordenación de las fuentes de las relaciones laborales, puesto que el papel encomendado a la autonomía de la voluntad individual, por el art. 3.1, c) LET, apenas se diferencia en nada del desempeñado en sus precedentes, las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944.

Únicamente el principio de la norma más favorable, regulado de nuevo con evidente desacierto (art. 3.3 LET), ha perdido la escasa operatividad que tenía, una vez recuperada la autoridad del principio de jerarquía normativa (art. 9.3 CE y art. 3.2, párrafo primero LET) y limitado el campo de actuación de la potestad reglamentaria laboral (art. 3.2, párrafo segundo LET). Si a eso se añade que las confrontaciones de convenios colectivos han de resolverse por las normas específicas de concurrencia convencional (art. 84 LET), el único supuesto a considerar sería el de la comparación de una norma estatal y una norma convencional, aunque necesariamente referida a supuestos o institutos singulares de una y otra y no a las normas como tales, habida cuenta de la prioridad de la estatal sobre la pactada.

De otro lado, el principio de desigualdad de trato al empleador y al trabajador no ha hecho más que crecer, sin llegar a conseguirse del todo el trato igual entre trabajadores. La jurisprudencia constitucional alude al "favor a la necesidad" para contribuir al reequilibrio de las situaciones materiales de desigualdad [SS.TC. 3/1983, de 25 de enero (BOE 17 febrero)] y justifica la desigualdad de trato sustantivo y procesal entre empleador y trabajador en la ... "profunda condición económica de ambos y la posición de primacía y respectiva dependencia o subordinación del uno respecto al otro" ... [S.TC. 14/1983, de 28 de febrero (BOE 23 marzo)] ... "el momento de la contratación es, sin duda, aquel en el que la desigualdad real entre empresario y trabajador se hace más evidente" [S.TC 142/1993, de 22 de abril (BOE 28 mayo)] ... Muy plástica es la evolución habida en cuanto a la credibilidad prestada a ambos contratantes, de modo que, de la presunción de veracidad

en las afirmaciones del empleador (art. 1584, párrafo segundo Cc), se ha pasado a la presunción de veracidad en las afirmaciones del trabajador [arts. 96 y 181.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, o LJS (BOE 11 octubre)].

4. Innecesaria la demostración del espectacular crecimiento de la Administración sociolaboral y de sus acciones de policía, fomento y servicio público en materia sociolaboral. Ni tampoco habrá que insistir mucho en el reforzamiento del orden jurisdiccional social, presidido por las garantías del art. 24.1 CE [S.TC 1/1983, de 13 de enero (BOE 17 febrero)] y soportado en los principios de gratuidad [art. 119 CE], garantía de indemnidad, frente a represalias, para el trabajador demandante [a partir de las SS.TC. 7/1993 y 14/1993, de 18 de enero ambas (BOE 12 febrero)]. La antes citada LJS es más garantista de los derechos del trabajador que lo haya sido cualquiera de las numerosas leyes de procedimiento laboral a contar de 1908. Y todo intento de minusvalorar su relevancia respectiva, frente a la etapa histórica que se tenga a bien elegir para el contraste, resultará sencillamente grotesco.

5. Progresivamente el Derecho del trabajo va dejando de ser un derecho de reglamentos -que justificó en su día la denominación de "derecho industrial"- y se va conformando como un ordenamiento de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española (CE), en cuanto que cualquier norma o cualquier actuación administrativa o judicial ha de sujetarse a los contenidos esenciales de aquéllos, y no solo respecto de los derechos fundamentales específicos, como el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga, sino también de todos los derechos fundamentales que el profesor Manuel Carlos PALOMEQUE (1946) bautizó brillantemente como inespecíficos, tales el derecho de igualdad, de no discriminación, de tutela judicial efectiva, etc. Ese papel primario de los derechos fundamentales en la creación, aplicación e interpretación de la norma laboral configura el actual del Derecho del trabajo y le sitúa por delante del Derecho del Trabajo de cualquier

época pasada que se tome como referente. Ni en la monarquía constitucional, ni en la dictadura del primer cuarto del pasado siglo estaban siquiera reconocidos; la II República dio un paso importante para su respeto, pero ni siquiera antes del alzamiento militar del 18 de julio de 1936 tuvieron aplicación efectiva; y el franquismo los proscribió primero y los disfrazó después hasta someterlos a la habilidad y al capricho de los operadores jurídicos. De manera que sus respectivos ordenamientos laborales, progresivamente mejor armados y capaces de aportar una protección efectiva en el ámbito del contrato de trabajo, sufrieron siempre la mutilación de cualquiera de los derechos fundamentales imprescindibles.

En el aspecto más significativo, el derecho de libertad sindical [art. 28.1 CE, desarrollado por la Ley 11/1986, de 2 de agosto (BOE 8 agosto), Orgánica de Libertad Sindical], cauce del extraordinario desarrollo de la acción sindical y de sus dos formas propias de actuación, la negociación colectiva y la conflictividad laboral, ha otorgado al Derecho español del trabajo un nuevo carácter y un nuevo rumbo, sin perjuicio de las críticas que puedan merecer algunas estrategias sindicales y el ostensible desaprovechamiento de las facultades puestas a su alcance por el ordenamiento vigente, incluyendo la de su generalizada presencia en las empresas. Cuestión que nos llevaría muy lejos, y que queda ahora aparcada, es la de mensurar si la super-protección constitucional y legal a los sindicatos, atribuyéndoles derechos que en otros ordenamientos han de ganarse día a día, ha constituido un acierto político o ha contribuido a un visible letargo en su actividad defensiva de los derechos de los trabajadores, una duda que la doctrina dominante ha considerado capciosa, resolviendo que ni los derechos sindicales son excesivos, sino necesitados de ampliación ni, en general, han sido mal aprovechados (Encuesta recogida en el nº 50, extraordinario y monográfico, de la Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, www.Iustel, 2018).

De inmediato habrá que anotar que los grandes derechos incorporados al ordenamiento laboral, por el nuevo modelo de relaciones laborales, no se encuentran solo en la Constitución, sino en los instrumentos internacionales ratificados por España. No es momento de entrar en una catalogación de tales derechos, pero es innegable que España solo ha procedido a la ratificación de los más significativos a nivel universal desde la segunda década del setenta del siglo XX, de modo que ha sido a partir de entonces, y no antes, cuando el ordenamiento sociolaboral se ha revestido de una solemnidad de la que había carecido hasta entonces. De tal modo que, entre 1977 y 2008, España ratifica diecisiete importantes Tratados y Acuerdos internacionales, a saber, los Pactos de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales de Naciones Unidas (ambos, BOE 30 abril 1977), el Convenio nº 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el Convenio nº 98 de la OIT sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva (ambos, BOE 11 mayo 1977) y la Convención y Protocolo sobre el estatuto del refugiado (21 octubre y 4 noviembre 1978). El art. 10.2 CE dispone que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, de Naciones Unidas, de 1948. Se ratifican seguidamente el Convenio Europeo para la Protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (BOE 10 octubre 1979), la Carta Social Europea (BOE 26 junio y 11 agosto 1980) -aunque no su renovación posterior-, el Convenio europeo relativo al estatuto jurídico del trabajador migrante (BOE 18 jun. 1983), la Convención Europea de asistencia social y médica (BOE 17 febrero 1984), la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (BOE 21 marzo 1984), el Protocolo nº 6 al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales (BOE 17 abril 1985), el Protocolo facultativo al Pacto de derechos civiles y

políticos (BOE 2 abril y 4 mayo 1985), el Convenio nº 102 de la OIT sobre norma mínima de seguridad social (BOE 6 octubre 1988), la Convención sobre los derechos del niño (BOE 31 diciembre 1990), el Protocolo adicional al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales (BOE 12 enero 1991) y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (BOE 21 abril 2008).

Por otra parte, desde la incorporación de España a las Comunidades Europeas, queda sujeto el Estado, por lo que aquí interesa, al actual derecho originario y derivado de la Unión Europea, es decir, al Tratado de la Unión, al Tratado de Funcionamiento de la Unión, a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y al sistema de sus fuentes, particularmente constituida por los Reglamentos y las Directivas.

Consiguientemente, ningún derecho laboral "ordinario" puede interpretarse y aplicarse hoy al margen de esa tela de araña que ya constituyen los derechos fundamentales, lo que a la vez que abre un cielo de garantías inéditas, abre un purgatorio de disparidad y aún de incertidumbre jurídica en manos de una red de tribunales nacionales, comunitarios y europeos que permite muy distintas combinaciones resolutorias.

e) Del trabajo "esclavo" al trabajo "decente"

1. Ni siquiera hoy, en la era digital, la esclavitud ha desaparecido más que en algunas zonas regionales, y sigue admitiéndose todavía como normal en extensas partes del mundo, contándose los esclavos por millones, un número que se multiplica fuertemente cuando se suman a ellos las personas que sufren algún tipo de explotación. La distinción entre esclavitud y explotación de la persona debe servir para tratar con mayor eficacia cada una de esas situaciones, a lo que ayuda aceptar que, en tanto la esclavitud solo es una, las formas de explotación humana son extraordinariamente diversas. El fenómeno unitario de la esclavitud ya fue prevenido por MARX (1818-1883) en el

año 1834, tres después de la muerte de HEGEL (1770-1831), en un artículo titulado *Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie*, en el que defiende, por lo que aquí importa, la imposibilidad de acabar con ninguna clase de esclavitud, sin acabar con todas las clases de esclavitud.

La explotación humana es cosa harto distinta de la esclavitud porque si bien la esclavitud supone siempre un fenómeno de explotación humana, quiebra desde luego la proposición inversa, ya que no toda forma de explotación humana tipifica el supuesto de esclavitud. De modo que llamar esclavo al explotado supone una grave ofensa para el esclavo y, si se prefiere decir así, una imprecisión del lenguaje y, a veces, una frivolidad intelectual. En el mismo citado Convenio sobre la esclavitud, de 1926 (Gaceta 22 diciembre 1927), se alerta sobre la necesidad de impedir que ... el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud. (art. 5). Pocos años después, el Convenio nº 29 OIT (Gaceta 14 abril 1932) establece garantías para proteger contra el trabajo forzoso u obligatorio, que es el exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera (art. 2.1), algo que dista mucho de la condición de esclavo. Tales garantías se reproducen dos décadas después por el Convenio nº 105 OIT (Gaceta 4 diciembre 1968). Y, en 2014, el Protocolo sobre el trabajo forzoso PO29 -una figura normativa intermedia entre los Convenios y las Recomendaciones de la OIT- propone adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio. Unas previsiones sideralmente distanciadas de las medidas imprescindibles para combatir la esclavitud.

Distinción entre esclavitud y otras formas de explotación que asoma con claridad en el tercer Tratado de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales (2007-2010), distinguiendo la esclavitud de la servidumbre (art. 5.1), con desarrollos convergentes pero diversos ... nadie

podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzoso u obligatorio (art. 5.2), prohibiéndose expresamente ... la trata de seres humanos (art. 5.3), preceptos concordantes con el art. 4.1 y 2 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950, BOE 10 octubre 1979), concordancia muy relevante al extenderse a la Carta las fuertes garantías con las que se asegura la observancia del Convenio (art. 52.3), incluida la competencia del TEDH para conocer de las infracciones cometidas.

La gran distancia que media entre la esclavitud y otras formas de explotación humana no merma un ápice la inmensa gravedad de éstas y, por ello, la mentalidad occidental dominante las rechaza intelectualmente y las combate con los medios disponibles, naturalmente en unos casos con mayor eficacia que en otros. Porque, debe insistirse en ello, las formas de esclavitud se reconducen a una única forma, a diferencia del abigarrado diseño de las formas de explotación, repugnantes una a una pero enormemente alejadas de lo que fue, y sigue siendo, la esclavitud de verdad. De esa manera, las violaciones sistemáticas -y asistemáticas también- de los derechos humanos, en sus múltiples y prolijos modos de exteriorización, prácticamente en todo el mundo, constituirán las formas modernas de explotación de la persona. Y solo cuando se produzca el salto de esas violaciones a la negación de la personalidad, la libertad, la dignidad, la igualdad, el patrimonio, la familia y el desinterés del Derecho por la víctima, estaremos ante un esclavo propiamente dicho.

2. Bajo el nuevo y copioso ordenamiento laboral se persiguen no solo objetivos destinados a combatir el mal, sino también objetivos en busca del bien, ideales, propositivos como son los del trabajo decente y el trabajo verde, excediendo con mucho los niveles de protección cosechados por el Derecho del trabajo clásico. La propuesta del trabajo decente -entendido más allá de su significado literario- parte de una iniciativa del Director General de la

OIT en el año 1999. Desvestido de la inevitable retórica, a la postre el trabajo decente coincide con el que se practica respetando los ocho Convenios básicos de la OIT, a saber el Convenio nº 29 (1930) de trabajo forzoso (Gaceta 14 abril 1932), el Convenio nº 87 (1948) de libertad sindical y protección del derecho de sindicación (BOE 11 mayo 1977), el Convenio nº 98 (1948) de derecho de sindicación y negociación colectiva (BOE 11 mayo 1977), el Convenio nº 100 (1951), de igualdad de remuneraciones (BOE 4 diciembre 1968), el Convenio 105 (1957), de abolición del trabajo forzoso (BOE diciembre 1968), el Convenio nº 111 (1958), de discriminación (BOE 4 diciembre 1968), el Convenio nº 138 (1973) de edad mínima (BOE 8 mayo 1978) y el Convenio nº 182 (1999) de peores formas de trabajo infantil (BOE 17 mayo 2001). Todos, pues, ratificados por España, pero hasta cinco de ellos únicamente a partir de la transición a la democracia.

O sea, que solo se reconocerá trabajo decente en aquellos países en los que se garanticen los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva útil, se persiga la desigualdad de trato y la discriminación, se resguarde a los niños del trabajo, se favorezca el empleo para un alto porcentaje de la población y se atienda a sus necesidades vitales en caso de pérdida temporal del empleo. Dicho de otro modo, el trabajo como fuente de la dignidad personal, de la estabilidad familiar, de la paz en la comunidad, de la vida democrática y del crecimiento económico.

Alguno, como Alain SUPLOT (1949), ha considerado que esa calificación distinguida de "Convenios fundamentales", reservada para ocho entre los casi dos centenares aprobados desde 1919, desmerece la importancia de los demás y reduce la eficacia de su ratificación por los Estados, aconsejando a la OIT rectificar ese criterio selectivo:

... "su inconveniente es la renuncia a los objetivos de justicia social de la Declaración de Filadelfia para replegarse sobre la defensa de un mínimo de derechos fundamentales. Ligar las obligaciones constitucionales de los Estados miembros a un número muy pequeño de convenios que creen

expresarlas frustra la legitimidad de los demás convenios internacionales de trabajo, en donde el carácter puramente facultativo y voluntario se encuentra también subrayado. Sin duda consciente de este inconveniente, la OIT ha cambiado de método en su Declaración de 2008, que promueve la agenda de trabajo decente, refiriéndose a las bases constitucionales de la OIT. Pero la OIT se encuentra ahora de nuevo presa en la trampa de un derecho blando y de declaraciones de intenciones que no pesan mucho frente al empuje de los intereses en juego dentro del comercio internacional" ("¿Cuál es la justicia social internacional para el siglo XXI?", p. 40).

3. Desde el año 2007, la OIT añade a su anterior preocupación por los trabajos decentes, una más estricta aún por los trabajos verdes, definidos como ... "aquellos que reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos, hasta alcanzar niveles sostenibles", de lo que se ha hecho eco, algo retórico, la Ley 2/2011, de 4 de marzo (BOE 5 marzo), de Economía sostenible:

... "un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades".

En la negociación colectiva ha habido también algunos pactos significativos, por ejemplo el Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales (BOE 22 junio 2016):

... "un objetivo que va más allá de la mera regulación laboral y es, la necesidad de concluir un proceso de maduración de un sector, el forestal, que puede y debe contribuir en los años venideros a la consolidación del 'empleo verde' como una de las alternativas más

importantes a la destrucción de puestos de trabajo causados por la crisis económica”.

f) La justicia europea exprime las palabras

1. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo, tiene la función de defender los derechos regulados en el Convenio europeo de derechos humanos y libertades fundamentales, por lo que su competencia se extiende a todos los asuntos relativos a la interpretación y aplicación del Convenio y de sus Protocolos, a instancia de los Estados firmantes del Convenio o de los particulares. En cualquier caso, los Estados firmantes se comprometen no solo a acatar las sentencias definitivas del Tribunal en los litigios de que sean parte, sino a que el respectivo Consejo de Ministros vele por su ejecución. En su jurisprudencia, se ha resuelto que las regulaciones contenidas en el CEDH no constituyen un marco único de referencia en la interpretación de los derechos y libertades que contiene, sino que, por encima de ello ... “debe atender a toda norma o principio de Derecho internacional aplicables a las relaciones entre las partes litigantes” (sentencias Saadi contra Reino Unido (GS), núm. 13229/2003, ap. 62, TEDH 2008 y Bosphorus Hava Yollari Turizm ve Ticaret Anonim Sirketi v. Irlanda (GS), núm. 45036/1998. Ap. 150. TEDH. 2005-VI), incluso si se trata de instrumentos internacionales de regiones diversas o que no hayan sido objeto de ratificación por el Estado respectivo.

La autoridad del TEDH confiere a sus resoluciones una especial trascendencia, siendo relativamente frecuente la condena de España en conflictos laborales. Valgan como simples ejemplos el asunto Fuentes Bobo (sentencia de 29 de febrero de 2000), en el que el TEDH estimó que el despido declarado procedente de un programador de televisión, que había desprestigiado en un programa radiofónico, a directivos de la TVE, acusándoles de corrupción, abusos, desprecio de los derechos de los trabajadores y calificándoles de “sanguijuelas”, era improcedente al haberse producido aquellas expresiones en

“un largo debate público que concierne a cuestiones de interés general relativas a la gestión de la televisión pública”; se condenó al Estado a abonar al actor una indemnización no simbólica por daños morales y perjuicios materiales, más otra cantidad por los gastos incurridos. En el asunto *García Mateos* (sentencia de 19 de febrero de 2013) se condenó a España a pagar una indemnización significativa por la inejecución de dos sentencias del Tribunal Constitucional, indemnización que este Tribunal había desestimado argumentando no permitirlo el art. 92 de su Ley Orgánica.

2. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con sede en Luxemburgo, es uno y plural (art. 19.1 TUE), pero, en lo que aquí importa, es competente en la aplicación del derecho comunitario, principalmente resolviendo cuestiones prejudiciales y recursos por incumplimiento. Las cuestiones prejudiciales, de validez y de interpretación, representan una verdadera filigrana de compartimentación con los tribunales nacionales -incluidos los Constitucionales-, tan conocida que excusa de reiteraciones innecesarias, bien que deba reconocerse el mérito de esas cuestiones en el proceso progresivo de “quasi-federalización” de la justicia comunitaria, que ha hecho factible que el TJUE vele, al mismo tiempo, por el respeto del derecho comunitario y por el respeto de los derechos nacionales al derecho comunitario. En lo relativo a los recursos por incumplimiento (arts. 258-260 TFUE) que, según la doctrina del propio tribunal, constituyen ... “la última ratio que permite hacer prevalecer los intereses comunitarios consagrados en los Tratados sobre la inercia y la resistencia de los Estados miembros”, bien puede afirmarse que sin ellos la observancia del derecho comunitario habría quedado al arbitrio de los Estados, provocando no solo un efecto de desprecio de las prescripciones imperativas sino, sobre todo, un efecto de aplicación desigual de esos mandatos. Los incumplimientos se refieren tanto al derecho propio de la Unión -originario y derivado-, cuanto al derecho externo a la misma, por ejemplo el CEDH. Aunque la denuncia de

cualquier incumplimiento estatal puede ser llevada a cabo por un Estado miembro contra otro -caso, por ejemplo, de los asuntos *Bélgica v. España* (2000) y *España v. Reino Unido* (2006)-, la práctica enseña que el actor principalísimo de estos recursos es la Comisión Europea, con un posible trámite administrativo previo al dictado de la sentencia declarativa, seguida, en su caso, de la imposición de medidas coactivas y sanciones. España tiene la infamante marca de haber sido protagonista de más de dos centenares de este tipo de recursos, aunque apenas referidos al área sociolaboral.

La importancia de la jurisprudencia comunitaria para el ordenamiento español se comprende con solo citar las resoluciones que han supuesto importantes innovaciones, o tensiones, en el mismo, así las dictadas en los casos *Giménez Zaera*, *Wagner Miret*, *Comisión Europea v. España* sobre seguridad y salud, *Martínez Losada*, *Simap*, *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española*, *Merino Gómez*, *Vicente Pereda*, *Roca Álvarez*, *Gavieiro*, *Elbal Moreno*, *Grajera Rodríguez*, *Chacón Navas*, *Palacios de la Villa*, *Comisión Europea v. España* sobre reembolso de gastos médicos, *Cordeo Alonso*, *Espadar Recio*, *Somoza Hermo*, *Diego Porras*, *Daouidi* ... casi todas ellas resolviendo cuestiones prejudiciales. En cuanto, por ejemplo, al derecho a la "vacación anual retribuida", el TJUE lo ha ampliado sensiblemente ordeñando el sustantivo y los dos adjetivos que componen la frase. Sin mencionar otras sentencias anteriores y posteriores, respecto de otros ordenamientos distintos al español, la sentencia *Merino Gómez v. Continental Industrial del Caucho* (C-342/01) terminó con la superposición entre vacaciones y permiso de maternidad y lo propio hizo la sentencia *Vicente Pereda v. Madrid Movilidad* (C-277/08) respecto de las vacaciones y la incapacidad temporal. La sentencia de 22 de mayo de 2014 (C-539-12), que permitió al británico Sr. Lock cobrar sus comisiones por ventas sin vender, porque prioritario era descansar en tiempo de verano, fue utilizada de inmediato

por los tribunales españoles para resolver en el mismo sentido.

Valorando las resoluciones del TJUE, al conocer de las cuestiones de prejudicialidad, escribe José María MIRANDA (1976) que ... "es indiscutible la eficacia inter partes del fallo, que deriva de la concepción original de la cuestión prejudicial. La jurisdicción nacional competente debe decidir en el litigio pendiente de acuerdo con la concepción definida por el Tribunal. Así mismo servirá como precedente en situaciones similares, y dará lugar a la aplicación de la doctrina del 'acto aclarado' en casos idénticos. De este modo, el litigio interno se decidirá de acuerdo con las indicaciones que ofrezca el Tribunal de Justicia sobre la forma en que se debe interpretar o aplicar el Derecho de la Unión. El destinatario no es solo el órgano nacional en dicho litigio principal, sino también cualquier otro órgano judicial nacional, de ese o de otro Estado miembro, en cualquier otro proceso en el que deba interpretarse o aplicarse el Derecho de la Unión afectado" (apud. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario, 2013, nº 102, p. 20).

Todavía el TJUE no atribuye a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea la misma relevancia normativa que al CEDH, limitándose a aplicarla como criterio de interpretación del derecho derivado. Su efecto vertical está reconocido, a diferencia del horizontal, o aplicación de sus preceptos en las relaciones entre particulares, aunque algunas sentencias estén empezando a profundizar en ese resultado, a partir de la de 19 de enero de 2010 dictada en el asunto Küçükdeveci (Caso 555/07).

Las garantías sociolaborales que prestan estos dos Tribunales de Justicia, en el ámbito europeo y en el comunitario, respectivamente, confieren al Derecho del Trabajo aplicable hoy en España un relieve desconocido en cualquier tiempo pasado. Como también hubo que arreglárselas en el Derecho del Trabajo clásico sin el reconocimiento de los derechos fundamentales y sin la presencia de un Tribunal Constitucional dedicado a su

aplicación efectiva. Solo bajo estas premisas, la afirmación de que el Derecho del trabajo del hoy es irreconocible como Derecho protector de los trabajadores, frente a lo que supuso el Derecho del trabajo del ayer, no constituye solo una inexactitud histórica constatable, sino que es, lisa y llanamente, una verdadera simpleza.

C) EL MAÑANA

g) El mito de las vacas gordas: ¿existió alguna vez un Derecho del trabajo paradigmático?

1. Prestigiosos laboristas, de los que se da cuenta en la bibliografía que se acompaña, se esfuerzan en demostrar que el "estado del bienestar" está tocando a su fin y que el Derecho del trabajo está condenado a ser una realidad del pasado de imposible supervivencia. Se habla así de la huida del Derecho del trabajo, del discreto retorno al arrendamiento de servicios, de la deconstrucción del Derecho del trabajo, de su muerte anunciada, del Derecho de la emergencia, del asalto a la fortaleza del proteccionismo, del estallido o explosión (black out) del garantismo, etc, lo que ni siquiera constituye una novedad original, pues, en el año 1933 escribía Hugo SINZHEIMER (1875-1945) que:

... "la crisis general existente y sus efectos sobre el Derecho del trabajo que nosotros subrayábamos han puesto de manifiesto cruelmente lo que durante algún tiempo fue estado de tensión puramente latente en el Derecho del trabajo y, por ello, han creado para él una nueva situación. La ideología en que se apoyaba el Derecho del trabajo vigente ha empezado a ceder, cuando no a destruirse. El sistema económico actual, pese a todas las seguridades jurídico laborales, ha fallado" ... (Crisis económica y Derecho del trabajo, p. 97).

Con el mayor respeto a tan apreciados colegas, recomiendo menos expresiones de Weltschmerz o "dolor por el mundo" y más arrimar el hombro todo lo que cada uno pueda.

Porque los hechos expuestos acreditan la confusión entre la ineluctable dinámica de cualquier categoría jurídica -no se olvide que el Derecho es una forma cuya materia es la vida- con su fallecimiento, tan lejos de ocurrir que resulta de apetecible recordatorio la célebre frase de uno de los personajes de *Le menteur* (1644) de Pierre CORNEILLE (1601-1684) ... "les gens que vous tuez se portent assez bien", preferible a la apócrifa "los muertos que vos matáis gozan de buena salud", frecuente, pero erróneamente, contextualizada en el *Don Juan* de José ZORRILLA (1817-1893).

2. Nos balanceamos entre dos obsesiones, que a la postre son una sola, el clamor por una protección sociolaboral intensa y el temor a que la economía no crezca en la medida de lo necesario para pagar el enorme gasto que exige el propio mantenimiento del sistema capitalista y, por supuesto, el grado de bienestar social que se reivindica. De ahí la vulgarización del adjetivo "sostenible", una de esas palabras pertenecientes al repertorio de las que se piensan mágicas y convenientemente generalizables a cualquier roto o descosido. El filósofo Anselm JAPPE (1962) presenta la crisis de los pasados años no como una fase crítica del ciclo sino como el desenlace final de tensiones irresolubles entre el capitalismo y la constitución antropológica del hombre, aventurando la búsqueda de una vida social más amigable. Y el afamado poeta Joseph BRODSKY (1940-1996) afirmaba que la economía ha sustituido a las religiones e intenta suplir su papel, uniendo y separando a los ciudadanos simultáneamente. Porque la economía manda, pero los economistas -ironizó John Kenneth GALBRAITH (1908-2006)- en lo que son más sabios es en explicar científicamente por qué fallaron tanto en sus predicciones.

Instalados en esas obsesiones, se vuelve la mirada a un generoso Derecho del trabajo que se dice existió en algún tiempo y muchos lugares, un ordenamiento de vacas gordas, facilitador de países de Jauja o de Cucaña en los que, al estilo del cuadro de BRUEGHEL EL VIEJO (1525-1569), existen ríos de miel, lagos de leche, lluvia de vino,

en el que vuelan los gansos asados y los lechones penden de los árboles, ante el solaz de burgueses apenas preocupados por los pecados capitales. Ese ácrono Derecho del trabajo se erige en Derecho paradigmático y todo otro que no coincida con él se compara a un enfermo terminal.

h) Los enemigos del bienestar: crisis, economía sumergida, globalización, plataformas digitales, robótica ...

1. Crisis o situaciones convulsas en las relaciones laborales se cuentan por cientos, casi todas desiguales entre sí. Por separado, cada una de ellas planteó sus problemas y encontró sus salidas, si no las soluciones mejores, a lo mejor inexistentes. Para barajar sus consecuencias se han venido adoptando tres tipos de reformas de las instituciones: las reformas ideológicas estructurales o reformas primarias, de cambio de régimen político; las reformas ideológicas coyunturales o reformas secundarias, de simples cambios de Gobierno; y las reformas terciarias, meras reformas técnicas dentro de un mismo programa gubernamental. A ninguno de los lectores le será difícil proponer ejemplos varios de esta tipología. Pero el Derecho del trabajo ha nacido y se ha desarrollado junto a todas estas crisis, de manera que uno y otras han sido siempre compañeros de viaje, dicho con renombrada frase de CARLOS PALOMEQUE (1946). Es rotundamente falso, por tanto, que el Derecho del trabajo haya necesitado para desarrollarse momentos de estabilidad política y/o de bienestar económico duradero, deteriorándose gravemente en momentos de desestabilidad y malestar o crisis económica. Si le pedimos a alguien versado en historia contemporánea que date esos momentos con rigor, nos contestará que la pregunta es capciosa o que no tiene respuesta seria. Y quizá nos recuerde la aguda teoría de John Maynard KEYNES (1883-1946), según la cual todas las crisis han sido la oportunidad para las reinvencciones o renovaciones del capitalismo, triunfador por K.O. en todos los combates. Irónica pero intensa la opinión de Giorgio

RUFFOLO (1926), temiendo que el capitalismo tenga los siglos contados.

2. La economía sumergida tiene al menos cuatro caras y es inútil combatirla reconociéndole solamente una. La cara que, en teoría, puede combatirse mejor es la que consiste en la realización de actividades ilícitas y/o delictivas, exigente de respuesta policial y judicial, sin opciones de regularización posible, entre las que de momento no puede incluirse la prostitución, objeto de un debate en el que el dios de la razón pura sojuzga al dios de la razón práctica.

La manifestación más común de ocultamiento es la basada en el egoísmo de ambas partes del contrato de trabajo o de una de ellas, generalmente el empleador, solo reconducible a la regularidad con la inteligente combinación del control duro y la represión blanda de lo pasado, despreciada evidentemente por el torpe Real Decreto-ley 5/2011.

La tercera cara, nada insignificante, es la que resulta de la propia complejidad del ordenamiento sociolaboral -un campo que propicia sorprendentes experimentos- y que debería afrontarse con campañas de divulgación a través de los mass media, avariciosamente privados de esa misión pedagógica.

Y, por fin, el trabajo negro que nace de la imposibilidad de respetar el costoso precio de la observancia de la ley, ilegalidad que, no obstante, opera como un salvador colchón de plumas, porque no es nada cínico aceptar la ventaja de un porcentaje de trabajadores que, parcial o totalmente, se sitúan extra-*legem*, sobre un similar porcentaje de potenciales delincuentes.

3. La globalización es un efecto inseparable del capitalismo maduro. No nace del incremento del comercio internacional -ya muy intenso muchas décadas antes de la generalización del fenómeno- sino del flujo masivo de capitales y del imparable progreso de las TIC's. De manera que la globalización significa vivir todos en un mismo mundo, sin distancias efectivas entre las grandes distancias físicas, y de ahí la preferencia francesa por el término mundialización, un acontecer, por consiguiente, financiero y electrónico. Cuenta

Anthony GIDDENS (1938) una anécdota reveladora, la de un visitante a una aldea del África central, en 1992, para conocer sus costumbres y prácticas culturales, sorprendidísimo al ser invitado, en la choza de sus anfitriones, a ver con ellos un DVD de la película Instinto básico, que, también por esos días, se estrenaba en las grandes capitales. El impacto de la globalización en las formas de vida es pues muy intensa, lo que obliga a ridiculizar el afán de centrar sus efectos en el Derecho del trabajo, siendo así que aquél tremendo choque con el pasado tiñe todos los valores y modos sociales de la vida política, religiosa y familiar, alterando la moral y las costumbres, la libertad individual y la igualdad ciudadana. Resultaría absurdo exigir al Derecho del trabajo un esfuerzo neutralizador de esos efectos y, desde luego se antoja infundado afirmar que este ordenamiento se ha de ver más afectado por la globalización que el Derecho civil, pongamos por caso.

Observaba Sigmund FREUD (1856-1939) que el hombre ha conseguido ser un dios con prótesis, que aprovecha todos los avances que la civilización le proporciona y se reviste con los artilugios convenientes para su magnificencia. Se viene hablando de la cuarta revolución industrial de la mano de las tecnologías digitales, robóticas, biotecnológicas y de las nanotecnologías, todas ellas con campos inmensos de aplicación, y con no escasas salpicaduras al Derecho del trabajo. Pensemos por ejemplo en la proyección del geneplanet a la prevención de los riesgos profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante los análisis genéticos personales del ADN, o proyectadas a la carrera de seguro en relación con la duplicación de la vida activa, por medio de las recomendaciones nutrigenéticas. De modo que entrar en este mundo es abrir la puerta a la fantasía y, de su mano, a temores apocalípticos, como ya viene ocurriendo cuando se habla de plataformas digitales y de robots.

4. Algunas de estas plataformas digitales pretenden improvisar un tertium genus entre el trabajo por cuenta

ajena y el trabajo por cuenta propia, en principio los dos casquetes de la esfera, reacia a cualquier añadido. De manera que ese pretendido "trabajo colaborativo" (gig economy, économie numérique), de incalificada estirpe, habrá de ser reconducido a uno de aquellos dos mundos, sin ceder a la tentación de aceptar la ausencia de trabajadores, disfrazados de proveedores de servicios e incluso de clientes de quien se beneficia del resultado del trabajo prestado, por el hecho de que se retribuyan los minutos o las horas que se realicen para el empleador (pay-as-you-go). Una mirada a la Unión Europea no permite de momento obtener conclusiones rigurosas pero es esperanzador el primer asalto ganado por los profesionales del taxi ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, resolviendo en la sentencia de 20 de diciembre de 2017 (C-434/15) que la plataforma Uber no puede sujetar su actividad de servicios al área de las comunicaciones digitales, sino al área del transporte, lo que supone la aplicación de la Directiva comunitaria 2006/123/CE y la inaplicación de la Directiva comunitaria 2000/31/CE, criterio que presumiblemente prevalecerá entre nosotros, siguiendo la senda abierta por la ejemplar sentencia casacional de 26 de febrero de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:10925), conocida como de los mensajeros. Para asignar a quienes realizan en definitiva los servicios, en algunas de estas plataformas, un estatus de trabajador por cuenta ajena o un estatus de trabajador por cuenta propia, económicamente dependiente o no. Pero culpar a las plataformas digitales del achicamiento del campo subjetivo del Derecho del trabajo sería tan pueril como hacer a las camas responsables de los adulterios.

La generalización y sofisticación de los robots para funciones nuevas, desbordando su normal utilización actual en las cadenas de montaje, o en la realización de trabajos de altísimo riesgo como la desactivación de explosivos, están llamadas a provocar retos de todo orden, entre los que los laborales no serán primarios ni mucho menos. Los grandes problemas se suscitarán, como ya ha empezado a ocurrir, en los planos de la moral y de la ética, guarecidos

aún, bien que no confortablemente, en la línea roja entre el hombre y el humanoide mecánico o ente capaz no personal (ECNP), otra fuente segura de las más atrevidas peripecias. La progresión robótica afectará pluralmente sin duda a las relaciones laborales con la presencia de los robots workers, pero con mayor intensidad cierta transformará otras realidades sociales en las que casi preferimos no pensar.

i) Una de cal y otra de arena: ¿es solución un Derecho de la actividad profesional? ¿Y España qué?

1. El ordenamiento laboral, o el Derecho de Trabajo – utilizadas ambas expresiones en su más lato sentido- ha atravesado tres fases desde la primera Revolución Industrial: la lucha por la dignidad, la lucha por el bienestar social, y la lucha por conservar lo conquistado. Es esta, naturalmente, una orientación simplista que solo puede datarse con rigor en cuanto referida a un país o a una región determinados, pues la agotadora pluralidad del universo echa por tierra la simetría añorada por las mentes cartesianas.

Dicho esto, la lucha por la dignidad tiene un buen punto de referencia en la creación de la OIT tras la primera guerra mundial, para recortar a límites soportables la jornada de trabajo, proteger a los parados y a la trabajadora madre, tutelar el trabajo nocturno de las mujeres y de los menores y exigir una edad mínima para el trabajo, todo ello en el mismo año 1919. La búsqueda del bienestar social se vincula a los contornos de la segunda guerra, con la naciente idea globalizadora de la seguridad social en el Reino Unido y las renovadas Constituciones desde finales de los cuarenta, en Francia (1946), Italia (1947), República Federal Alemana (1949), Dinamarca (1953), etc., extraordinariamente favorecidas en el desarrollo de sus compromisos políticos por el European Recovery Program (Plan Marshall) de 1947. El art. 75 de la Constitución danesa resume perfectamente la voluntad de protección social de todos los ciudadanos

... 1. Con el fin de garantizar el bienestar general, todo ciudadano apto para trabajar debe tener la oportunidad de trabajar en condiciones susceptibles de asegurar su sustento. 2. Cualquier persona que no esté en condición de asegurar su sustento y el de los suyos, y que no se encuentre a cargo de otras personas, tiene derecho a la asistencia de las autoridades, a condición, sin embargo, de que se someta a las obligaciones prescritas por la ley”.

Es claro que esta tendencia de protección laboral y social integral ha sufrido altibajos y que en estos últimos años se ha padecido, como en otros periodos anteriores, el efecto de las “vacas flacas”, una vez que la economía regional, nacional -y, cada vez más, universal también por el fenómeno globalizador-, se rige inexorablemente por un ciclo en el que alternan periodos de prosperidad y periodos de crisis, con sus estadios intermedios de resurgimiento y depresión. De ahí que la medida del nivel de protección sociolaboral, o del bienestar de las poblaciones, haya de hacerse de modo conjunto y compensador en amplios periodos de tiempo, sin disgregar reformas anecdóticas que, en un momento dado, significan un retroceso contingente, incapaz por sí solo de alterar la evolución rotundamente positiva en la acumulación de los derechos laborales y sociales, incomparablemente superior a la conseguida en cualquier otra fase de la historia. Puede localizarse, efectivamente, algún periodo en el que, por ejemplo, la indemnización por el despido disciplinario declarado improcedente alcanzaba el parámetro de sesenta días por año de antigüedad, siempre que se recuerde que el trabajador que se afiliaba a un sindicato no oficial era cliente de la cárcel. De manera que en ninguno de esos periodos o ejemplos referenciales conviene dejarse deslumbrar por los fogonazos de coyunturas políticas pasajeras, ya que en ellas no se producía la impregnación de cualquier derecho ordinario por los grandes derechos fundamentales escondidos hasta la transición a la democracia en España, a saber, derechos de igualdad ante la ley, no discriminación, tutela judicial efectiva, garantía de

indemnidad, libertad sindical, derecho de huelga y de negociación colectiva, el doble canal de representación, información y consulta en la empresa, etc. Son derechos que aplican con rigor –salvo excepciones aisladas– los tribunales del poder judicial, sujetos a través de diversas vías al exigente control, y valiosa colaboración, del Tribunal Constitucional y de los dos Tribunales con sedes en Estrasburgo y Luxemburgo.

En el campo de los antiguos seguros sociales el tránsito ha sido sensacional, a partir de la concepción de una seguridad social universalista que se ha convertido en los países occidentales de riqueza media, en un verdadero trampolín al derecho de protección social integral. Un ordenamiento autónomo, cada vez más desvinculado del laboral, y que puede representarse como un vasto lago con tres fuentes de alimentación, equivalentes a tres auténticos sistemas de cobertura: el sistema de seguridad social (art. 41 y 149.1,17º CE), para facilitar prestaciones económicas en casos de pérdida o disminución de rentas, financiadas con las aportaciones económicas llamadas cuotas de los empresarios y de los trabajadores; el sistema de salud (art. 43, 148.1,21º y 149.1,16º CE), para garantizar la sanidad preventiva, reparadora y rehabilitadora del ciudadano, superando la noción del asegurado y financiado por tanto con recursos públicos; y el sistema (invertebrado todavía) de asistencia social (arts. 49, 50 y 148.1, 20º CE), soportado en recursos públicos también, completados por otros recursos privados de muy variada etiología, con la misión de llegar allí donde no llegan los sistemas de seguridad social y de salud en los casos de necesidad extrema, económica y sanitaria. O sea, los tres bienes mayores de la vida –salud, dinero y amor– como ilusionadamente cantábamos, en pegadiza tonadilla del argentino Rodolfo Aníbal SCIAMMARELLA (1902-1973), los niños que cual yo mismo teníamos diez años en la empobrecida España de mitades de los cuarenta del pasado siglo.

Importante es que el Estado nacional asuma compromisos inabdicables respecto de los derechos sociales y que establezca los órganos y los procedimientos imprescindibles para su efectividad. Pero igualmente importante es la existencia de círculos normativos concéntricos de ámbito superior al nacional que impiden las abdicaciones e integran el derecho propio, círculos que en gran parte de los países europeos son tres, de menor a mayor, las normas e instituciones del Derecho de la Unión Europea, las normas e instituciones del Derecho Europeo en torno al núcleo del Consejo de Europa y las normas e instituciones de las Naciones Unidas.

2. Pero este rico haber del Derecho del trabajo vigente en España contrasta con un debe también poderoso, formado por los graves problemas que padece la sociedad española y que irremediablemente le repercuten: la escasez de trabajo, la precariedad dinámica, el bajo poder adquisitivo del trabajador medio y la desigualdad en la distribución de las rentas.

La escasez de trabajo se manifiesta doblemente, primero en el paro de un porcentaje de población activa en verdad inasumible, aunque se haya reducido el que afectaba, con escándalo, a una cuarta parte de esa población, un problema cuya solución no corresponde al Derecho del trabajo sino a la política de empleo de los poderes públicos. Y se manifiesta, además, en que el trabajo a tiempo parcial deja de ser una opción del trabajador pasando a ser una decisión del empleador, lo que despinta las cacareadas ventajas de ese tipo de trabajo como mecanismo de incorporar población inactiva a la población activa. Una cuestión en la que el Derecho del trabajo tiene que intervenir por medio de la ley y sobre todo por medio de la negociación colectiva, oportunidad dorada para que los sindicatos justifiquen su privilegiada posición institucional.

La precariedad es solo dinámica y se refiere a lo que ocurre día a día en el mercado de trabajo, con miles de contratos que completan anualmente cifras impensables, cercanas a los veinte millones, de los cuales la indefinición de los

vínculos no supera el 10% del total. Contratos de lógica corta duración y presumiblemente fraudulentos en altísimos contingentes, que afectan sin embargo a un colectivo prácticamente cerrado que rota sobre sí mismo. La solución no se encuentra desde luego en las propuestas aireadas de contrato de trabajo único, porque además de carecer de límites temporales mínimos, rebaja la cuantía indemnizatoria y sustituye la causalidad por la extinción ad nutum. O, lo que es lo mismo, la resolución por el desistimiento o receso contractual. Contrariamente no se sufre una patología alarmante de precariedad estática, puesto que aproximadamente el 77% de los trabajadores empleados disponen de contratos indefinidos.

El bajo poder adquisitivo del trabajador obliga a pechar con posibles consecuencias inflacionarias de la subida del salario mínimo interprofesional, en cuanto influyente por sí sola en el alza de los salarios medios en la negociación colectiva. Pero, al lado de ese fenómeno, se sabe bien que los efectos del bajo nivel de rentas salariales, influye en la retracción del consumo y, por tanto, en el perjuicio de la producción, repercutiendo además negativamente en las cotizaciones sociales, lo que crea bolsas de déficit en el presupuesto de la seguridad social aun sin incrementar el importe de las pensiones. El sofisma de que recortando las condiciones de trabajo se crea más empleo lo compara Umberto ROMAGNOLI (1935) a la ocurrencia de cortar el pelo a quienes lo tienen para que les crezca el suyo a los calvos.

Finalmente, la desigualdad en la distribución de las rentas está alcanzado extremos irritantes para los trabajadores. En los Informes que Comisiones Obreras realiza de la evolución del IBEX 35 se comprueba la distribución asimétrica del beneficio empresarial, con incrementos sustanciosos para los accionistas, manifiestamente excesivos para los consejeros y primer nivel de directivos, y muy leves para los restantes trabajadores. Un problema social que acentúa la desigualdad entre los nuevos ricos y los nuevos pobres, que el Derecho del trabajo no puede resolver con sus

dispositivos propios, necesitado de una política fiscal decidida a paliar cuando menos los desajustes denunciados. ... "para 2016 los primeros ejecutivos del IBEX 35 han cobrado de media 123 veces más que el salario medio de sus trabajadores, al aumentar ... "un 9,8% respecto del año anterior mientras que la plantilla vio incrementado su sueldo medio un escaso 0,5% ... la retribución de los consejeros es de 21 veces la del salario medio de los trabajadores y la de la alta dirección es de 27 veces la de los trabajadores" (CCOO, Evolución de los indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016).

3. En resumen, el balance que se juzga positivo permite afrontar con optimismo el estado del Derecho del trabajo, enfermo de males conocidos y curables que no hacen temer por su vida. En verdad la desaparición del Derecho del trabajo crearía un vacío jurídico de tal dimensión que nadie se lo plantea en serio. No solo por constituir una parte indisociable del ordenamiento jurídico que permite la vida en sociedad, sino por actuar como instrumento del capitalismo para mantener dosis razonables de paz social en la producción de bienes y servicios. Nadie duda de que la globalización refuerza un capitalismo de nuevo cuño, lo que secuencialmente provocará un Derecho del trabajo de cuño nuevo. Pero ese cuño cambiante lo ha padecido varias veces esta disciplina desde principios del siglo XX y tiene puestas ya todas las vacunas.

No se encuentran fácilmente enemigos con el suficiente poder para asegurar la derrota del Derecho del trabajo, lo que no impide lucubrar sobre los efectos disgregadores que pueden traer consigo los profundos cambios desprendidos de la hegemonía de los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica) y de la "crisis de temperatura", demonizada dramáticamente por el padre de la inteligencia artificial, Marvin MINSKY (1927-2016), en una situación de lisis, cuando la atmósfera no se pueda ya calentar más. Se pondrá entonces nuevamente a prueba la conjunción salvadora que el genio keynesiano proponía como

insoslayable en su discurso ante el Reform Club de Manchester, en 1926: la eficacia económica, la justicia social y el respeto de la libertad individual. Difícil de conseguir, sin duda -y más en un país de capillitas, pícaros e impacientes- pero teóricamente posible. Y un nuevo triunfo aprovechará la célebre inquietud de Martin HEIDEGGER (1889-1976), resolviéndola en afirmativo, o sea la imposibilidad de toda posibilidad de muerte del Derecho del trabajo. Porque una cosa es morir y otra bien distinta es cambiar de vida.

4. Qué decir a la vez de la apertura insólita del campo protector del Derecho laboral, que de empezar protegiendo a los obreros manuales de la industria, a la vez que ha ampliado la tutela objetiva o material de derechos, ha ido extendiendo su ámbito subjetivo a todas las personas que realizan una actividad retribuida, dependiente y por cuenta ajena, alrededor del 75% de la población activa. Y no solo eso, sino que sin perder su naturaleza de derecho de clase - la clase trabajadora- ha iniciado ya la exportación de los contenidos de sus disposiciones protectoras a los trabajadores que realizan la actividad retribuida independientemente y/o por cuenta propia, haciendo realidad las previsiones de los más soñadores laboristas - PAUL DURAND (1908-1960) en Francia o GASPAR BAYÓN (1910-1979) en España- urdidores de la idea de un futuro derecho de la actividad profesional en su conjunto, que la actual doctrina sigue acariciando:

... "deviene necesaria, a tal efecto, la implantación de un cambio de objeto en el contrato de trabajo a partir del cual conseguir 'la transición de un derecho social que comprenda solo el trabajo subordinado hacia un derecho laboral sin calificativo' o 'incluso desde un derecho de la ciudadanía industrial hacia un derecho de la ciudadanía industriosa, abandonando la perspectiva economicista, con el fin último de reconocer que el verdadero sujeto de la producción es - como no podía ser de otra manera- el hombre" ... (Germán Barreiro y Susana Rodríguez Escanciano, Reflexiones sobre

el presente y el futuro del Derecho del trabajo, p. 197, con citas de Jeammaud, Romagnoli y Monereo).

La población activa actual se divide en tres grandes bloques, sujeta hoy al Estatuto de los Trabajadores (2015) en un 75%, al Estatuto del Empleado Público (2015) y Estatutos equiparables, en un 12% y al Estatuto del Trabajo Autónomo (2007), en un 13%, siempre aproximadamente, lo que significa que por cuenta ajena trabaja un 87% de la población activa frente al 13% de la misma. La determinación de quien sea trabajador por cuenta ajena sigue girando sobre los presupuestos sustantivos y adjetivos, idénticos en su estructura y cometido a los que se fijaron en el año 1931, aunque se han enriquecido, por supuesto, con interpretaciones actualizadas de su respectiva función delimitadora.

¿Acaso es una solución para los males del Derecho del trabajo sustituirlo por otro Derecho que regule armónicamente esos tres colectivos o esos tres Estatutos, ese pretendido Derecho de la actividad profesional? Evidentemente ha habido acercamiento entre los derechos del bloque de los trabajadores por cuenta ajena y solo testimoniales respecto del bloque del trabajo por cuenta propia.

Que los funcionarios públicos de cualquier Administración, y el personal denominado estatutario [art. 1.3, a), inciso final LET], cumplen los cuatro presupuestos sustantivos de laboralidad queda fuera de toda duda, por lo que la exclusión que de su actividad realiza el Estatuto de los Trabajadores es una exclusión constitutiva. No obstante, su paulatina laborización cuenta con antecedentes significativos, ante todo el art. 28 CE, que al utilizar el omnicomprendivo término "todos", atribuye el derecho de libertad sindical a cualquier persona capaz de sindicarse, acogándose luego en la ley y en las resoluciones de los Tribunales los derechos colectivos con gran similitud a los del ordenamiento laboral. Incluso el art. 1.2 de la Ley 11/1985, Orgánica de Libertad Sindical acoge, a efectos sindicales, un concepto de trabajador comprensivo de ...

“aquellos que sean sujetos de una relación laboral, como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas”; y, en otro orden de cosas, el Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre (BOE 3 diciembre), marca un antes y un después decidiendo empujarse el régimen especial de seguridad social de los funcionarios públicos civiles [art. 7.1, e) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE 31 octubre)], mediante la inclusión en el régimen general del sistema a los funcionarios públicos relacionados en el art. 2.1 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril (BOE 27 mayo), con efectos del 1 de enero de 2011 (art. 20 RDL 13/10 y disposición adicional tercera LGSS).

Al mismo tiempo, desde el Estatuto de los Trabajadores se han exportado derechos al Estatuto del Trabajo Autónomo, con alguna mayor extensión, lógicamente, respecto de los autónomos económicamente dependientes, o Trade's. Lo que no acaba de convencer es la circulante opinión de que si se consiguiera un concepto único de trabajador se paliaría la convulsión que acecha al Derecho del trabajo, y no convence porque tal concepto solo podría operar a ciertos efectos, el de la protección social particularmente, un camino iniciado por la remota sentencia del entonces Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 19 de marzo de 1964, a instancia de la Sra. Unger (C-75/64), en la que no solo se acogía una interpretación favorable a los trabajadores en la aplicación de los reglamentos de seguridad social, sino que se definía a los trabajadores como todos aquellos que, bajo cualquier denominación, se hallaran incluidos en los diversos sistemas nacionales de seguridad social.

En las conclusiones de síntesis que Alain SUPIOT (1949) llevó a cabo, en nombre del Grupo de Expertos de diversos países comunitarios, se consideraba necesario, para

afrontar con mayor tranquilidad el inmediato futuro ... "1/la reafirmación del principio fundamental según el cual las partes de una relación laboral no son dueñas de su calificación jurídica; 2/ la voluntad (prospectiva) de ampliar el campo de aplicación del Derecho del trabajo para englobar todas las formas de contrato de trabajo para otro, y no solamente las caracterizadas por la subordinación estrecha del trabajador". Particularmente se interesaba ... "la adopción de una definición comunitaria del concepto de trabajador asalariado [pues] esta definición común sólo existe actualmente en materia de libre circulación de trabajadores. Al imponerla, el Tribunal de Justicia ha querido evitar que un Estado pueda, mediante una definición restrictiva, limitar por su propia voluntad el campo de aplicación de este principio. Este motivo es válido para todas las disposiciones del derecho social comunitario" (Transformaciones del trabajo futuro del Derecho del trabajo en Europa, pp. 305-306).

Reformas éstas posibles y quizá convenientes pero sin traspasar la raya de des-identificar el Derecho del trabajo, transformándolo en un producto amorfo de incierto futuro, con probable uniformidad descendente, ante la imposibilidad política y técnica de la unificación por arriba. Un Derecho de mínimos en el que los poderes públicos desplazarán a los empleadores del primer plano que actualmente ocupan.

De momento, si lo que se busca sinceramente es que las cosas vayan mejor, podría ensayarse algo parecido a la conocida como "fórmula Seferis", que consiste en descartar los milagros y saber que dentro de los límites insuperables del capitalismo liberal y democrático -el peor sistema a excepción de todos los demás, decía Winston Churchill (1874-1965)- la mayor dosis de bienestar se encuentra en la conjunción de cuatro hechos no fáciles, uno a uno, y de improbable agrupación simultánea: el acierto en la elección de los gobernantes, la sustitución de los lamentos por el trabajo, el desprecio y el castigo de los egoístas y los

delinquentes, y el cabal pago de los impuestos que permita distribuir solidariamente la riqueza nacional.

5. No deja de ser paradójico que a medida que la democracia se ha consolidado en España, hasta constituir un régimen político homologable con cualquier otro de la élite mundial, mereciendo paulatinamente un mayor prestigio internacional y sirviendo como foco de atracción a docenas de millones de ciudadanos de los más variados países, internamente se venga desarrollando una corriente antichovinista anclada en el autoproclamado pensamiento de progreso. Reconocer lacras de corrupción, de la injusta distribución de la riqueza -y, con ello, de la pobreza en porcentajes inquietantes- o de los vaivenes en el bienestar de los ciudadanos ... no tiene por qué minimizar el pujante vigor de los Derechos del Trabajo y de la Protección Social -tan influyentes en lo que España ha llegado a ser en estos días- ni invadir de pesimismo exacerbado la perspectiva de un país moderno, repleto de los grandes bienes que ofrece a quienes lo habitan y que hacen de él un extraordinario rincón del universo.

Me parece muy oportuno reproducir a la letra las recientes opiniones, apenas separadas por una semana, de dos personajes relevantes y nada sospechosos de patriotismo, cuyo conocimiento mueve a una ponderación optimista de nuestra realidad. La primera de ellas, de Andrés Calamaro (1961), se basa en impresiones sacadas de su experiencia personal; la segunda, de Manuel Vicent (1936), se fundamenta en datos de improbable contradicción, abiertos al contraste individual con un pequeño esfuerzo:

... "aquí son habitantes de otros mundos. Lo tiene todo en una caña de cerveza y un cigarro. Toros de lata nos observan en las carreteras, el flamenco embruja, se celebra el rito de la tauromaquia, se come muy bien. Si vienen a España desde otro planeta aquí se quedan. Como los británicos en Alicante ... A veces creo que no tienen suficiente perspectiva como para darse cuenta. España

reniega de España, quizás por rencor a los gobiernos conservadores. Con mucho respeto, creo que muchos de los 'dramas de los españoles' no existen. Aquí se respira tranquilidad, se come bien y con tiempo para una buena digestión. Hay acceso a la cultura, se toman un mes de vacaciones, las infraestructuras funcionan, se viaja muy bien por carretera y en tren. Es injusto quejarse de la España que les toca vivir. No saben lo que tienen, pero lo quieren cambiar" (Entrevista en el ABC Cultural, 10 de noviembre de 2018).

... "por organismos internacionales de toda solvencia España ha sido declarado el mejor país del mundo para nacer, el más sociable para vivir y el más seguro para viajar solos sin peligro por todo su territorio. Según The Economist, nuestro nivel democrático está muy por encima de Bélgica, Francia e Italia. Pese al masoquismo antropológico de los españoles, este país es líder mundial en donación y trasplantes de órganos, en fecundación asistida, en sistemas de detección precoz del cáncer, en protección sanitaria universal gratuita, en esperanza de vida solo detrás de Japón, en robótica social, en energía eólica, en producción editorial, en conservación marítima, en tratamiento de aguas, en energías limpias, en playas con bandera azul, en construcción de grandes infraestructuras ferroviarias de alta velocidad y en una empresa textil que se estudia en todas las escuelas de negocios del extranjero. Y encima para celebrarlo tenemos la segunda mejor cocina del mundo. Frente a la agresividad que rezuman los telediarios, España es el país de menor violencia de género en Europa, muy por detrás de las socialmente envidiadas Finlandia, Francia, Dinamarca o Suecia; el tercero con menos asesinatos por 100.000 habitantes, y junto con Italia el de menor tasa de suicidios. Dejando aparte la historia, el clima y el paisaje, las fiestas, el folklore y el arte cuya riqueza es evidente, España posee una de las lenguas más poderosas, más habladas y estudiadas del planeta y es el tercer país, según la Unesco, por patrimonio universal detrás de Italia y China. Todo esto demuestra que en realidad existen dos Españas,

no la de derechas o de izquierdas, sino la de los políticos nefastos y líderes de opinión bocazas que gritan, crisan, se insultan y chapotean en el estercolero y la de los ciudadanos con talento que cumplen con su deber, trabajan y callan" (Columna en El País, 18 de noviembre de 2018).

D) BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

- AAVV: La formación del Derecho del trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945 (Comp. Bob Hepple). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, trad. del inglés (Mansell Publishing Ltd.), 1986, 466 pp.
- AAVV: Derecho del trabajo, democracia y crisis en Europa occidental y en América. Edición francesa, Actes Sud, 1986, Dir. Antoine Lyon-Caen y Antoine Jeammaud; edición española, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, Dir. Luis Enrique de la Villa Gil y Manuel Carlos Palomeque López, 370 pp.
- AAVV: (Coord. Alain Supiot), Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo en Europa. Tirant lo Blanch, 1999, 318 pp.
- AAVV: (Dir. Luis Enrique de la Villa Gil y Lourdes López Cumbre), Los principios del Derecho del trabajo. Centro de Estudios Financieros, 2003, 423 pp.
- AAVV: (Coord. Luis Enrique de la Villa Gil), Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario, 2013, número monográfico 102, España ante el TJUE y Sentencias que han modificado su ordenamiento, 374 pp; también el posterior número 127, 2017, 488 pp.
- AAVV: (Dir. Esteban Pérez Alonso y 8 Coord.), El Derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud (Tirant lo Blanch), 2017, 1.095 pp.
- AAVV: (Dir. José M^a. Miranda Boto), El Derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones. Ediciones Cinca, 2018, 653 pp.

- ALONSO OLEA, Manuel: La aplicación del Derecho del trabajo. Ministerio de Trabajo, 1970, Fascículo.
- Introducción al Derecho del Trabajo, 1962; 7ª ed. (Civitas), 2013, al cuidado de M^a. Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García, 642 pp.
- BARREIRO GONZÁLEZ, Germán y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: Reflexiones sobre el presente y futuro del Derecho español del trabajo. Curitiba Juruá ed. 2007, 223 pp.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar: La defensa jurídica de la paz laboral. Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 1963, Separata.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar y PÉREZ BOTIJA, Eugenio: Manual de Derecho del trabajo. Victoriano Suárez, 1957-1958, 2 vols; 12ª ed. Marcial Pons, 1978-1979, 2 vols, actualizada por Fernando Valdés Dal-Ré.
- CABEZA PEREIRO, Jaime: "La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos". Revista de Derecho Social, 2015, nº 69, pp. 79-101.
- CASAS BAAMONDE, M^a. Emilia y GIL ALBURQUERQUE, Román (Dir.), Derecho social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia. Francis Lefebvre, 2018.
- CORNEILLE, Pierre: Le menteur, 1644, numerosas ediciones; recomendable la de Geneviève Winter, Gallimard, col. Folio plus Classiques, nº 57, 2006.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique: "La función del Derecho del trabajo en la situación económica y social contemporánea" Revista de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, nº 76, pp. 9-30.
- "La influencia de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 en la construcción del ordenamiento laboral español". Aavv (Dir. Bernardo Gonzalo González y Magdalena Nogueira Guastavino), Cien años de seguridad social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de

- Trabajo de 30 de enero de 1900. Fraternidad, Muprespa, 2000, pp. 3-36.
- La formación histórica del Derecho español del trabajo. Comares, 2003, 512 pp.
 - "El discreto nacimiento de la Inspección de Trabajo en la España reformista de principios del XIX". Aavv, 1906-2006. Centenario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, pp. 41-49.
 - "¿Entra dentro del Derecho del trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?". Aavv (Dir. Antonio Vicente Sempere Navarro), Medidas laborales para empresas en crisis. Thomson. Aranzadi, 2009, pp. 31-42.
 - "La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al Real Decreto-Ley 5/2011, de 29 de abril". Revista General de Derecho del Trabajo. Iustel.com, julio 2011.
 - "Voluntarismo y ambigüedad de las Declaraciones internacionales. El caso del trabajo decente". Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario, 2013, nº 107, pp. 121-140.
 - "Reformas económicas y reformas ideológicas". Aavv (Dir. Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader Uguina), Las reformas laborales y de seguridad social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio, al Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero. Lex Nova/Thomson Reuters, 2014, pp. 13-22.
 - "La nueva lectura del artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y su impacto en los complementos salariales". Trabajo y Derecho. Nueva Revista de actualidad y relaciones laborales. Wolters Kluwer, 2015, nº 1, pp. 12-16.
 - "Una frontera en la delimitación del concepto de trabajador. Comentario a la sentencia de la Sala Social

- del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1986 sobre mensajeros". Aavv (Coord. Joaquín García Murcia), El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde. Técnos, 2015, pp. 27-43.
- El Derecho del trabajo a mis ochenta años. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, 169 pp.
 - "¿Abuso en la atribución de la condición de esclavo? Reflexiones a vuela pluma" Nuevas formas de esclavitud, derechos humanos y globalización. Tirant lo Blanch, 2019.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos: Introducción a la Economía del trabajo. Editorial Debate, 1978, vol. I, 819 pp.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, GARCÍA BECEDAS, Gabriel y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: Derecho del trabajo. Ordenamiento y defensa de los derechos laborales. Centro de Estudios Ramón Areces, 2ª ed. 1991, 853 pp.
- DE LA VILLA DE LA SERNA, Diego: "Los Protocolos de la Organización Internacional de Trabajo y el Protocolo de 2014 relativo al trabajo forzoso". Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social, Internacional y Comunitario. 2014, nº 112, pp.291-308.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín: "Virtualidad en el ordenamiento laboral de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos". Actualidad Laboral, 2014, nº 6, pp. 647-672.
- GARCÍA NINET, Ignacio: "El fundamento del Derecho del trabajo". Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo de Valencia, 1971, nº 1, pp. 65-69.
- GIDDENS, Anthony: Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas. Taurus, 2000, 117 pp.
- JAPPE, Anselm: Las aventuras de la mercancía. Pepitas de Calabaza, 2016, 304 pp.
- FUKUYAMA, Francis: El fin de la historia y el último hombre. Planeta, 1994, 463 pp.

- MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda: La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los Tribunales laborales. Netbiblo, 2007, 202 pp.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio: "La formación del Derecho del trabajo en España". Aavv (Prol. Gregorio Peces Barba), La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936. Congreso de los Diputados, 1987, pp. XIII-CXIV.
- El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en Estudios de los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo en homenaje a Manuel Alonso Olea. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- MERCADER UGUINA, Jesús R.: Los principios de aplicación del Derecho del trabajo. Formación, decadencia y crisis (Tirant lo Blanch), 2014, 227 pp.
- El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. Tirant lo Blanch, 2017, 245 pp.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo: Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España, 1873-1978. Civitas, 1992, 441 pp.
- NIPPERDEY, Hans Carl, en A.Hueck-H.C.Nipperdey, Compendio de Derecho del trabajo. Revista de Derecho Privado, 1963, traducción del Grundriss des Arbeitsrecht y notas de Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer y Luis Enrique de la Villa Gil, en particular pp. 241-260.
- OIT: El futuro del trabajo. Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, 2017.
- OJEDA AVILÉS, Antonio: La deconstrucción del Derecho del trabajo. La Ley, 2010, 679 pp.
- PALACIO MORENA, Juan Ignacio: La institucionalización de la reforma social en España, 1883-1924. La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, 183 pp.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos: Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del trabajo en España, 1873-1923. Akal, 1980, 7ª ed. Técnos, 2011, 209 pp.

- “La función y la refundación del Derecho del trabajo”, en Relaciones Laborales, La Ley, 2000, nº 13, pp. 21-31.
- Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”. Aavv (Dir. A.V. Sempere), El modelo social en la Constitución Española de 1978. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 229-248.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio: El Derecho del trabajo. Concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas. Editorial Revista de Derecho Privado, 1947, 241 pp.
- RIFKIN, Jeremy: El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contrapuestas de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Paidós Ibérica, 2000, 500 pp.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel: “Sobre los principios informadores del proceso de trabajo”. Revista de Política Social. Instituto de Estudios Políticos, 1969, nº 81, pp.21-82.
- “La huida del Derecho del Trabajo”, en Relaciones Laborales, La Ley, 1992, I, pp. 85 y ss.
- Tres décadas de relaciones laborales en España. Editoriales y estudios. Universidad de Sevilla, 2015, 539 pp.
- ROMAGNOLI, Umberto: El Derecho, el trabajo y la historia. Consejo Económico y Social, 1997, 221 pp.
- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio: El Derecho del trabajo a mis ochenta años. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, 99 pp.
- SINZHEIMER, Hugo: Crisis económica y Derecho del trabajo, Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del trabajo. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984, 131 pp; recopilación de estudios, por Felipe Vázquez Mateo, de trabajos escritos entre 1922 y 1933.
- SUÁREZ CORUJO, Borja: “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, en la revista Temas Laborales, 2018, nº 141.

- SUPIOT, Alain: *Crítica del Derecho del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (trad. de la ed. francesa), 1996, 312 pp.
- "¿Cuál es la justicia social internacional para el siglo XXI?". *Laborem*. Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 2016, nº 18, pp. 19-42.