

UNA REVISIÓN CRÍTICA AL DISCURSO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ

Sumario: 1. LA PREMISA INICIAL: LA DOBLE FUNCIÓN COMPENSADORA Y TUITIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO «VERSUS» LA DIFÍCIL ENTRADA DE LO SOCIAL EN EL CAMINO DE LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA.-2. LA INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.- 3. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES COMO RESPUESTA A LA CRISIS.-4. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA.-5. GLOBALIZACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, Y DERECHO DEL TRABAJO: BREVES REFLEXIONES.

1. LA PREMISA INICIAL: LA DOBLE FUNCIÓN COMPENSADORA Y TUITIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO «VERSUS» LA DIFÍCIL ENTRADA DE LO SOCIAL EN EL CAMINO DE LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA

Para poder entender el impacto que han tenido las políticas flexibilizadoras como consecuencia de las crisis económicas, la integración europea, las nuevas tecnologías y la globalización en el Derecho del Trabajo, hay que partir de la función o del fundamento que tradicionalmente se ha predicado del Derecho del Trabajo, pues precisamente es la razón de ser del mismo la que se va poner en tela de juicio.

La razón de ser del Derecho del Trabajo fue la necesidad del Estado liberal de integrar o canalizar el conflicto de intereses entre tra-

bajo y capital, evitando con ello que se pusiera en peligro la estabilidad del propio sistema social¹ y es por ello que se asume ese carácter bidireccional del Derecho del Trabajo como derecho conquistado y a la vez derecho concedido que garantiza la subsistencia del sistema capitalista². Como ha venido a señalarse, el verdadero interés del Estado, o mejor dicho, de las clases dirigentes, no fue tanto un interés filantrópico, sino el de evitar problemas que pusieran en peligro la propia estabilidad política³. Se trató por tanto de una actuación interesada del Estado⁴, ya que se partió de la base de que no era suficiente la defensa de la seguridad del régimen social establecido, sino también de la posibilidad de una evolución pacífica del mismo⁵.

Desde esta perspectiva, el factor determinante de la aparición del Derecho del Trabajo fue el movimiento obrero, a cuya acción amenazadora respondió el poder público con medidas de reacción, medidas tuitivas unas veces, y represivas otras⁶. Por tanto, el Derecho del Trabajo, que tiene sus antecedentes en las primeras leyes obreras del siglo XIX surge como respuesta a los problemas sociales que comportó la industrialización, y a partir de ahí esa función protectora de la primera legislación impregnó el Derecho del Trabajo en su desarrollo y madurez. No puede entenderse que el proceso histórico de formación del Derecho el Trabajo se deba a un propósito de buena ordenación productiva, sino a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población. Es lo que ha venido a denominarse «principio de la adecuación social»⁷.

¹ SEMPERE NAVARRO, A. V., «Sobre el concepto de Derecho del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 26, 1986, pag. 200.

² Véase: JEMMAUD, A., «Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail», *Droit Social*, n.º 11, 1978, pag. 338. SUPIOT, A., «¿Por qué un Derecho del Trabajo?», *Documentación Laboral* n.º 39, 1993, pag. 17.

³ DE LA VILLA GIL, L. E., PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Introducción a la economía del trabajo*, Vol. I, ed. Debate, Madrid, 1980, pag. 734 y ss.

⁴ GARCIA NINET, I., «El fundamento del Derecho del Trabajo», *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo* n.º 1, Valencia, 1971, pag. 66 y ss.

⁵ MONEREO PEREZ, J. L., *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pag. 20.

⁶ MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, ed. Civitas, Madrid, 1992, pag. 32 y ss.

⁷ DE LA VILLA GIL, L. E., «En torno al concepto del derecho español del Trabajo», *Revista de Trabajo* n.º 26, 1969, pag. 104.

Pero existe otro factor determinante a la hora de justificar la aparición del Derecho del Trabajo, y es que dicho ordenamiento jurídico ha intentado encontrar un equilibrio entre las fuerzas que intervienen en las relaciones sociales, regulando las mismas. Por un lado intenta proteger a la clase trabajadora frente a las consecuencias más adversas que derivan del sistema capitalista y de la leyes del mercado, y por otro, trata de mantener el orden establecido impidiendo que la clase obrera pueda alterar el sistema económico y político implantado⁸.

Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo no se aleja en exceso de la función desarrollada por otras ramas del Derecho, dado que todas cumplen una función última consistente en ordenar racionalmente y posibilitar la convivencia social y aspira por tanto a la realización de la justicia y a la pacificación de la sociedad, que son las funciones habitualmente atribuidas al ordenamiento jurídico, y en las que se justifica la verdadera esencia del Derecho del Trabajo. Mediante las mismas se pretende institucionalizar o si se quiere juridificar el conflicto entre trabajo asalariado y capital⁹. Por tanto, el Derecho del Trabajo tiene «un fin permanente y genérico, que es la defensa de la seguridad y estabilidad del régimen social en cada momento vigente y en la posibilidad de su pacífica evolución»¹⁰.

Por lo que respecta a la realización de la justicia social, ello lo consigue mediante el otorgamiento de la igualdad de oportunidades a todos los individuos, compensando las desigualdades de origen social entre los mismos, y asumiendo la atención de aquellas necesidades que determinados grupos de individuos no pueden satisfacer por sí solos. Y por lo que respecta a la pacificación social, el Derecho del Trabajo resulta ser un factor de coexistencia en un sector de la sociedad particularmente conflictivo como es el mundo del trabajo¹¹, de esta manera, resulta ser un derecho «transaccional» que cumple un papel estabilizador esencial en el sistema capitalista.

⁸ Véase: JEMMAUD, A., «Les fonctions du droit du travail», en AA.VV. *Le droit capitaliste du travail*, ed. Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1980, pag. 235. JEMMAUD, A., «Propositions pour une compréhension matérialiste du Droit du Travail», *op. cit.* pag. 338 y ss.

⁹ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Derecho del Trabajo e ideología*, 5.ª ed. Tecnos, Madrid, 1995, pag. 19.

¹⁰ BAYON CHACON, M., PEREZ BOTIJA, J., *Manual de Derecho del Trabajo*, ed. Marcial Pons, Madrid, 1978, pag. 26.

¹¹ MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO, F., GARCIA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, Madrid, 2001, pag. 60.

Así el objeto último del Derecho del Trabajo también consiste en ordenar las relaciones que surgen como consecuencia del intercambio de la fuerza de trabajo, intentando para ello lograr un equilibrio entre las fuerzas que intervienen. Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo intenta equilibrar las complejas tensiones existentes entre las fuerzas sociales, función que dependerá también del grado de organización de dichas fuerzas.

La primera función que se le reconoce al Derecho del Trabajo es la función compensadora o de equilibrio del conflicto social. Se ha venido a afirmar que «la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detente poder alguno. Se origina como un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por contrato de trabajo», de este modo, «el propósito fundamental del Derecho del Trabajo siempre ha sido, y nos atrevemos a decir que siempre lo será, constituir un contrapeso que equilibre la desigualdad del poder negociador que es necesariamente inherente a la relación de trabajo»¹².

Por tanto, dado que esa función de equilibrio es consustancial y permanente en el Derecho del Trabajo, toda ruptura que se produzca en dicho equilibrio comportará a la larga a la desaparición del Derecho del Trabajo¹³. O dicho de otro modo, la pervivencia del conflicto permite asegurar la continuidad futura del Derecho del Trabajo, como sistema que pretende el equilibrio del mismo.

Sin embargo, hablar de una función de equilibrio entre las fuerzas sociales, implica la necesidad de identificar en un primer momento quienes son esas fuerzas sociales, para más adelante identificar quien debe desempeñar la función compensadora o equilibradora. Ello impone diferenciar tres poderes: el político, el económico, y el social.

Los poderes en conflicto son el económico y el social, pero la fuerza entre ambos no es idéntica porque mientras el poder económico dispone de medios para asegurar las condiciones de privilegio y de vida de aquellos que lo detentan, el poder social de la clase trabajadora, no dispone más que de su unión y oposición mediante medi-

¹² KHAN FREUND, O., *Trabajo y Derecho* (traducción al castellano a cargo de GALIANA MORENO, J.,) ed. MTSS, Madrid, 1987, pag. 52.

¹³ MONTALVO CORREA, J., *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, ed. Civitas, Madrid, 1995, pag. 154.

das colectivas. Por tanto debido a esta desigualdad social, puede afirmarse que las fuerzas en conflicto no son iguales, y es que uno de los rasgos característicos de las relaciones de trabajo es la desigualdad de la fuerza contractual o poder de negociación entre las partes o sujetos individuales de las mismas.

Quienes ofrecen empleo se encuentran normalmente en una situación económica más sólida, que permite una mayor capacidad de maniobra de resistencia en la negociación del precio y demás condiciones de la prestación de servicios, mientras que quienes demandan empleo lo suelen hacer, en cambio apremiados por la necesidad de adquirir medios de vida, y con la presión de una balanza numérica desfavorable por el excedente de la fuerza de trabajo¹⁴.

Además de esta desigualdad económica existe una diferencia jurídica, dado que mediante el contrato de trabajo, el trabajador no solo pone a disposición del empresario su propia fuerza de trabajo, sino que se somete al poder directivo de éste, entrando en una relación de subordinación por la que tiene que obedecer las órdenes impartidas.

Ante esta situación, el poder político tiene la labor de equilibrar las fuerzas sociales, o mejor dicho, administrar el poder económico para que la desigualdad se mantenga y con ello conservar el sistema de producción capitalista y los cimientos de la sociedad burguesa. De ahí la referencia que hacíamos anteriormente al Derecho del Trabajo como derecho concedido y conquistado. El mismo es «el resultado tanto de la acción de los trabajadores y de sus organizaciones contra el orden capitalista (derecho conquistado) como el combate del empresariado y del poder político contra la acción de los trabajadores (derecho concedido, que es funcional a las relaciones de producción capitalistas)¹⁵». El Derecho del Trabajo resulta ser el logro de «una armonización de los poderes político (Estado), económico (empresariado) y social (clase obrera), o, lo que es lo mismo, un equilibrio de los intereses contrapuestos de los protagonistas o interlocutores del proceso productivo»¹⁶. Pero el Derecho del Trabajo también aparece como «un derecho especial de los más subordinados, producto del Estado y de la autotutela de los propios trabajadores para conse-

¹⁴ MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO, F., GARCIA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 58.

¹⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, ed. CEURA, Madrid, 2001, pag. 93.

¹⁶ DE LA VILLA GIL, L. E., «La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea», *Revista de Trabajo* n.º 76, 1984, pag. 20.

guir y remediar la desigualdad socio-económica y jurídica realmente existentes»¹⁷

La segunda función que se le ha reconocido al Derecho del Trabajo es una función protectora o tuitiva de la parte más débil del conflicto de intereses subyacente en la realidad social, y por tanto la protección de la clase trabajadora. Por tanto, parece indiscutible que la finalidad tuitiva se demuestra consustancial al equilibrio entre los poderes en conflicto, de modo que, la desaparición de la misma comportaría la propia desaparición del Derecho del Trabajo.

De igual modo, la función tuitiva, se ha manifestado de diversa manera y con diversa intensidad a lo largo de los diferentes períodos históricos. En los inicios del Derecho del Trabajo, éste surgió como un medio para dar solución a la cuestión social y a la especial situación en que se encontraban las clases trabajadoras, hecho que motivó precisamente que muchas de sus normas se caracterizaran por un proteccionismo hacia el trabajador, que derivó en uno de los principios constitutivos del Derecho del Trabajo, esto es, el principio «pro operario»¹⁸.

Frente al principio de la autonomía de la voluntad, típico del liberalismo, la intervención estatal en la relación de trabajo demuestra la preocupación de los poderes públicos por proteger al contratante más débil. La declaración efectuada en la Constitución de la OIT, conforme a la cual el trabajo no puede constituir una mercancía muestra claramente la finalidad protectora de esta rama del ordenamiento jurídico.

El principio «pro operario» y en definitiva el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo se convierte por tanto un principio constitutivo de esta rama del ordenamiento jurídico y cumple una papel esencial en la estabilización del sistema capitalista. No obstante, también en la actualidad la realidad social demuestra una reducción de esa finalidad tuitiva que tiene que desempeñar el Derecho del Trabajo y que ha llevado a apuntar la crisis en el mismo. De hecho, ha llegado a cuestionarse la vigencia del principio «pro operario» en sí mismo, al considerarlo como un principio que tuvo su razón de ser en los al-

¹⁷ BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo, modelo para armar*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pag. 32 y ss.

¹⁸ ALARCON CARACUEL, M. R., «La vigencia del principio «pro operario» en AA.VV. *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, estudios en homenaje al profesor Manuel Alonso Olea*, ed. Centro de Publicaciones del MTSS, Madrid, 1990, pag. 849 y ss.

bores del Derecho del Trabajo, pero que hoy en día, y dado el poder negociador y sindical ostentado por el movimiento obrero, y en definitiva, el reconocimiento de la «autotutela colectiva» han desplazado la eficacia de este principio constitutivo.

Es decir, una de las ideas que se están imponiendo en la actualidad es la de que un Derecho del Trabajo basado sobre el principio «pro operario», entendido como apoyo desde los poderes del Estado al contratante más débil de la relación laboral, carece sentido en un sistema democrático de relaciones laborales en el que el principio de autotutela colectiva está plenamente reconocido y que actúa como contrapeso de aquella debilidad.

Ciertamente las condiciones laborales de la clase trabajadora han mejorado desde finales del siglo XIX hasta la actualidad, pero ello no obsta a que el conflicto sustancial existente entre trabajo y capital siga hoy en día estando presente¹⁹, y junto con él la desigualdad contractual existente entre empresarios y trabajadores a la hora de negociar y acordar las condiciones de trabajo, así como el desequilibrio original desfavorable para el trabajador, que sigue viéndose compelido a enajenar su fuerza de trabajo para poder subsistir. Sin embargo, y como ha venido a señalarse, la incompatibilidad entre protección heterónoma y autotutela colectiva es falsa, dado que tanto una como otra se complementan entre sí, y es precisamente esta relación de apoyo mutuo la que dota de autonomía al Derecho del Trabajo²⁰.

Esta doble función compensadora y tuitiva del Derecho del Trabajo, sufre especiales vicisitudes en el Derecho Social Comunitario. El Derecho social comunitario, podría definirse como aquella parte del Derecho comunitario europeo que hace referencia bien a los trabajadores y a las empresas de los países miembros como sujetos (tomando directamente en consideración los tratados de la CEE y sus reglamentos y decisiones), bien a las relaciones de trabajo que estas personas pueden estipular en el ámbito de la CEE y sobre las que inciden los principios y las normas de la CEE y las garantías que resultan para los trabajadores de la CEE del conjunto de sus actos²¹.

¹⁹ Véase: DE LA VILLA GIL, L. E. , PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Introducción a la economía del trabajo*, op. cit. pag. 26.

²⁰ ALARCON CARACUEL, M. R., «La vigencia del principio «pro operario»», op. cit. pag. 863 y ss.

²¹ LOPEZ LOPEZ, J., «La aplicación de las normas comunitarias al ordenamiento español: la Directiva de 17 de Febrero de 1975 sobre despidos colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 27, 1986, pag. 343 y ss.

El Derecho social, como el resto del ordenamiento comunitario, se articula básicamente en torno a dos principios: el de primacía y el de efecto directo de sus normas. El primer principio (primacía) garantiza su unidad y, consecuentemente, la aplicación uniforme del Derecho europeo; asegura la plena eficacia de las normas y la irrevocabilidad del Derecho comunitario. En base al segundo principio (efecto directo), los destinatarios de las normas europeas son tanto los Estados como los ciudadanos que quedan inmediatamente obligados por las mismas, pudiendo exigir éstos su observancia ante los Tribunales internos.

El Derecho Social comunitario, se ha caracterizado por ser un ordenamiento que se ha adaptado a las cambiantes circunstancias económicas y sociales y que ha sabido superar el límite de las fronteras nacionales. Sin embargo, el contenido del Derecho Social comunitario, ha resultado ser bastante limitado y se ha centrado básicamente en la adopción de medidas comunitarias tendentes al fomento del empleo, y en la adopción de aquellas destinadas a armonizar y lograr la convergencia de las diversas legislaciones internas en materia social y laboral.

Puede ya adelantarse que el balance de toda la evolución normativa en materia de Derecho Social Comunitario ha puesto de manifiesto el carácter predominantemente económico del Derecho originario, así como las imprecisas competencias de la Comunidad Económica Europea en el ámbito social²². Los aspectos sociales han sido considerados de forma residual y subordinada y se han destinado a suavizar las disfunciones ocasionadas por la integración económica. Constituye una afirmación común que la construcción de la Unión Europea se ha realizado esencialmente sobre el pilar económico (abolición de barreras estatales al libre comercio hasta desembocar en un mercado único con una moneda común: el euro), mientras que el pilar social (equiparación de los derechos de los trabajadores en el marco de la relación laboral y homogeneización de las prestaciones de protección social), se ha convertido en una eterna asignatura pendiente, que una y otra vez se coloca en la agenda comunitaria, sin que, sin embargo, se realicen avances significativos en este terreno²³.

²² ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, ed. Civitas, Madrid, 2001, pag. 661 y ss.

²³ ALARCÓN CARACUEL, M. R., «La necesidad de un capítulo social en la futura Constitución Europea», en prensa, pag. 1.

Como ha venido a señalarse: «la fórmula «economía de mercado más democracia representativa» no ha sido suficiente para alcanzar una sociedad justa en el conjunto de Europa y es que el proceso de integración económica y política de ésta (que dura ya casi cincuenta años) no presenta un balance satisfactorio en el terreno de lo «social», que aparece como la eterna asignatura pendiente en dicho proceso de construcción europea»²⁴. Tres han sido los factores que explican el que la política social haya quedado marginada en la política comunitaria²⁵:

En primer lugar el error ideológico fundacional, estrictamente economicista que padecieron los padres fundadores de la Comunidad Económica Europea. Se trataría, según la crítica que antes hemos expuesto, de un error metodológico, consistente en pensar que haciendo un mercado común donde circularan libremente los capitales, los servicios, las mercancías y los trabajadores, todo lo demás se produciría automáticamente, es decir: la propia unidad de mercado produciría por sí misma la igualdad en las condiciones de trabajo y en la protección social, sin necesidad de ninguna intervención normativa expresamente dirigida a conseguir la igualdad de los ciudadanos europeos en el disfrute de los derechos sociales.

Sin embargo, quizá no sea del todo cierto que existiera ese economicismo tan descarnado, o si se quiere, ese error metodológico. En la actualidad lo «político» y lo «social», no pueden ser meros apéndices de lo «económico», ya que todos estos aspectos deben marchar paralelamente en el proceso de construcción europea. La experiencia de los diversos países europeos demuestra que el libre juego de las fuerzas del mercado nunca ha llevado de manera natural a la igualdad, sino a una enorme desigualdad de las condiciones de vida y trabajo, lo que ha exigido la aparición del Derecho del Trabajo, para que los trabajadores obtuvieran la garantía en el disfrute de un cierto nivel mínimo de condiciones de vida y de trabajo. Y si eso ha sido así a nivel estatal, no hay razón alguna para suponer que las cosas vayan a ser de manera diferente a escala europea.

Es por ello por lo que quizá habría que reconocer que existió por parte de los fundadores de la Unión europea, una especie de progra-

²⁴ ALARCON CARACUEL, M. R., «La carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores y el protocolo 14 de Maastricht», en AA.VV. *Unión Europea y Estado del Bienestar*. ed. Consejo superior de Investigaciones científicas y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1997, pag. 169 y ss.

²⁵ ALARCON CARACUEL, M. R., «La carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores y el protocolo 14 de Maastricht», *op. cit.* pag. 169 y ss.

mación autoconsciente de la secuencia histórica, plenamente lógica: no se trataría de renunciar a la intervención normativa de carácter social, sino de aplazarla al momento en que las bases económicas de la integración europea fueran lo suficientemente sólidas como para permitir este tipo de intervención²⁶.

En segundo lugar, nos encontramos ante las dificultades de orden técnico-jurídico e institucional, que consisten básicamente en que los derechos económico-sociales (cuyo reconocimiento es la base de cualquier política social), son generalmente derechos «prestacionales», y, como tales, exigen de los poderes públicos no una simple actitud abstencionista, sino una actividad dirigida a hacerlos efectivos más allá de convertirlos en declaraciones retóricas. Y dado que en el ámbito de los ordenamientos jurídicos internos, dichos derechos prestacionales son difícil de plasmar, debido a la insuficiencia de la actividad prestacional de cada Estado, estos problemas se agudizan en el ámbito comunitario, dada la debilidad institucional de los poderes europeos.

Y el tercer factor dificultador de una política social europea ha sido la crisis económica sufrida por los países industrializados a partir de 1973 que se ha prolongado durante más de veinte años. Paralelamente, se ha producido una profundización en la «globalización» de la economía, con una creciente competencia de países con sistemas de derechos laborales y de protección social más débiles y por consiguiente menos costosos que los de los Estados europeos. Temas éstos sobre los que nos centraremos más adelante.

2. LA INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

A finales de la segunda Guerra Mundial, y dada la necesidad de reconstrucción de las ciudades devastadas, en Europa se produjo un gran pacto social entre la clase capitalista y la clase trabajadora, representada por los sindicatos y los partidos políticos afines, bajo los siguientes términos: la clase trabajadora aceptaba el sistema capitalista (o si se quiere la «economía de mercado» y abandonaba sus reivindicaciones revolucionarias), y a cambio, la clase capitalista se comprometía a aceptar una política redistributiva en virtud de la cual, los salarios deberían de ir aumentado su porcentaje de partici-

²⁶ ALARCÓN CARACUEL, M. R., «La necesidad de un capítulo social en la futura Constitución Europea», *op. cit.* pag. 1.

pación en la renta nacional, las condiciones de trabajo irían mejorando, y los trabajadores estarían asegurados contra cualquier adversidad mediante potentes sistemas de Seguridad Social. Además, la clase trabajadora debería de acceder a ciertas cuotas de poder tanto dentro de las empresas (mediante fórmulas de cogestión), como en el gobierno de los Estados (mediante partidos políticos socialistas aún asociados con comunistas). Este gran pacto, se cristalizó en la fórmula política conocida como el Estado del Bienestar, que se preocupaba por la protección social de los trabajadores y de los usuarios del sistema público de Seguridad Social²⁷.

Dicha fórmula política se traduce jurídicamente en dos niveles: A nivel constitucional mediante la introducción en las Constituciones de los diversos países europeos, de los llamados derechos económicos y sociales (a la salud, a la educación, al trabajo, a la Seguridad Social, a la vivienda, pero también la libertad sindical, la negociación colectiva, y la huelga), y junto con ellos los llamados derechos políticos o libertades públicas clásicos (de expresión, asociación, reunión, etc). Y a nivel de legislación ordinaria, la fórmula del Estado del Bienestar se plasma mediante el desarrollo de una nueva disciplina llamada Derecho del Trabajo, que incluye una rama: el Derecho de la Seguridad Social²⁸.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social clásico se caracteriza por ser el ordenamiento jurídico de un sistema capitalista avanzado, donde el mercado permite que los empresarios puedan obtener los máximos beneficios y que los trabajadores consigan las máximas mejoras sociales por medio de una negociación colectiva perfectamente estructurada y donde los conflictos se sitúan en un plano secundario. Se presenta en este sentido como el conjunto sistemático de normas que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena.

En el período que va desde 1945 hasta 1973, en Europa se establece el «fordismo», como sistema de trabajo que presenta ciertas características propias, tales como la contratación a tiempo indefinido y a jornada completa (quedando relegada la contratación a tiempo parcial a supuestos muy específicos); la prestación de servicios por

²⁷ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurs futurista sobre el mercat de treball» en AA.VV. *El futur del sindicalisme*, ed. UGT, Barcelona 2003, pag. 15 y ss.

²⁸ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurs futurista sobre el mercat de treball», *op. cit.* pag. 15 y ss.

cuenta de un empleador único a lo largo de toda la vida de la relación jurídico laboral; así como una importante protección contra el despido no causal. Y todo ello bajo la tutela de un Estado del Bienestar. Los primeros setenta años de este siglo se han caracterizado por una progresiva ampliación y rigidez de la tutela imperativa del trabajo.

Sin embargo, a raíz de la crisis del 70, el legislador toma conciencia de que ciertas formas de tutela excesivamente rígidas son un factor de desocupación. Ese gran pacto social y político que culminó en el llamado Estado del Bienestar, comienza a cuestionarse a finales de los años 70, y no ha dejado de ser objeto de impugnación hasta nuestros días. Esta impugnación se ha realizado en la actualidad de manera simultánea en dos frentes: de un lado se cuestiona el Estado del Bienestar en su aspecto más conocido y emblemático: los sistemas de protección social. Y por otro lado, se ataca el otro pilar del Estado del bienestar: la normativa estatal laboral y la función de los sindicatos como instancias protectoras de la clase trabajadora²⁹.

Se produce por tanto un cambio de la legislación de trabajo, que, bajo la denominación de la emergencia, se mueve en la dirección de una progresiva liberalización de la contratación y por tanto en una atenuación de las garantías imperativas. La preocupación dominante del legislador no será ya la de garantizar derechos a los trabajadores, ocupados, sino la de eliminar los obstáculos que impidan el incremento de la ocupación³⁰.

La crisis económica generalizada que sufre principalmente Europa desde el desplome del precio del petróleo como consecuencia del conflicto árabe-israelí en 1973, supuso una modificación radical en los planteamientos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La situación económica regresiva se reveló como un estado de crisis con evidentes rasgos de permanencia, al asociarse a ella la incorporación al sistema productivo de importantes cambios tecnológicos. De esta manera, la crisis del petróleo se convertiría en una crisis estructural, de la que se pueden deducir varias consecuencias: la competencia internacional, la innovación técnica, la modificación radical en la organización de la producción, nuevos métodos de gestión de la mano de obra, etc. Esta metamorfosis abrió también un debate sobre la flexibilidad en el empleo, que puso en tela de juicio el mo-

²⁹ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurs futurista sobre el mercat de treball», *op. cit.* pag. 15 y ss.

³⁰ SUPPIEJ, G., «Il diritto del lavoro oggi. Tre domande sul diritto del lavoro per giuslavoristi insigni e giovani dottorandi», *Lavoro e diritto* n.º 1, 2000, pag. 29 y ss.

delo de organización del trabajo «fordiano», de modo que las notas principales de la crisis de dicho modelo comportaron: la multiplicación de los contratos temporales de duración determinada; la normalización del contrato de trabajo a tiempo parcial; la externalización de la producción y del empleo; y la aparición de una economía clandestina o sumergida.

Ese «homo faber» que surgió de la Revolución Industrial dejó de ser el prototipo de trabajador predominante en las sociedades más desarrolladas del occidente capitalista, que más que sociedades industriales están pasando a ser sociedades de servicio, debido a dos razones principales: a los espectaculares avances de la productividad que ha tenido lugar desde la segunda posguerra mundial en el sector servicios; y a que la demanda de servicios es mucho más elástica que la de bienes. En consecuencia: si hoy en día es prácticamente imposible la creación de empleo neto en los sectores primario y secundario, el terciario es el único que puede suministrar empleo suficiente para absorber el incremento de la población activa³¹.

Tras la crisis económica, los procesos de producción de bienes y servicios han sufrido en Europa profundos cambios sobre todo a partir de tres realidades que no han hecho más que comenzar: el cambio tecnológico (principalmente debido a la informatización y robotización de los procesos productivos); la mundialización del mercado (de manera que pierden valor los modelos únicamente nacionales); y la terciarización o reducción del peso específico del sector industrial de la economía en beneficio del sector servicios. Igualmente, el proceso de integración europea, que pretende la instauración de una unidad económica y monetaria, exige a los gobiernos de los Estados miembros la adopción de singulares medidas políticas de convergencia.

A partir de la década de los ochenta, se ha producido en el mundo, toda una serie de fenómenos económicos que han afectado de manera decisiva a las respuestas normativas por parte del Derecho del Trabajo³². Sin lugar a dudas, los avatares de las crisis económicas en unos casos y la incorporación de nuevas tecnologías en otros incidieron de forma negativa en los niveles de empleo, y, a nivel mun-

³¹ ALARCON CARACUEL, M. R., «Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo», *Revista de Economía y sociología del Trabajo* n.º 15-16, 1992, pag. 21.

³² Véase: PALOMEQUE LOPEZ, M. C., «Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica», *Revista de Política Social* n.º 143, 1984, pag. 15 y ss. MARTIN VALVERDE, A., «El Derecho del Trabajo de la crisis en España», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 26, 1986, pag. 167 y ss.

dial, se produjo un fenómeno de internacionalización de la actividad económica de manera que los países con escaso nivel de desarrollo, se presentan como espectaculares mercados para las empresas europeas y norteamericanas, pero también como serios competidores en determinados segmentos de la actividad económica. Es también durante mediados de los años ochenta cuando irrumpe el concepto de flexibilidad en las relaciones laborales³³. Se afirmaba que el sistema padecía de toda una serie de rigideces que harían difícil por parte de las empresas la aplicación de medidas laborales de adaptación a los cambios productivos.

Esta crisis, instalada en el seno de la economía, provocó un proceso de revisión en el desarrollo del Derecho del Trabajo, que ha conducido a lo que se conoce como el debate sobre el Derecho del Trabajo y la crisis económica³⁴. Como ha venido a afirmarse, la incidencia más relevante de la crisis económica sobre el Derecho del Trabajo radica «en la introducción de nuevas ideas o criterios de regulación que han ido impregnando progresivamente a los distintos elementos o componentes del mismo, y que incluso han desplazado o disputado el terreno a las ideas y principios clásicos del ordenamiento laboral»³⁵. Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo durante los períodos de crisis económica se ha transformado por virtud de ésta, generándose con ello todo un debate acerca de la crisis que han sufrido los principios y fundamentos del mismo, un debate sobre la «crisis del Derecho del Trabajo».

La crisis económica origina el llamado «Derecho del Trabajo de la crisis», o si se quiere, la «crisis del Derecho del Trabajo clásico», en el que se da una doble mutación en su seno³⁶: por un lado se produce un cambio del papel de las organizaciones sindicales, que pasan de una función de contestación a los fundamentos socio laborales a un sindicalismo cada vez más implicado en el funcionamiento del aparato institucional del Estado, caracterizado principalmente por una política de concertación social y por la representación institucional

³³ MARTIN VALVERDE, A., «El Derecho del Trabajo de la crisis...», *op. cit.* pag. 171. CASAS BAAMONDE, M. E., BAYLOS GRAU, A., ESCUDERO RODRIGUEZ, R., «Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español», *Relaciones Laborales*, T.II, 1987, pag. 316 y ss.

³⁴ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Derecho del Trabajo e ideología*, *op. cit.* pag. 21. GIUGNI, G., *Lavoro, legge, contratti*, ed. Il Mulino, Bologna, 1989, pag. 319 y ss.

³⁵ MARTIN VALVERDE, A., «El Derecho del Trabajo de la crisis...», *op. cit.* pag. 170.

³⁶ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pag. 102.

en los distintos organismos administrativos; y por otro lado se produce una redefinición de la configuración del ordenamiento laboral, al cambiarse las relaciones existentes entre ley, convenio colectivo y contrato de trabajo.

Entre las transformaciones más relevantes producidas en el Derecho del Trabajo de la crisis, destacan: a) la pérdida virtualidad efectiva el principio de estabilidad en el empleo, pérdida motivada por la generalización de la contratación temporal, pero también por la precarización de las condiciones laborales³⁷. Y junto con ella se observa un aumento del juego de la voluntad de las partes en la fijación de la duración del contrato de trabajo (lo cual implica indirectamente un retroceso hacia los esquemas liberales)³⁸; b) paralelamente, y bajo la excusa de alcanzar una mayor adaptabilidad de la mano de obra a las necesidades cambiantes del momento, se produce una ampliación de las facultades empresariales, que afectan principalmente a la determinación del objeto del contrato; c) y finalmente, a nivel de fuentes del derecho, se produce una cierta reordenación de las mismas otorgándose un mayor valor a la autonomía colectiva e individual, sobre la regulación heterónoma estatal.

Como consecuencia de la crisis económica, aparece un Derecho del Trabajo que prima los principios de competitividad de la empresa, en busca de un equilibrio de intereses individuales y de intereses generales, que resucitan el viejo principio del rendimiento³⁹. La crisis económica por tanto ha afectado a las concepciones e instrumentos clásicos del Derecho del Trabajo, y ha supuesto un giro en su misma función, una forma nueva de entender su normativa y una proyección distinta de la ordenación de sus normas en materia de empleo y en las relaciones entre los agentes sociales, líneas que se enmarcan en un deseo de cambiar un Derecho del Trabajo para mantener el empleo y garantizarlo, por otro Derecho del Trabajo destinado a crear empleo.

³⁷ Véase: OJEDA AVILES, A., «El final de un «principio» (la estabilidad en el empleo)», en AA.VV. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, ed. Tecnos, Madrid, 1980, pag. 467 y ss. MARTINEZ EMPERADOR, R., *Estabilidad en el empleo y contratación temporal*, ed. IELSS, Madrid, 1983. MONTOYA MELGAR, A., «Estabilidad en el empleo: la regla y sus excepciones», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 10, 1982, pag. 161 y ss. El mismo autor: «La estabilidad en el empleo y la reforma socialista del Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Trabajo* n.º 76, 1984, pag. 75 y ss.

³⁸ GONZALEZ ORTEGA, S., «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales* T. II, 1987, *op. cit.* pag. 271 y ss.

³⁹ BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, Madrid, 1999, pag. 42.

En cualquier caso, en un principio la crisis se configuraba como coyuntural y transitoria y por tanto superable en un plazo de tiempo más o menos corto, en el cual el Derecho del Trabajo (que tenía unas estructuras adecuadas a un sistema en expansión), iba a tener que sufrir determinadas restricciones y remodelaciones tradicionales. Aún así se entendía que el carácter pasajero de las crisis permitiría al Derecho del Trabajo volver a su normalidad para retomar su papel de garante y de elemento dinámico y social⁴⁰.

Durante los años noventa, la situación de fondo no cambia excesivamente. Tras la consolidación española en la Unión Europea, siguen proliferando propuestas flexibilizadoras de las relaciones de trabajo, y todas aquellas materias jurídico laborales objeto de armonización comunitaria acaban siendo objeto de flexibilización en el seno del propio ordenamiento jurídico interno.

Por otra parte, la mundialización de la economía obliga a considerar el Derecho del Trabajo como un fenómeno internacional. Las exigencias de la crisis implican la entrada de elementos económicos en la regulación laboral, provocando continuos procesos de deslaboralización que se manifiestan en la economía sumergida, en la aparición del trabajo atípico, o en la externalización. Además, uno de los efectos más importantes de esta situación es el establecimiento de importantes instalaciones empresariales en países emergentes, donde los costes laborales son muy reducidos y las ayudas de los correspondientes Estados son cuantiosas. El hecho de que las empresas europeas y españolas se desarraiguen de su zona tradicional buscando dichas ventajas provoca los consiguientes problemas de paro y de desajuste económico⁴¹.

Sin embargo, no puede desconocerse que detrás de este debate ha existido siempre la idea de culpabilización de la normativa laboral por no haber sabido adaptarse a las necesidades de una crisis económica, que más que coyuntural, adquiere progresivamente el cariz de estructural. Se ha entendido, desde este sentido, que el Derecho del Trabajo no puede operar a espaldas de los condicionamientos del sistema económico⁴² y que por tanto toda respuesta normativa ofre-

⁴⁰ ALARCON CARACUEL, M. R., «El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo», *Temas Laborales* n.º 1, pag. 91.

⁴¹ ROMAGNOLI, U., «Globalización y Derecho del Trabajo». *Revista de Derecho Social* n.º 5, 1999, pag. 9 y 18.

⁴² RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Diritto del lavoro e mercato», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.º 1, 1995, pag. 1 y ss. LYON CAEN, A., «El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo», *Temas Laborales* n.º 1, 1984, pag. 72 y ss.

cida por el Derecho del Trabajo ha de corresponderse con las exigencias impuestas por el mercado.

Ahora bien, es necesario reflexionar al respecto, y es que si bien es cierto que el Derecho del Trabajo no es ajeno a lo económico⁴³, la reducción de determinadas parcelas de protección debiera de compensarse con el incremento de otras o el establecimiento de nuevas. Quizá ha de ser aquí donde la política del Derecho deba volcar sus esfuerzos, si lo que en última instancia se pretende es el sostenimiento del sistema y el equilibrio entre los intereses sociales que en él existen⁴⁴.

Tampoco esta de más recordar que el Derecho del Trabajo no ha sido una rama del ordenamiento jurídico que se haya mantenido al margen de las crisis económicas, y, de hecho, tanto su nacimiento como su evolución han estado históricamente vinculados a ellas⁴⁵, y han sido las crisis económicas las que más han incidido en su desarrollo. Como se ha venido a señalar «en la historia de la humanidad han habido tantos o más períodos de crisis que de estabilidad y los productos culturales que conocemos hoy (entre ellos el Derecho del Trabajo) se han configurado en la sucesión de momentos de crisis y momentos estables»⁴⁶. Dicho de otro modo: el fenómeno de la cohabitación de la crisis económica y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad no es reciente, sino que se trata de un «compañero de viaje histórico». Por tanto, la crisis del petróleo no es la primera, ni será la última que deba soportar este sector del ordenamiento jurídico. Como ha venido a afirmarse: «las erosiones al Derecho del Trabajo por imposición de la crisis económicas tienen el peligro de no saber «a priori» cuál será el límite de la degradación de sus instituciones»⁴⁷.

Sin embargo, no menos cierto es que una reducción de las finalidades protectoras del ordenamiento laboral puede a la larga afectar a su función primordial, que es la de mantener el equilibrio de los in-

⁴³ Véase: SINZHEIMER, H., «La crisis del Derecho del Trabajo», en AA.VV. *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, ed. MTSS, Madrid, 1984, pag. 95.

⁴⁴ DE LA VILLA GIL, L. E., «La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea», *op. cit.* pag. 20.

⁴⁵ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., «Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica», *op. cit.* pag. 15 y ss.

⁴⁶ DE LA VILLA GIL, L. E., «La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea», *op. cit.* pag. 17.

⁴⁷ DE LA VILLA GIL, L. E., MOTOYA MELGAR, A., «Problemas actuales del Derecho del Trabajo en España», *Revista de Trabajo*, n.º 81, 1986, pag. 16.

tereses sociales, hecho que podría ocasionar graves consecuencias para volver a reequilibrar los mismos, máxime aún cuando no existe una perspectiva más o menos clara y definida de hasta donde puede llegarse en ese afán reduccionista⁴⁸.

En uno de sus últimos escritos, un renombrado iuslaboralista italiano⁴⁹ identificaba los rasgos de identidad propios del Derecho del Trabajo a lo largo del siglo XX, sobre la base de cuatro pilares: el del Estado nacional, el de la gran fábrica, el de la plena ocupación y el de la representatividad general del trabajo mediante el sindicato. Y sobre estos cuatro pilares se ha producido una profunda crisis.

El Derecho del Trabajo se ha construido a medida del Estado como nación, como centro unitario y autosuficiente de regulación de la vida económica y social; de hecho los fundamentos del Estado del Bienestar, son rigurosamente nacionales. Este pilar se somueve bajo el peso de la crisis de la soberanía, el Estado como nación ve su capacidad de regulación y de control desmembrada en tendencias a la globalización de los procesos productivos y a la vez por la territorialización debida a la emergencia de las economías regionales.

El Derecho del trabajo, nació bajo el desarrollo de la sociedad industrial, íntimamente conectado a la gran fábrica, produciéndose una estrecha relación entre el Estado social keynesiano y el modelo fordista de producción. Ello implica la concentración de la producción en serie sobre un mismo espacio físico en cuyo seno, el proceso de trabajo (estructurado jerárquicamente), viene definido y controlado por el empresario según criterios de parcelación y de especialización de las tareas y en base a una clara separación de los papeles a desempeñar por los trabajadores. En este modelo, el contrato indefinido constituye un paradigma típico y normal, y la función tuitiva del Derecho del Trabajo se concentra sobre esta figura «standard» de trabajador dependiente y por cuenta ajena. Sin embargo en la actualidad la gran fábrica taylor-fordista se está descomponiendo por el efecto de la progresiva terciarización de la economía de los países en

⁴⁸ Véase sobre el tema: GARCIA PERROTE ESCARTIN, I., TUDELA CAMBRONERO, J., «El Derecho del Trabajo entre la crisis y la crítica», *Revista de Trabajo*, n.º 92, 1988, pag. 19 y ss. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «La flexibilidad y la doctrina: la extraña pareja», *Relaciones Laborales* n.º 1, 1991. MONEREO PEREZ, J. L., *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, op. cit. pag. 68 a 135 y 169 a 294.

⁴⁹ D'ANTONA, M., «Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?», *Rivista Giuridica di Lavoro* II, 1998, pag. 311 y ss.

que se había consolidado, por el efecto de la aceleración de las innovaciones tecnológicas, de la difusión de las estrategias de la externalización de las funciones, por la dispersión de las redes, por el crecimiento constante del recurso a la dispersión de los espacios productivos, etc.

Por último, los altos niveles de desocupación y la transformación de los modelos de producción han destruido la capacidad de representatividad general y unitaria del trabajo por parte de las grandes organizaciones sindicales. Paralelamente se observa una tendencia a una menor coincidencia entre las aspiraciones específicas de los trabajadores representados por el sindicato y los intereses de la sociedad en general.

La crisis económica ha transformado la razón de ser del Derecho del Trabajo. Hoy en día las normas laborales no se refieren (como sucedía en el pasado) al trabajador ocupado, sino al trabajador que aspira a encontrar un empleo, de modo que junto a la tutela de las condiciones de trabajo, se busca como objetivo el incremento o el mantenimiento de los niveles ocupacionales. Se parte de la idea de que sólo dirigiendo una mayor atención a las exigencias productivas de las empresas, se podrá incentivar a estas últimas a crear nuevos puestos de trabajo. La negociación colectiva, por su parte, desarrolla un papel decisivo a la hora de poner en la práctica la legislación, dado que favorece la aceptación de las medidas dispuestas, consolidando así su función de instrumento para la realización de las políticas legislativas. También en el ámbito europeo, el Derecho del Trabajo ha tenido dificultades para consolidarse. El Derecho comunitario, tiene, en su propia génesis una vocación productiva. Preocupado sobre todo de la creación y de la regulación de un mercado común a nivel europeo, ha dedicado escasa atención a los derechos sociales, ocupándose únicamente de éstos, cuando los mismos podían ser instrumentales en la consecución de objetivos económicos.

3. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES COMO RESPUESTA A LA CRISIS

Tal y como ha evidenciado la doctrina científica, «por flexibilidad del sistema de relaciones laborales se entiende su capacidad de adaptación a los cambios de circunstancias. Cambios de circunstancias que, en lo esencial, se identifican con las fluctuaciones del mercado en que las empresas tienen que competir. Y capacidad de adaptación

que, en gran medida depende de la regulación jurídica que preside dicho sistema de relaciones laborales»⁵⁰.

La flexibilidad, que, por otro lado, forma parte hoy en día de nuestras estructuras jurídico laborales se ha definido como «aquel conjunto de mecanismos e instrumentos que tendría la empresa para enfrentarse con las fluctuaciones y las variaciones cualitativas y cuantitativas de la demanda, reduciendo el efecto de éstas sobre su estructura de costes»⁵¹, y por tanto el debate de la flexibilidad se centra en la capacidad del Derecho del Trabajo de adaptarse a los cambios que puedan ir surgiendo progresivamente. Sería en definitiva «la capacidad de adaptación del régimen normativo y del juego de las instituciones a la voluntad unilateral o bilateral de las partes de la relación de trabajo»⁵², o si se quiere, la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas.

La «flexibilidad» en las relaciones de trabajo intenta alterar el conjunto de rigideces que hacen inviable el funcionamiento del mercado de trabajo, hecho que lleva a determinar cuales son dichas rigideces, y en qué debieran de consistir las medidas flexibilizadoras. Generalmente se han entendido como «rigideces» del mercado de trabajo, aquellas que dificultan la contratación temporal, limitan el despido libre, e imponen una regulación imperativa de condiciones normativas. Siendo ello así, la flexibilidad parte de la desregulación y liberalización del mercado de trabajo, de modo que «el mecanismo del mercado juegue en la asignación de los principios y los contingentes de la mano de obra sin ningún tipo o con el mínimo de intervenciones normativas o administrativas»⁵³.

Desde un punto de vista de política económica, se han distinguido tres tipos de flexibilización del empleo: la flexibilidad neoliberal; la flexibilidad basada en el liberalismo colectivo; y la flexibilidad de adaptación o ajuste a la crisis⁵⁴.

⁵⁰ ALARCON CARACUEL, M. R., «Duración del contrato, jornada y salario», en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, ed. Marcial Pons, Madrid, 1994, pag. 161.

⁵¹ RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado?», *Relaciones Laborales*, T. I, 1987, pag. 14.

⁵² DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A., SALA FRANCO, T., *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, ed. MTSS, Madrid, 1987, pag. 19 y ss.

⁵³ MARTIN VALVERDE, A., «El Derecho del Trabajo de la crisis en España», *op. cit.* pag. 170 y ss. DEL REY GUANTER, S., «Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales* n.º 10, 1989, pag. 14 y ss.

⁵⁴ MARTIN VALVERDE, A., «El Derecho del Trabajo de la crisis en España», *op. cit.* pag. 172.

a) La flexibilidad de concepción neoliberal, parte de la desregulación normativa del mercado de trabajo, suprimiendo la legislación protectora que establece las condiciones mínimas de trabajo, así como recortando el poder sindical. Mediante la misma se pretende otorgar a los empresarios amplios márgenes decisionales en materia de contratación de trabajo y derivados de la supresión de los mecanismos de tutela que el ordenamiento jurídico otorga al trabajador. Sin embargo este tipo de flexibilidad, no sólo implica un alto coste social y político, sino que precariza el empleo y pone en tela de juicio un sistema social y democrático de relaciones laborales. Además, y tal y como se ha señalado⁵⁵, la tendencia a la desregulación de las relaciones de trabajo de carácter neoliberal no ha encontrado aplicación generalizada en los sistemas jurídicos europeos, funcionando más como prescripción ideológica, orientando la actividad normativa hacia las exigencias del proceso productivo y la mayor amplitud del poder empresarial sobre la administración de la relación de trabajo.

b) La flexibilidad basada en el liberalismo colectivo compensa la posible desregulación legal de las condiciones mínimas de trabajo, otorgando un poder mayor a la negociación colectiva, la cual podrá disponer «in peius» de los derechos individuales de los trabajadores. Desde esta perspectiva el sindicato asume un papel decisivo en las políticas del Estado y la negociación colectiva ocupa un lugar relevante en su relación con la ley⁵⁶.

c) Finalmente la flexibilidad de adaptación a la crisis económica, parte de la idea de adoptar diversas medidas de flexibilización de los mercados de trabajo, en función de la fisonomía particular y típica de cada uno de ellos.

Y desde el punto de vista de la inserción de la relación jurídico laboral en el ámbito de la empresa, se han distinguido tres tipos de flexibilidad: la de entrada, la interna, y la de salida. Pasemos a analizarlas.

a) Por flexibilidad de entrada cabe entender todas aquellas fórmulas previstas en la normativa laboral por medio de las cuales se intenta que las empresas contraten más fácilmente a los trabajadores, generalmente extendiendo el uso de la contratación temporal. Sin embargo, no puede desconocerse que la flexibilidad de entrada también puede producir efectos perversos, al llevar implícita un efecto «boomerang». Así las cosas, parece claro que la temporalidad es contraria a la for-

⁵⁵ BAYLOS GRAU, A., «Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Social* n.º 1, 1998, pag. 23.

⁵⁶ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Derecho del Trabajo e ideología*, op. cit. pag. 22 y ss.

mación continua y rompe las perspectivas de carrera profesional del trabajador, y ello no tan solo por lo que respecta al trabajador (por la inseguridad en el trabajo), sino también para la empresa, ya que deja de tener sentido formar a trabajadores con los que no se va a contar en el futuro. Supone en definitiva ir contra la motivación, que es uno de los elementos decisivos para la competitividad empresarial.

Además, los trabajadores temporales pueden tener un factor de riesgo añadido a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya que presentan un desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo y tienen menos experiencia que los trabajadores fijos. Por otro lado, la temporalidad afecta a los niveles de sindicación de los trabajadores. Y por último el abuso de la contratación temporal, lejos de frenar el desempleo, ha dualizado la mano de obra entre aquellos trabajadores con contrato estable, y aquellos con contratos precarios.

b) Por lo que respecta a la flexibilidad interna, se pretende conseguir con ella una mayor disponibilidad de la mano de obra a lo largo de la vida de la relación jurídico laboral que permita una mayor adecuación de la empresa a las necesidades de los mercados y procesos productivos. Ello se traduce en fórmulas más flexibles en materia de clasificación profesional, tiempo de trabajo, estructura del salario, modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica, etc.

c) Y por lo que se refiere a la flexibilización de salida o en la terminación de la relación laboral, se ha centrado en los despidos, flexibilizando sus causas, relativizando sus efectos, o rebajando las indemnizaciones.

Ciertamente, el actual Derecho del Trabajo tiene casi el grado de flexibilidad máxima compatible con un sistema de relaciones laborales que no esté basado exclusivamente en el contrato individual como único instrumento de regulación (o, en otras palabras, compatible con la propia supervivencia del Derecho del Trabajo como tal). En cambio, el tema del futuro (es decir, el Derecho del Trabajo de la post-crisis) es el de saber si la flexibilidad va a ser una exigencia ineludible de las nuevas formas productivas, y no ya una simple medida coyuntural de emergencia, y éste es el verdadero debate más allá de los alegatos meramente interesados⁵⁷.

⁵⁷ RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado», *op. cit.* pag. 14 y ss. ALARCON CARACUEL, M. R., «Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo», en AA.VV. *La flexibilidad laboral en España*, ed. Instituto de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1993, pag. 441.

Siendo la flexibilidad un mecanismo de respuesta a la coyuntura, ha sido muy frecuente una cierta transposición argumental, en base a la cual determinadas circunstancias coyunturales, que en realidad son circunstancias históricas de carácter permanente, han servido para argumentar en pro de una operación flexibilizadora también de carácter general. Es por ello que no hay que perder de vista que la esencia del problema en el debate de la flexibilidad es que en torno a ella se juega con una contradicción de intereses que no es coyuntural, sino estructural, y por tanto permanente. Pero es que además, el recurso a una flexibilidad extrema puede resultar contraproducente para los propios empresarios porque produzca efectos inducidos perversos: descualificación del trabajador, desidentificación en la empresa, etc.⁵⁸.

Por tanto, la flexibilidad es algo que interesa a los empresarios y no a los trabajadores. Pero dicho esto, ello no significa que los poderes públicos deban de mantenerse al margen a la hora de elaborar un punto de equilibrio en esa contradicción de intereses, sino que han de intervenir siempre teniendo en cuenta ciertos parámetros tales como la competitividad del sistema económico. «Las medidas flexibilizadoras deberán someterse al canon de compatibilidad establecido en principios constitucionales y los poderes públicos no deberán adoptarlas cuando contribuyan a convertir el Derecho del Trabajo en un ordenamiento acentuador de las desigualdades en lugar de compensador de las mismas»⁵⁹.

Ha existido una corriente de opinión según la cual es necesario una reforma de la normativa laboral que permita una máxima flexibilidad del mercado de trabajo como condición necesaria para la animación del mismo. Expresado de manera radical, el planteamiento sería el siguiente: si se quiere que alguien arriesgue su dinero invirtiendo en actividades productivas creadoras de empleo, es necesario que se le garantice que puede emplear la mano de obra solamente durante el exacto tiempo (ni un día más, ni un minuto más) y en las exactas condiciones en que la misma le produzca un beneficio. Y para ello es necesario una libertad total: a) respecto a la duración inicial del contrato; b) respecto a la denuncia unilateral del mismo; c) respecto al uso de la fuerza de trabajo (movilidad funcional y geográfica); d) respecto a la duración y distribución de la jornada de tra-

⁵⁸ ALARCON CARACUEL, M. R., «Duración del contrato, jornada y salario», *op. cit.* pag. 163.

⁵⁹ ALARCON CARACUEL, M. R., «Duración del contrato, jornada y salario», *op. cit.* pag. 165.

bajo; y e) respecto a la fijación del salario. Y todo ello responde a una inflexible lógica interna: la que dimana del dogma de la optimización de los beneficios empresariales. Ahora bien, como muy acertadamente ha apuntado esta doctrina: «es vidente que una línea de razonamiento de tal tipo, llevada a sus últimas consecuencias significa pura y simplemente la desaparición del Derecho del Trabajo como rama del ordenamiento que nace y perdura con la voluntad explícita de introducir mecanismos de corrección a la lógica descarnada de la ley de la oferta y la demanda cuando ésta se aplica al mercado de trabajo»⁶⁰.

Ante un panorama de este tipo, resulta forzoso reconocer que la flexibilidad en el empleo de la mano de obra no es una demanda caprichosa ni una mera táctica patronal sino una exigencia insoslayable de las nuevas relaciones técnicas de producción, exigencia que convalidaría controlar y dominar evitando que se traduzca en un empeoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de muchas personas. Pero dicho esto hay que realizar tres precisiones: a) en primer lugar que seguirán existiendo formas productivas clásicas coexistentes con las típicas de la sociedad terciarizada; b) en segundo lugar que la flexibilidad es un concepto «macro» que encubre una gran diversidad de manifestaciones, cada una de las cuales requiere a su vez una diferente fórmula jurídica; c) y en tercer lugar la flexibilidad es un sustantivo que necesita ser determinado, planteando la adopción de la estrategia flexibilizadora dos grandes retos: el primero es el establecimiento de un sistema de reparto de empleo disponible, que deberá ser considerado no ya solamente como un medio de ganarse la vida sino como un bien tutelable en sí mismo dada la marginación social a que conduce la carencia de empleo; y el segundo es la cobertura suficiente e ilimitada de los lapsos temporales de desempleo forzoso⁶¹.

No puede concluirse este análisis de las políticas flexibles sin hacer una breve mención a como han afectado las políticas flexibilizadoras a la articulación de las fuentes del derecho y concretamente a la potenciación de la negociación colectiva como instrumento de flexibilidad, así como a la revalorización del papel de la autonomía individual en las relaciones de trabajo.

⁶⁰ ALARCON CARACUEL, M. R., «Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo», *op. cit.* pag. 438.

⁶¹ ALARCON CARACUEL, M. R., «Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo», *op. cit.* pag. 21.

El Derecho del Trabajo de la crisis se ha caracterizado por la potenciación de la negociación colectiva, en detrimento del papel intervencionista y protector de la ley, comportando con ello una reordenación en las relaciones entre ley y convenio colectivo⁶². Se ha afirmado que dada la dificultad de la normativa estatal para adaptarse a unas relaciones laborales más diversas y cambiantes, la regulación convencional ofrece un mayor dinamismo a las situaciones que se plantean, ya no sólo por su carácter temporal, que permite una mejor adecuación a los cambios que puedan producirse durante la vigencia del convenio, sino por la posibilidad de adaptarse a las necesidades de una rama específica de la actividad⁶³. Se produce por tanto una reducción de la intervención reguladora del Estado, bien suprimiéndose mínimos legales, bien otorgando carácter dispositivo a determinados contenidos legales, configurando a la norma legal como subsidiaria del convenio colectivo, o derogando determinados desarrollos reglamentarios.

La configuración de la negociación colectiva como principal instrumento de regulación de las relaciones de trabajo, en detrimento del poder normativo estatal, resulta hasta cierto punto criticable. En primer lugar porque supone «construir un Derecho del Trabajo sobre presupuestos, fundamentos y estructuras distintas»⁶⁴. En segundo lugar porque no necesariamente la cesión de los espacios normativos estatales en favor de la autonomía colectiva supone una potenciación de la posición de las partes en la negociación⁶⁵. Y en tercer lugar, porque la nueva articulación entre negociación colectiva y regulación estatal, pone en tela de juicio el valor de la norma estatal como mínimo de derecho necesario que el convenio ha de mejorar, argumento que ha estado en la base de la evolución histórica del Derecho del Trabajo.

De este modo, si se acepta que existe una cierta crisis del principio de tutela por el Estado en el ámbito del Derecho del Trabajo, habría que intentar por lo menos que la tutela sindical fuera verdaderamente efectiva, y no simplemente teórica. Pero únicamente con una correcta combinación de los principios de heterotutela estatal y au-

⁶² GARCÍA PERROTE ESCARTIN, I., *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, ed. MTSS, Madrid, 1987.

⁶³ RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Diritto del lavoro e mercato», *op. cit.* pag. 47.

⁶⁴ GARCÍA PERROTE ESCARTIN, I., TUDELA CAMBRONERO, G., «El Derecho del Trabajo, entre la crisis y la crítica», *op. cit.* pag. 27 y ss.

⁶⁵ MARTINEZ ABASCAL, V. A., «La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿Una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa?», *Relaciones Laborales*, n.º 15-16, 1995, pag. 90 y ss.

totutela colectiva se podrá avanzar algo en este sentido. En definitiva, de lo que se trata es de pasar de un sistema en el que la garantía de un trabajador individual se consideraba que debía estar encomendada fundamentalmente al Estado (un sistema de heterotutela) a otro de autotutela colectiva, en el sentido de que son los sindicatos quienes han de proteger los intereses de los trabajadores. Pero ambos sistemas conectados entre sí puesto que no hay que olvidar que, pese a todo, el Estado tiene mucho que decir en las relaciones laborales y que el Derecho del Trabajo está sustentado precisamente en el principio «pro operario», contrario al del Derecho Común basado sobre la sacrosanta autonomía individual de los contratantes. La intervención estatal en las relaciones laborales es necesaria también en cuanto portadora del «interés público» y no solamente como presunta defensora del «contratante más débil»⁶⁶.

Por otra parte, en el Derecho del Trabajo de la crisis se asiste a una progresiva «individualización de las relaciones de trabajo»⁶⁷, esto es a una progresiva inclinación a revalorizar el papel de la autonomía individual en detrimento del papel de las previsiones legales y convencionales, y su función reguladora de las condiciones de trabajo en la empresa. Por individualización del Derecho del Trabajo cabe entender la recuperación del papel de la autonomía individual (el contrato de trabajo) en el campo de las relaciones laborales y en la determinación de las condiciones de trabajo. Se trataría de atribuir un papel más dinámico al contrato de trabajo debido a las transformaciones en la organización y prestación del trabajo, que relativizan el tradicional conflicto de intereses entre capital y trabajo⁶⁸.

El neocontractualismo, y, en definitiva, la autonomía individual como garante de un mercado autodisciplinado se convierte con ello en una pauta omnipresente. Nada parece mejor para liberarse de un solo golpe de los obstáculos que impiden una consideración apropiada de los intereses individuales que el propio contrato de trabajo⁶⁹. Y las consecuencias de esta tendencia individualizadora⁷⁰, podrían

⁶⁶ ALARCON CARACUEL, M. R., «El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo», *op. cit.* pag. 79.

⁶⁷ CASAS BAAMONDE, M. E., «La individualización de las relaciones laborales», *Relaciones Laborales*, T. II, 1991, pag. 402 y ss.

⁶⁸ Véase: RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales», *Relaciones Laborales*, T. II, 1991, pag. 48 y ss.

⁶⁹ SIMITIS, S., «Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo», *Gironale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* n.º 45, pag. 92.

⁷⁰ Sobre estas manifestaciones: BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo, modelo para armar*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pag. 68 a 78.

ser el aumento de la disponibilidad reconocida a las partes para calificar a una relación de trabajo como laboral o no, con el fin de beneficiarse de la sustracción del ámbito del Derecho del Trabajo; la posibilidad de los contratantes de acogerse a niveles de tutela inferiores en el propio ámbito del Derecho del Trabajo (preferencia de la contratación temporal sobre la indefinida), etc.

En otras palabras, mientras las tradicionales leyes de tutela que habían caracterizado el Derecho del Trabajo, proponían un modelo de actuación vinculante y privado de alternativas, una legislación flexible en la que se incentive a las partes a regular sus propias condiciones de trabajo de manera individual, olvida que excluir cualquier intervención estatal en el ámbito de las relaciones laborales puede, por un lado conducir a discriminaciones y a desigualdades, y por otro puede determinar que no sea la autonomía individual, sino la colectiva la que entre a regular las condiciones de trabajo⁷¹.

Naturalmente, la individualización exclusiva de las relaciones laborales, no puede analizarse sino desde la más severa crítica, pues a la larga, la imposición de la voluntad de los contratantes sobre la autonomía colectiva y la heteronomía estatal, no solamente conlleva a la propia desregulación del mercado de trabajo, sino que deja sin maniobrabilidad al sindicato y suprime los logros sociales históricamente conseguidos⁷². Una regulación estrictamente individual de las relaciones de trabajo, no es sino una concepción neoliberal de las mismas, que solamente conduce a la propia desaparición del Derecho del Trabajo, al no poder ejercer éste sus funciones básicas de intervencionismo tutelar y de reequilibrio interno en las relaciones laborales⁷³. Sin lugar a dudas, una propuesta de este tipo no deja de ser inquietante por conducir a ciertas consecuencias que ya nos ha mostrado la historia, y entre otras la desprotección del trabajador (derivada de su posición de inferioridad jurídica y económica), y sobre todo la alteración del sistema de operatividad de las fuentes del Derecho del Trabajo y sus principios de ordenación.

⁷¹ SIMITIS, S., «Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo», *op. cit.* pag. 100.

⁷² MARTIN VALVERDE, A, «El Derecho del Trabajo de la crisis...», *op. cit.* pag. 117.

⁷³ Véase al respecto: RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Flexibilidad, juridificación y desregulación», *Relaciones Laborales*, n.º 5, 1987, pag. 3 y ss. GARCIA PERROTE ESCARTIN, I., TUDELA CAMBRONERO, G., «El Derecho del Trabajo, entre la crisis y la crítica», *op. cit.* pag. 22 y ss.

4. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

Las líneas principales que han guiado la evolución postconstitucional del Derecho del Trabajo en España han sido principalmente: la necesidad de adaptar el Derecho del Trabajo al texto constitucional; la necesidad de dar respuestas normativas a la crisis económica; y el diseño de un sistema específico de representaciones colectivas⁷⁴. Y el punto de confluencia de todas estas líneas fue la Ley 8/1980 de 10 de Marzo sobre el Estatuto de los Trabajadores. Con ella se vino a establecer el marco jurídico básico sobre el que las relaciones laborales se desarrollarían en el nuevo orden político y social.

El Estatuto de los Trabajadores se configuraría como la primera norma postconstitucional de contenido laboral que trataba de renovar en el plano de la legalidad ordinaria, el modelo de relaciones de trabajo heredado del régimen anterior. Se trató igualmente de una norma enormemente condicionada por la grave crisis económica a la que pretendió hacer frente mediante diversas reformas. Como ha venido a señalarse⁷⁵, el ET nació en medio de dos fuerza encontradas: por un lado el espíritu constitucional, ya que se trataba de la primera norma laboral de desarrollo de la CE, que había proclamado el Estado social y democrático de Derecho el cual auguraba una etapa de expansión y fortalecimiento de los derechos de los trabajadores. Pero por otro lado, por la preocupación «economicista» derivada a su vez de la etapa de crisis en la que se engendró, y por tanto en una etapa en que no faltaba quienes opinaban que parte de la culpa de la crisis la tenía la normativa laboral, y que para salir de la misma, había que fortalecer el poder del empresario y recortar los derechos de los trabajadores. Se trataba de una disposición de contenido muy diverso, que incluía la mayor parte de la regulación legal sustantiva del ordenamiento laboral, y una parte apreciable de su legislación adjetiva,

⁷⁴ MARTIN VALVERDE, A., «Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV. *Comentarios a la nueva legislación laboral. Ley reformada del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Protección por Desempleo y Decretos de desarrollo*, ed. Tecnos, Madrid, 1985, pag. 17 y ss.

⁷⁵ ALARCON CARACUEL, M. R., «Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas», en AA.VV. *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, ed. Marcial Pons, Madrid, 2000, pag 10 y ss. y a quien se sigue en estas páginas.

pero de la que estaban ausentes piezas importantes el Derecho del Trabajo⁷⁶.

Desde el punto de vista de su ámbito de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores se aplicaba a un colectivo de ciudadanos que eran los trabajadores por cuenta ajena, definidos en función de unos determinados criterios jurídicos como son la ajenidad y la dependencia. Por ello quedaban excluidos del ámbito de aplicación del ET aquellos que no reunían las notas definitorias de la relación laboral, y los que presentaban singularidades en estas notas pasaban a tener una regulación jurídica particular de tipo reglamentario dando pie a las llamadas relaciones laborales especiales.

Desde el punto de vista de las fuentes del derecho, el ET articuló las fuentes de la relación laboral de manera razonable: eliminó el intervencionismo estatal reglamentario en la regulación de las condiciones de trabajo, pasando a ocupar este espacio la negociación colectiva; y permitió una relación razonable entre ley y convenio colectivo. Por tanto, la intervención normativa de los poderes públicos se limitó al poder legislativo y la negociación colectiva permitió una regulación garantizada de las condiciones de trabajo.

Y desde el punto de vista del principio de estabilidad en el empleo, éste se consagró plenamente al proclamar el ET que el contrato de trabajo se presumía concertado por tiempo indefinido. Aspecto tremendamente positivo por dos razones: en primer lugar porque gran parte de los derechos reconocidos en el ET solamente tienen sentido con una relación jurídica estable. Y en segundo lugar porque todos los derechos reconocidos en dicho cuerpo legal son difícilmente exigibles para un trabajador cuyo contrato puede verse en peligro de adoptar una posición excesivamente reivindicativa.

Otros elementos de la regulación estatutaria importantes fueron los siguientes: se prohíbe el tráfico de mano de obra, y por tanto las agencias privadas de colocación y la cesión ilegal de trabajadores; se establece un descanso semanal de día y medio; se clarifica la cuestión de salario distinguiendo entre percepciones salariales y extrasalariales; se permite la movilidad funcional con el límite de la categoría profesional; y se permite la movilidad geográfica y la modificación de condiciones de trabajo previo acuerdo individual o en su defecto autorización administrativa. Junto con ello se contemplaba un de-

⁷⁶ Véase: CASAS BAAMONDE, M.E., BAYLOS GRAU, A., ESCUDERO RODRIGUEZ, R., «El Estatuto de los Trabajadores: diez años después», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1990, pag. 221.

terminado régimen de causalidad del despido, sin el cual la estabilidad sería ilusoria ya que de nada sirve un contrato indefinido si el despido es libre.

El ET consiguió ser una norma garantizadora de los derechos del trabajador y suficientemente flexible como para permitir una adecuada gestión de los recursos humanos y de la competitividad de las empresas⁷⁷. Sin embargo desde entonces el ET ha sido objeto de impugnación a lo largo de sucesivas reformas dirigidas todas ellas en una misma dirección: reforzar el poder empresarial y disminuir los derechos laborales de los trabajadores. Básicamente destacarían tres reformas de contenido flexibilizador: la de 1984, la de 1994 y la de 1997.

a) En 1982, dos años después de la victoria del partido socialista, España tenía dos millones y medio de parados. La Ley 32/1984 partió de la base de que la única forma de hacer descender el paro era la de utilizar la contratación temporal como medida de fomento de empleo. A partir de entonces, la contratación temporal creció exponencialmente convirtiéndose la regla general (el contrato indefinido) en excepción, y el contrato temporal en la estrella de la contratación. Pues bien la reforma de 1984 provocó un aumento de la tasa de temporalidad hasta el triple de la media de la Unión Europea, y España pasó de tener una tasa de temporalidad en 1987 del 16% a una del 33% en 1998. Y para colmo el paro no descendió porque si en 1984 había dos millones y medio de parados en 1998 ascendían a casi tres millones.

Como muy acertadamente se ha puesto de manifiesto, de la importante transformación que el Derecho del Trabajo ha sufrido en los últimos años, ha sido la ruptura del principio de estabilidad en el empleo (el cual había constituido el pilar fundamental de nuestro sistema individual de relaciones laborales) el dato que interesa destacar más. La generalización de la contratación temporal es un proceso en el que los contratos temporales rompen progresivamente el principio de estabilidad siempre desde la perspectiva del necesario ajuste de la fuerza del trabajo a las necesidades del mercado y partiendo de una afirmación que parecía en su momento como inconstentable y que era la asimilación entre contratación temporal y creación de empleo⁷⁸. Por otra parte, este panorama de crecimiento de la contrata-

⁷⁷ ALARCON CARACUEL M. R., «Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas», *op. cit.* pag. 10 y ss.

⁷⁸ LOPEZ LOPEZ, J., «La contratación temporal y el fraude de ley», *Relaciones Laborales* n.º 23, 1990, pag. 334 y ss.

ción temporal en detrimento de la indefinida, no es más que un aspecto de las exigencias que al Derecho del Trabajo impone la crisis económica.

La década de los ochenta vivió por tanto la adecuación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la crisis económica, de modo que la expresión «Derecho del Trabajo de la crisis», pasó a ser de uso cotidiano, para referirse a los cambios que se producían. En España, los cambios producidos durante la década de los ochenta se ajustan al modelo de flexibilidad de ajuste a la crisis, que acarrearía sin embargo un debilitamiento sindical y una progresiva limitación y desmantelación de los derechos individuales de los trabajadores⁷⁹.

b) La siguiente reforma de 1994 partía de la siguiente idea: si se refuerza de manera decidida el poder empresarial en la gestión de los recursos humanos, ya no será necesaria la contratación temporal porque el empresario adaptará la plantilla a las necesidades productivas no aumentándola o disminuyéndola, sino manipulando sobre la jornada, utilizando la movilidad funcional, etc. A grandes rasgos, el contenido de la reforma de 1994 consistió en lo siguiente:

En primer lugar se dejó fuera del ámbito regulador del Derecho del Trabajo a un sector de trabajadores que cumplían los requisitos de laboralidad, como fueron los transportistas con vehículo propio. En segundo lugar se hace disponible por la negociación colectiva la regulación de determinadas materias que anteriormente tenían el carácter de norma mínima (como por ejemplo sucedió con el salario o con la duración del periodo de prueba) y a la vez se introducen modificaciones en el régimen jurídico de la negociación colectiva en un sentido liberalizador, como son la admisión de las cláusulas de descuelgue salarial. Y en tercer lugar la reforma de 1994 aumentó la flexibilidad de entrada, de permanencia, y de salida.

Por lo que se refiere a la flexibilidad de entrada, se suprime la presunción general del carácter indefinido del contrato de trabajo; se

⁷⁹ CASAS BAAMONDE, M. E., «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en AA.VV. *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar. Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales*, ed. Marcial Pons, Madrid, 2000, pag. 4. VALDES DAL-RE, F., «La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español», en AA.VV. *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, ed. Lex Nova, Valladolid, 1999, pag. 30. RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Informe español», en AA.VV. *Dialéctica empleo/desempleo y Derecho Social*, ed. Bosch, Barcelona, 1999, pag. 167. LANDA ZAPIRAIN, J. P., «Constitución y futuro del modelo español del Derecho del Trabajo del próximo siglo», *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales* (UPV-EHU n.º 2).

crean figuras contractuales precarias como es el contrato de aprendizaje; y sobre todo se autorizan las empresas de trabajo temporal con lo que supuso legalizar el prestamismo laboral bajo la argumentación de que las mismas ya funcionaban en otros países europeos.

Por lo que se refiere a la flexibilidad de permanencia, se aumentan las facultades empresariales en la determinación de la prestación de trabajo y en el uso de los recursos humanos en la empresa. Así, en materia de jornada se deroga el recargo salarial de las horas extraordinarias que pasan a ser retribuidas en la práctica como si se tratasen de horas ordinarias y siempre que no se compensen con descanso. En materia de salario se produce un retroceso en su configuración legal, y se desregulariza la estructura salarial. En materia de clasificación profesional, se permite que ésta se realice sobre la base de grupos profesionales y no de categorías profesionales, lo que repercute de manera significativa en la expansión de la movilidad funcional que el empresario puede adoptar sin apenas ningún control. Y por último, se suprime la autorización administrativa para los traslados y para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Por lo que se refiere a la flexibilidad de salida, se producen modificaciones significativas en el régimen de los despidos: en primer lugar se suprime la necesidad de autorización administrativa para una parte de los despidos colectivos; y en segundo lugar en el ámbito de los despidos disciplinarios individuales se suprime el despido nulo por falta de forma, que pasa a ser calificado como improcedente. Es decir, se legitima el despido verbal indemnizado.

Respecto a la incidencia que la reforma tuvo sobre la negociación colectiva, las opiniones fueron diversas. Mientras que por un lado se afirma que el convenio colectivo estatutario ha quedado convertido en el motor y ámbito natural en el que se impulsa y desarrolla la necesaria adaptación de las condiciones de trabajo⁸⁰, por otro lado se afirma que se ha producido una devaluación del convenio colectivo como fuente del derecho⁸¹. No faltando las voces intermedias que entienden que no ha existido una verdadera desregulación, sino una

⁸⁰ PALOMEQUE LOPEZ, M. C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pag. 266.

⁸¹ FERNANDEZ LOPEZ, M. F., «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral (II)», *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1995, pag. 103. De la misma opinión: CASAS BAAMONDE, M. E., «Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses», *Relaciones Laborales* n.º 4, 1995, pag. 23.

atribución a los sujetos negociadores de materias importantes para la regulación de las condiciones de trabajo⁸². Sea como fuere, el nuevo papel atribuido al convenio colectivo por la reforma de 1994 no debe llevarnos a olvidar que «La Constitución Española se muestra incompatible con la desresponsabilización de los poderes públicos sobre las relaciones laborales»⁸³, al ser ésta una competencia compartida entre el Estado y las partes sociales, y no una competencia exclusiva de uno u otras.

c) La reforma de 1997, tenía dos objetivos⁸⁴: reducir el paro y la tasa de temporalidad y es que pese a la coyuntura económica favorable, las empresas seguían sin contratar con carácter indefinido de modo que la tasa de temporalidad no solamente no disminuyó, sino que incluso aumentó. Para conseguir reducir la tasa de temporalidad quedaba solamente una tecla por tocar: el precio del despido.

En esta fecha las centrales sindicales mayoritarias y las patronales firmaron tres importantes acuerdos entre los que se encontraba el Acuerdo para la estabilidad en el empleo, que posteriormente pasaría a convertirse en un Real Decreto Ley de 1997. Por tanto, se trató de una reforma pactada en la que se acuerda fomentar los contratos indefinidos a cambio de facilitar y abaratar los despidos pero con una consecuencia perversa que es que la reforma de 1997 no hizo más que certificar la metabolización por parte del movimiento sindical de una reforma (la de 1994) a la que se había opuesto mediante una huelga general y de la que ya no se habla.

La reforma de 1997 consistió básicamente en incentivar la contratación indefinida mediante tres vías: la primera era la creación de una figura contractual «experimental» llamada contrato para el fomento de la contratación indefinida, cuya característica consistía en el hecho de que los despidos individuales y plurales por causas objetivas de los trabajadores contratados bajo esa modalidad, si eran declarados improcedentes, daban lugar a indemnizaciones sustancialmente menores que la máxima legal. La segunda vía era incentivar la utilización de esa nueva forma contractual con una variada gama de incentivos económicos consistentes en significativas rebajas

⁸² RIVERO LAMAS, J., «Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», *Documentación Laboral*, n.º 43, 1994, pag. 89.

⁸³ GARCIA PERROTE ESCARTIN, I., *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, op. cit. pag. 206.

⁸⁴ Un resumen de la misma: ALARCON CARACUEL, M. R., «La segunda reforma laboral de los años 90», *Revista Jurídica de Catalunya*, n.º 4, 1997, pag. 45 a 61.

de las cuotas patronales a la Seguridad Social además de ciertos incentivos fiscales. Y en tercer lugar se hace menos difícil la calificación como procedente del despido por circunstancias económicas, técnicas organizativas o de producción. En definitiva, la reforma de 1997 consistió en una rebaja del coste del despido a cambio de que el empresario utilizase la contratación indefinida apoyada con incentivos económicos, dando el legislador un plazo de 4 años, que se renovó en el año 2001⁸⁵.

Por tanto: «la reforma de 1997, hace suya la lógica del discurso patronal de los últimos años: si se pretende que los empresarios contraten a los trabajadores con carácter indefinido, es imprescindible abaratar y facilitar el despido; en caso contrario, los empresarios seguirán recurriendo masivamente a la contratación laboral temporal, que les asegura la ruptura del vínculo a plazo fijo y sin indemnización alguna», y pese a que la coherencia de ese discurso es incuestionable, a nadie se le oculta sus límites: «llevando esta lógica a su extremo, el despido de coste cero implicaría la absoluta preferencia empresarial por la contratación indefinida y la completa desaparición práctica de la contratación temporal. Sólo se produciría un «pequeño» inconveniente: que dicho contrato indefinido con coste de despido cero, sería precisamente la máxima expresión de la inestabilidad en el empleo, de la precariedad»⁸⁶.

Los resultados de dicha reforma no han sido tampoco los esperados y pese a que la tasa de desempleo se redujo hasta índices del 9%, así como la tasa de temporalidad también decreció, España sigue siendo un país con una alta tasa de temporalidad, principalmente en el empleo femenino si se compara con la media europea. Y por otra parte, el mantenimiento de los incentivos económicos por la vía de las bonificaciones de Seguridad Social no parece que sea una receta de política económica excesivamente correcta. Además, no es que las recientes reformas laborales hayan tenido que ver mucho con el descenso del paro, pues éste ha coincidido, casi simultáneamente con una fase expansiva del ciclo económico.

La reforma de 1997 por tanto, agudiza las líneas de flexibilidad mostradas por su antecedente de 1994, es decir, la pérdida de dere-

⁸⁵ ALARCON CARACUEL, M. R., «Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas», *op. cit.*, pag. 10 y ss.

⁸⁶ Cfr. ALARCON CARACUEL, M. R., «El fomento de la contratación indefinida y la facilitación del despido», en AA.VV. *Las Reformas Laborales de 1997*, ed. Aranzadi, Navarra, 1998, pag. 30 y ss.

chos del trabajador a la par que el simultáneo ensanchamiento del poder empresarial, y a ellos ha de añadirse el recorte prestacional en el sistema de Seguridad Social, en sintonía con el contexto europeo⁸⁷. En cualquier caso estas políticas flexibilizadoras de corte economicista no debieran llevar a olvidar que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aún con sus continuidades y discontinuidades, ha sido, es, y ha de seguir siendo un «derecho a la medida del hombre»⁸⁸ y no de las empresas. Si no se toma conciencia de esta realidad, las nuevas reformas agrandarán lo que ya se asume como el nacimiento de una nueva clase trabajadora, una nueva clase marginal y una nueva clase opulenta.

Las reformas laborales de los últimos años en nuestro país, han tenido como denominador común el tratar de disminuir el coste del factor trabajo para las empresas con el fin de aumentar así la competitividad de éstas y, con ello (mediante la reconstitución de sus beneficios), conseguir que contraten más trabajadores, y, por extensión, disminuir el desempleo. Sin embargo, como ha venido a señalarse: «cuando esa elevación de la productividad se pretende conseguir no a través del desarrollo tecnológico sino mediante la ampliación del margen de maniobra de las empresas en la utilización de los recursos humanos para la consecución de sus fines productivos, estamos ante lo que se ha dado en denominar flexibilización del mercado de trabajo»⁸⁹.

Si hubiera de hacerse un balance de la evolución normativa del Derecho del Trabajo post-constitucional, podría concluirse que el paro y la precariedad han sido y son los dos grandes problemas de la clase trabajadora en nuestro país que tienen importantes repercusiones por tres motivos: porque se considera que ser trabajador parado es un mal en sí mismo; porque tanto el paro como la precariedad son circunstancias que presionan en el mercado de trabajo en sentido desfavorable para la clase trabajadora; pero sobre todo, porque desde el punto de vista de la política legislativa, no se está encontrando otra forma de combatir el paro y la precariedad, que re-

⁸⁷ BALANDI, G., «Tendencias de la Seguridad Social en los países de la Unión Europea», *Relaciones Laborales* n.º 5, 1996, pag. 31.

⁸⁸ ROMAGNOLI, U., «Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Massimo d'Antona», *Revista de Derecho Social* n.º 9, pag. 9. Tal y como indica este autor en la pag. 17: «el frente de los derechos sociales en su totalidad está, como sucede ahora, en un movimiento recesivo (la economía lo agrade, el mercado lo percibe como un obstáculo, el realismo político le tiende trampas)».

⁸⁹ Cfr. ALARCON CARACUEL, M. R., «El fomento de la contratación indefinida y la facilitación del despido», *op. cit.* pag. 30 y ss.

duciendo el patrimonio de derechos acumulados por la clase trabajadora a lo largo de los siglos, y reforzando la posición jurídica de los empresarios. Se esté dejando de lado que la evolución del empleo corre en realidad paralela a los ciclos económicos, y parece quedar prácticamente insensible a las reformas legales adoptadas⁹⁰.

5. GLOBALIZACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, Y DERECHO DEL TRABAJO: BREVES REFLEXIONES

Mientras que a nivel interno, la fase de impugnación del Derecho del Trabajo se tradujo en una serie de reformas normativas, en cambio el discurso de la globalización, no ha pasado de aquí, y se ha limitado a una serie de reflexiones destinadas a caracterizar la etapa actual de evolución de los países más desarrollados, pero sin llevar a cabo (y ni tan siquiera sin proponer), ninguna reforma del Derecho del Trabajo. Y esto «hace que este discurso sea todavía más insidioso y peligroso para el Derecho del Trabajo y sus principales instituciones: no es que convenga flexibilizar el Derecho del Trabajo, sino que simplemente está condenado a desaparecer, y además ni tan siquiera hay que tomarse la molestia de proponer su desaparición, porque la propia historia lo eliminará (como los ordenadores eliminaron a las máquinas de escribir). Lo que se sostiene no es que sea pernicioso que los poderes públicos y los sindicatos intenten intervenir en las relaciones laborales, sino que pronto no podrán hacerlo (aunque quieran), porque el instrumento para hacerlo (el Derecho del Trabajo), habría entrado en un proceso de obsolescencia inevitable»⁹¹.

Por globalización o internacionalización económica⁹², cabe entender la eliminación de los obstáculos que tradicionalmente han venido limitando la circulación transnacional del capital. Se trata por tanto de un fenómeno que plantea dos perspectivas: por un lado la integración económica, jurídica e institucional de grandes áreas regionales (por ejemplo la Unión Europea) con políticas económicas

⁹⁰ Cfr. ALARCON CARACUEL, M. R., «Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España...», *op. cit.* pag. 31.

⁹¹ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurso futurista sobre el mercado de treball», *op. cit.* pag. 15 y ss.

⁹² APARICIO TOVAR, A., «Los derechos sociales ante la internacionalización económica», en AA.VV. *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, ed. Comares, Granada, 1999, pag. 17.

que apuestan por la competencia; y por otro lado, la puesta en práctica de políticas de liberalización de los mercados financieros a nivel mundial, en un proceso de internacionalización en la producción y circulación de bienes y servicios. Ello provoca en primer lugar que la sociedad se subordina a las exigencias del mercado internacional, en segundo lugar que las decisiones se adoptan por instituciones supranacionales exentas de responsabilidad política, y en tercer lugar que se incentiva la búsqueda de mercados donde la fuerza de trabajo tenga menor coste, aún con disminución de los estándares de vida y trabajo⁹³.

Por tanto, el discurso de la globalización y su incidencia en el Derecho del Trabajo se asienta sobre las siguientes premisas: las instituciones del Derecho del Trabajo son el producto de la Revolución Industrial, y en su fórmula más acabada, del sistema de producción taylorista y fordista. Dicho sistema se basa en un tipo de trabajador ligado a una cadena de montaje y del que se quiere que ponga a disposición del empresario, mediante un contrato de trabajo, su fuerza laboral durante un cierto tiempo a cambio de una remuneración. Se trata de una persona que trabaja a tiempo completo y en la mayoría de los casos para el mismo empresario a lo largo de toda su vida laboral. Y lo hará junto con otros trabajadores del mismo centro de trabajo y en condiciones similares, lo que crea los cimientos para la solidaridad, que es el fundamento del movimiento sindical.

Pues bien, «esta figura social, llamada «homo faber», que es producto de la Revolución Industrial, se encuentra en vías de extinción en el nuevo mundo globalizado, y con su desaparición, el Derecho del Trabajo también desaparecerá inexorablemente. Ello sería así puesto que lo que genera la nueva sociedad globalizada son trabajadores temporales, a tiempo parcial, que desempeñan su trabajo con gran autonomía, que no entran en contacto con otros trabajadores en el centro de trabajo, que cambian continuamente de empresa y de trabajo, que no tienen inconveniente en cambiar de domicilio por motivos laborales, que desean contratar individualmente sus condicio-

⁹³ MEDINA DE CASTILLO, J. E., *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, ed. Comares, Granada, 1999, pag. 228. GONZALO GONZALEZ, B., «Globalización económica y Seguridad Social: su porfía en la Europa del euro», *Relaciones Laborales* n.º 2, 2000, pag. 12. RODRIGUEZ PIÑERO, M., «Política, globalización y condiciones de trabajo», *Relaciones Laborales* n.º 11, 2000, pag. 2. ROMAGNOLI, U., «Globalización y Derecho del Trabajo», *op. cit.* pag. 10. PALOMEQUE LOPEZ, M. C., «La función y la refundación del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales* n.º 13, 2000, pag. 25. DURAN LOPEZ, F., «Globalización y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 92.

nes de trabajo, etc»⁹⁴. Desde esta perspectiva, la globalización incidiría sobre la regulación normativa del trabajo en cada país con el fin de justificar políticas de flexibilidad en la legislación interna. Al respecto cabe hacer varias puntualizaciones que servirán para relativizar el impacto social que tiene el desarrollo de la sociedad globalizada sobre el Derecho del Trabajo:

Se ha dicho que la sociedad globalizada y de las nuevas tecnologías han facilitado enormemente el fenómeno de la deslocalización de las empresas, principalmente en el sector servicios. La deslocalización consiste simplemente en trasladar la actividad productiva a un país distinto en el que el coste de la mano de obra sea inferior al del país de origen. Frente a ello cabe recordar que éste no es un fenómeno nuevo, sino muy antiguo y constituye una constante en el desarrollo del sistema capitalista. Como afirmara Marx hace más de 150 años: «el capital no tiene patria». El «dumping social» es tan antiguo como el capitalismo, y desde siempre los empresarios han buscado trabajadores que estén dispuestos a vender su fuerza más trabajo más barata.

La globalización del sistema económico y la sociedad de las nuevas tecnologías no tiene por qué implicar la precarización de los países desarrollados ante la competencia cada vez más aferrizada de la mano de obra de los países subdesarrollados (el llamado «dumping social»), y ante la amenaza de deslocalización de las empresas como una respuesta a las exigencias o reivindicaciones de los trabajadores de la empresa en cuestión en el país de origen. El capitalismo ha sido esencialmente desde sus orígenes un sistema internacional, y la única cosa nueva es que los intercambios son más rápidos sobre todo a nivel financiero.

Por otro lado, el porcentaje del PIB que representan nuestros intercambios de mercancías con estos países, que podrían practicar el «dumping» es muy reducido: la mayoría de nuestros intercambios comerciales se llevan a cabo con países europeos, cuyos trabajadores gozan a menudo de salarios y condiciones labores superiores a las españolas.

Y por último la deslocalización es más factible respecto de la producción de materias primas que respecto del sector servicios (como el profesional de la medicina, la enseñanza, transporte, etc, los cuales no son susceptibles de ser deslocalizados), siendo los profe-

⁹⁴ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurs futurista sobre el mercat de treball» *op. cit.* pag. 15 y ss.

sionales del sector servicios los que colman el porcentaje de puestos de trabajo en las sociedades industrializadas. Es decir, el sector servicios está al margen de esta competencia en el mercado de trabajo, puesto que cuando se trata no de producir un bien, sino de prestar un servicio, éste generalmente siempre se presta en el lugar que se consume⁹⁵.

Si bien la movilidad transnacional de las empresas, comporta una cierta desnacionalización de los sistemas jurídicos-laborales, en modo alguno ha de justificar un desmantelamiento de las garantías creadas por el Derecho del Trabajo, bien lo contrario, la globalización debiera comportar la búsqueda de nuevos espacios de actuación del movimiento obrero a nivel internacional, que compensara la relajación normativa del Estado nacional⁹⁶.

Por lo que se refiere al impacto de las nuevas tecnologías en el Derecho del Trabajo, no podemos negar que las nuevas tecnologías de la información y comunicación han influido de una manera decisiva en el aumento de la productividad del trabajo. Nacen para poder producir más en menos tiempo y con menos mano de obra. Lo que ocurre es que esto no es un fenómeno nuevo, sino que forma parte del desarrollo del sistema capitalista, el cual siempre se ha visto imbuido de innovaciones técnicas. La única novedad radica en su generalización, y en la difuminación de las fronteras entre trabajador y consumidor, principalmente en el sector servicios (por ejemplo cuando sacamos dinero de un cajero automático) ya que el consumidor está realizando el trabajo que antes efectuaba un operario de la empresa. Pero ello no deja de generar problemas (pasar frío o ensuciarnos al llenar el depósito de la gasolina, hacer cola para ir al cajero), molestias que en cambio no se reflejan en el precio del producto, lo que demuestra que los efectos beneficiosos de las nuevas tecnologías aprovechan a unos o a otros en función de la capacidad de autodefensa de los intereses o del grupo social: capitalista, trabajadores o consumidores (debiendo éstos dos últimos aunar sus intereses)⁹⁷.

⁹⁵ ALARCON CARACUEL, M. R., «La informatización y las nuevas formas de trabajo», en AA.VV. *Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Ed. Bomarzo, Madrid, 2004, pag. 9 y ss.

⁹⁶ PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Sobre la globalización y el futuro del Derecho del Trabajo», *Documentación Laboral* n.º 60, 1999, pag. 35. BAYLOS GRAU, A., «Globalización y Derecho del Trabajo. Realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 15, 1999, pag. 35. PEREZ AMOROS, F., «Globalización de la economía e internacionalización del Derecho del Trabajo», *RTL* n.º 71, 1997, pag. 197.

⁹⁷ Cfr. ALARCON CARACUEL, M. R., «La informatización y las nuevas formas de trabajo», *op. cit.* pag. 9 y ss.

También es cierto que el aumento de la productividad puede dar lugar al fenómeno conocido como «paro tecnológico», pero tampoco puede olvidarse que todas las innovaciones tecnológicas terminan dando lugar a nuevos productos, con la consiguiente repercusión en la expansión de la demanda y en la creación de nuevos puestos de trabajo. Pero unido a ello no hay que olvidar que el aumento de la productividad debiera de ir unido también a la disminución de la jornada de trabajo, como una de las grandes reivindicaciones sindicales, que hasta ahora, ha sido desatendida.

Las nuevas tecnologías también han incidido en el desarrollo normal del trabajo, ya que el uso de las nuevas tecnologías por parte del empresario puede contribuir a perfeccionar y ampliar el ejercicio práctico de su poder de dirección y de control de la actividad de sus trabajadores (instalación de videos, control a través del propio ordenador, etc), lo que puede implicar cambios en las condiciones de trabajo y la propia salud laboral del trabajador, con la consiguiente aparición de nuevas enfermedades hasta ahora inexistentes. Además, el uso abusivo de estas tecnologías puede afectar a derechos fundamentales del trabajador, y en especial a su intimidad⁹⁸.

Las nuevas tecnologías además han provocado una nueva fenomenología de causas de despido. Se trata de causas que tienen como denominador común la mala utilización de los medios que el empresario pone a disposición del trabajador para su actividad laboral: llamadas particulares desde el teléfono móvil de la empresa, navegación inadecuada por internet, uso del correo electrónico para comunicaciones particulares, etc. Aunque no dejan de ser todos ellos fenómenos reconducibles a la transgresión de la buena fe contractual.

Las nuevas tecnologías también pueden tener una repercusión importante en las relaciones colectivas de trabajo. Por un lado es cierto que abren nuevos campos a la acción sindical, que puede beneficiarse de ellas (propaganda sindical, transmisión de noticias, convocatorias de huelga), pero por otro puede tener un efecto negativo, cuando favorecen las formas de deslocalización laboral del trabajador, que perjudican el propio sustrato físico de la acción colectiva (la coincidencia de los trabajadores en el centro de trabajo), al dificultar la penetración del sindicalismo en ese tipo de trabajadores aislados de sus compañeros⁹⁹.

⁹⁸ Cfr. ALARCON CARACUEL, M. R., «La informatización y las nuevas formas de trabajo», *op. cit.* pag. 9 y ss.

⁹⁹ Cfr. ALARCON CARACUEL, M. R., «La informatización y las nuevas formas de trabajo», *op. cit.* pag. 9 y ss.

Pero sobre todo las nuevas tecnologías han incidido en dos fenómenos: el trabajo autónomo y el llamado teletrabajo, por los cuales se pretende «desubicar a los trabajadores», siendo ambos una variante de la deslocalización empresarial. Se trata de un tipo de actividades laborales que, debido a la gran autonomía funcional del trabajador, se prestan a la «huída del Derecho del Trabajo». Pero la reintegración al ámbito del Derecho del Trabajo de este fenómeno, no es viable ensanchando indefinidamente el concepto de dependencia, sino revalorizando el criterio de la ajenidad, principalmente en el mercado de bienes y servicios. Detengámonos en este punto.

La evolución de la sociedad y de las relaciones en ella establecidas, así como el desarrollo de las técnicas de trabajo y la experimentación con otras nuevas han provocado toda una serie de efectos de ampliación y reducción de las fronteras del Derecho del Trabajo, como si las mismas no existiesen y permitiesen la entrada y salida libre de su ámbito de aplicación. Se trata en definitiva de la existencia de un contingente de relaciones jurídicas que en algunas ocasiones pugnan por traspasar dichas fronteras, bien hacia su interior, bien hacia su exterior, configurando los llamados fenómenos de expansión y de huída del Derecho del Trabajo¹⁰⁰.

El fenómeno de la huída del Derecho del trabajo¹⁰¹ afecta a todos los países industrializados y nace en definitiva de la nueva forma de organizar el trabajo en las sociedades post-industriales¹⁰². Entre los factores que lo han motivado podrían destacarse los siguientes: a) la crisis de empleo que ha obligado a numerosos desocupados a buscar formas alternativas de trabajo al margen del estrictamente legal; b) el paulatino proceso de terciarización económica que ha provocado el surgimiento de formas de prestación de servicios desvinculadas del Derecho del Trabajo; c) la progresiva descentralización de los procesos productivos que a la vez ha provocado que ciertas actividades se presten fuera del centro de trabajo.

¹⁰⁰ Cfr. LOPEZ LOPEZ, J., HUERTAS BARTOLOME, T., «La ampliación de las fronteras del Derecho del Trabajo español tras la Ley del Estatuto de los Trabajadores», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 1, 1992, pag. 87.

¹⁰¹ RODRIGUEZ PIÑERO, M., «La huída del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales* n.º 12, 1992, pag. 88.

¹⁰² MARTIN VALVERDE, A., «El discreto retorno al arrendamiento de servicios», en AA.VV. *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, ed. MTSS, Madrid, 1990, pag. 236.

Las consecuencias de los mismos no dejan de ser preocupantes¹⁰³, y se resumen básicamente en la aparición de manifestaciones atípicas y precarias del trabajo: el aumento de la economía sumergida, provocada en muchas ocasiones por el temor por parte del trabajador a perder su única fuente de ingresos; el aumento del «falso» trabajo autónomo, prestado por un trabajador para un mismo empresario bajo las notas de laboralidad, pero que ha permitido a las empresas sustraerse de la legislación laboral, etc.¹⁰⁴. El elevado coste de la mano de obra, la reducida capacidad productiva o la presión fiscal, han provocado situaciones de «trabajo sin relación laboral», en la que «tras una independencia formal, se oculta una dependencia semejante a la del asalariado»¹⁰⁵, y se llega a cuestionar el modelo formal del trabajador subordinado por cuenta ajena¹⁰⁶, dado que se recurren a formas irregulares de trabajo.

La introducción de nuevas tecnologías en los sistemas productivos, y también la obtención de ventajas económicas derivadas de la lesión de los niveles protectores previstos en la normativa laboral y de la Seguridad Social, ha desplazado la organización tradicional del trabajo en la empresa, para dar paso a otra más sofisticada que proporciona más beneficios, y que se ha caracterizado entre otras cosas por la pérdida de rigurosidad de la nota de dependencia o subordinación. De este modo, las nuevas formas de organización del trabajo en las relaciones post-industriales han contribuido a poner en tela de juicio el valor de la dependencia como criterio exclusivo identificador¹⁰⁷ de la laboralidad.

De esta manera la subordinación es difícil de concretar en muchas ocasiones y principalmente cuando la obediencia a órdenes concretas del empresario o sus representantes se sustituye por un control del trabajo mediante máquinas o programas informáticos

¹⁰³ Véase: ROMAGNOLI, U., «Del trabajo declinado en singular a los trabajos en plural», *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1997, pag. 10 y ss. ICHINO, P., «Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione del lavoro autonomo», *Rivista Giuridica di Lavoro*, n.º 5-6, pag. 200 y ss.

¹⁰⁴ RODRIGUEZ PIÑERO, M., «La huida del Derecho del Trabajo», *op. cit.* pag. 7 y ss.

¹⁰⁵ DAUBLER, W., *Derecho del Trabajo*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 920.

¹⁰⁶ Véase: GOÑI SEIN, J. L., «Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho del Trabajo», en AA.VV. *La flexibilidad laboral en España*, ed. IRL, Zaragoza, 1993 pag. 71.

¹⁰⁷ PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El trabajo subordinado como tipo contractual», *Documentación Laboral* n.º 39, 1993, pag. 44.

que en la mayoría de ocasiones aumentan la autonomía del trabajador en la toma de sus propias dicciones¹⁰⁸.

La introducción de nuevas tecnologías ha provocado una progresiva «descentralización» o «exteriorización» del proceso productivo, con el consiguiente incremento del trabajo a domicilio, y de fórmulas de arrendamientos de servicios. Todas ellas fórmulas de prestación de servicios en la que la nota de la dependencia se debilita considerablemente (al realizarse los trabajos en el propio domicilio, sin horario concreto y sometidos a controles difusos)¹⁰⁹, pero en las que además la dimensión de las empresas tiende a reducirse con el consiguiente efecto de inadecuación de las normas laborales (en materia de acción sindical, participación de los trabajadores etc.), concebidas para aplicarse a colectivos humanos agrupados en una fábrica y en las que el individualismo de las relaciones del trabajador con el resto, provoca consecuencias negativas tanto por lo que respecta a la negociación colectiva como a la afiliación sindical¹¹⁰.

La principal forma de descentralización productiva fruto de los modelos de producción postindustriales, o si se prefiere de «externalización» de la mano de obra, ha sido el incremento del trabajo autónomo por la vía de negocios jurídicos civiles de arrendamientos de servicios. La empresa, desde este punto de vista, prescinde de la incorporación de mano de obra en su plantilla para descentralizar su producción acudiendo a empresas auxiliares o colaboradoras¹¹¹. Si bien se trata ésta de una actividad plenamente lícita, y por tanto entra dentro de la esfera empresarial la posibilidad de celebrar contratos civiles con otras empresas e incluso con trabajadores autónomos que organizan su propia actividad y asumen sus riesgos, no menos cierto es que la patología de la misma reside en aquellos casos en que, bajo la capa de legalidad se intenta eludir la aplicación de las normas laborales a auténticas relaciones de trabajo, mediante figuras tales como el «falso» autónomo.

¹⁰⁸ PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, pag. 36.

¹⁰⁹ Sobre la descentralización productiva y sus efectos laborales: CRUZ VILLALON, J., «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontratas», *Relaciones Laborales*, T. I, 1992.

¹¹⁰ CASAS BAAMONDE, M. E., BAYLOS GRAU, A., «Organización del trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, n.º 16, 1988, pag. 20 y ss.

¹¹¹ MARTIN VALVERDE, A., «El discreto retorno del arrendamiento de servicios», *op. cit.* pag. 225. RODRIGUEZ PIÑERO, M., «La huída del Derecho del Trabajo», *op. cit.* pag. 6 y ss.

La contratación por las empresas de trabajadores autónomos para la consecución de parte de la actividad productiva, está alterando la fisonomía de dichos trabajadores, los cuales, lejos de prestar sus servicios para el mercado en general y por tanto para una amplia clientela, cada vez más restringen su actividad de manera casi exclusiva a ciertas empresas, con las que, pese a mantener la elección de los modos de ejecutar su trabajo, acaban creando lazos de dependencia económica que se asemejan en algunas ocasiones a la dependencia típica de un trabajador por cuenta ajena¹¹².

Se puede afirmar, desde esta perspectiva, que el criterio de la dependencia o subordinación, se encuentra en un proceso de crisis debido entre otros motivos a la expansión del trabajo autónomo. Ello impone que el Derecho del Trabajo tome conciencia de esta situación para intentar encontrar soluciones a un trabajo por cuenta ajena que, cada vez más se desarrolla en régimen de autonomía y no de subordinación¹¹³.

Una vía de solución consistiría en unificar la ordenación jurídica del trabajo autónomo y del trabajo subordinado, y ello porque el distinto trato recibido por uno en detrimento del otro, se ha debido no tanto a la dualidad preestablecida entre trabajo subordinado y trabajo autónomo, sino principalmente a la desigual protección jurídica derivada de ella. Por tanto, la solución a este problema no residiría tanto en ensanchar la aplicación de las normas laborales al trabajo autónomo, ni tampoco en abandonar el mismo a la legislación civil o mercantil, sino en proporcionar a este tipo de trabajadores medios de defensa que les permitan gozar de un equilibrio contractual hasta hoy inexistente¹¹⁴.

Otra vía de solución, aportada por el ordenamiento jurídico italiano ha sido la del trabajo «parasubordinado», que permite una cierta protección para quienes realizan ciertos trabajos autónomos, de modo que, manteniendo su consideración de trabajadores autónomos, les son de aplicación determinados mecanismos de protección típicos de los trabajadores por cuenta ajena¹¹⁵. De esta manera, dichos trabajadores gozarán de los derechos que les reconozca la ne-

¹¹² MARTIN VALVERDE, A., «El discreto retorno del arrendamiento de servicios», *op. cit.* pag. 227.

¹¹³ GOÑI SEIN, J. L., «Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho laboral...», *op. cit.* pag. 78.

¹¹⁴ CRUZ VILLALON, J., «Descentralización productiva...», *op. cit.* pag. 29 y ss. GOÑI SEIN, J. L., «Flexibilidad y revisión...», *op. cit.* pag. 84 y ss.

¹¹⁵ BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, *op. cit.* pag. 69.

gociación colectiva con carácter de indisponibles, y a la vez podrán dirimir sus litigios ante el proceso laboral. Junto con el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, el trabajo «parasubordinado» resulta ser una subespecie del trabajo autónomo¹¹⁶.

Una tercera solución parte de la necesaria revalorización de la teoría de la ajenidad en todas sus formas. Efectivamente, si una de las muestras de la flexibilización de las relaciones laborales ha sido la difuminación de los confines entre el trabajo autónomo y el subordinado a través de las múltiples formas intermediarias de la parasubordinación, para evitar el riesgo de que una gran variedad de relaciones jurídicas queden al margen del Derecho del Trabajo, ello debiera evitarse mediante la revalorización de la ajenidad en todas sus formas y en especial la ajenidad en el mercado, que parece especialmente adaptada a las relaciones laborales típicas de la sociedad terciarizada. La ajenidad en el mercado aparece como la «ultima ratio» de las relaciones sociales básicas del sistema capitalista, y adquiere hoy en día una singular trascendencia dado el universalmente conocido como «renacimiento del trabajador a domicilio». Dicho renacimiento se sitúa entre dos realidades conectadas entre sí, como son la crisis económica y la revolución tecnológica, la cual, a su vez, ha sido uno de los factores causales de dicha crisis, una de sus consecuencias y uno de los medios que se vislumbran para salir de ella. Pero es que además, la revolución tecnológica va configurando progresivamente un sistema productivo, que, de cara al futuro, será distinto del que hoy conocemos¹¹⁷.

La segunda de las manifestaciones derivada de la aplicación de las nuevas tecnologías a los procesos productivos y que ha comportado el surgimiento de relaciones laborales descentralizadas, que se alejan de la forma típica de prestación ha sido el «teletrabajo», como trabajo a distancia prestado con instrumentos de carácter informático¹¹⁸. Se trata ésta de una forma peculiar de prestación de servicios de alta cualificación a distancia en los que el control de la actividad empresarial, se sustituye mediante instrumentos informáticos, con los que se envían y reciben las instrucciones, de modo que la presta-

¹¹⁶ BALLESTERO, M. V., «L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato», *Lavoro e Diritto*, n.º 1, 1987, pag. 63 y ss.

¹¹⁷ ALARCON CARACUEL, M. R., «La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 28, 1986, pag. 530 y ss.

¹¹⁸ GAETA, M., «Teletrabajo y derecho: la experiencia italiana», *Documentación Laboral* n.º 49, 1996, pag. 36 y ss. GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, ed. Ibídem, Madrid, 1998.

ción se realiza fuera de la empresa (domicilio u otro lugar), sin sujeción a horario o jornada alguna.

Se trata de un fenómeno idéntico al antiguo trabajo a domicilio, con el matiz de que el control del trabajo por el empresario puede hacerse de manera más inmediata, y no solamente en función del resultado. Pero los problemas que plantea son los mismos que el trabajo a domicilio: dificultad para aplicar la norma sobre jornada de trabajo, dificultad para aplicar el salario convencional, dificultad para verificar la prevención de riesgos, etc. A diferencia del trabajo a domicilio, el «teletrabajo» se caracteriza por la incorporación de nuevas tecnologías y no se limita a los sectores productivos tradicionales, sino a sectores en los que se emplea tecnología de vanguardia¹¹⁹. Por tanto, como ha venido a indicarse, los incipientes problemas del «teletrabajo» derivan de encontrar un régimen jurídico idóneo que aplicar, en evitación de otros problemas tanto o más importantes como son la disolución de la actividad sindical, o el incumplimiento de la normativa laboral, y en definitiva el aislamiento del trabajador.

El trabajo a domicilio, conocido como «telelavoro» en el ordenamiento jurídico italiano, es, por tanto, una consecuencia de la aplicación industrial de la moderna tecnología, la del ordenador. Se produce por consiguiente, no ya una reaparición, sino una nueva implantación del trabajo a domicilio en sectores productivos distintos a los tradicionales, y coincidente con sectores punta como son la telemática, la informática, etc. E incluso en ocasiones coincidentes con sectores más clásicos (banca, seguros), pero en los que la dependencia y la utilización de aquella tecnología punta, es cada vez mayor.

En estos casos, los problemas que se plantearían no serían de calificación jurídico-laboral del contrato sino, como en el caso anterior, de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, y sobre todo para la acción sindical¹²⁰. Pero también estos fenómenos de descentralización, pueden plantear problemas de determinación de quien es el verdadero empresario, y generar problemas de fugas de responsabilidad. Es por ello que los intentos debieran ir dirigidos a calificar a dichos trabajadores (más o menos dependientes), como

¹¹⁹ ALARCON CARACUEL, M. R., «La ajenidad en el mercado de trabajo...», *op. cit.* pag. 532 y ss.

¹²⁰ ALARCON CARACUEL, M. R., «La ajenidad en el mercado...», *op. cit.* pag. 530 y ss.

trabajadores por cuenta ajena. Y para ello resulta inestimable el criterio de la ajenidad en el mercado, con lo que implica de discernimiento entre si se trabaja para un empresario o para un cliente, sobre la consiguiente perdurabilidad o no de la relación etc.

El criterio de la ajenidad en el mercado «se manifiesta útil no solamente para la delimitación del contrato de trabajo respecto a las clásicas figuras fronterizas (arrendamiento de servicios y ejecución de obra), sino, además, para su adecuación a los requerimientos de la más reciente evolución del mercado de trabajo: sobre todo la proliferación y tendencia al alza de las nuevas formas de trabajo «descentralizado», caracterizadas por el común denominador de la debilitación de la dependencia, puesto que el empresario del futuro actuará cada vez más como un coordinador de resultados concretos, que como un especificador de fuerza de trabajo abstracta»¹²¹.

Dicho esto, debería relativizarse el impacto social que tiene el desarrollo de la sociedad de la información sobre el Derecho del Trabajo por lo que respecta al nacimiento de un nuevo tipo de trabajador que desplace al tradicional «homo faber». Basta la mera observación de un día cotidiano para comprobar los trabajadores con que cualquiera de nosotros puede entrar en contacto desde que sale de su casa hasta que vuelve, y comprobar cuantos se parecen al trabajador clásico que hemos conocido hasta nuestros días y cuantos responden al nuevo prototipo de trabajador ¹²².

La mayoría de estos trabajadores, prestan sus servicios en el sector servicios y no responden al perfil típico del obrero industrial. «Pero este es uno de los grandes malentendidos, porque pese a que hace muchos años que nuestras sociedades están terciarizadas, ello no ha sido obstáculo para que dichos trabajadores mantengan una relación laboral idéntica a la del obrero industrial, y que es la base del Derecho del Trabajo. Igualmente se puede hacer el ejercicio de imaginar el obrero industrial que está detrás de cada uno de los trabajadores terciarios que hemos mencionado»¹²³. Por tanto, no existe

¹²¹ ALARCON CARACUEL, M. R., «La ajenidad en el mercado...», *op. cit.* pag. 544.

¹²² Portero del edificio, chofer del autobús, policía municipal, jardinero del parque, empleado del banco, camareros y cocineros de restaurante donde se come, vendedor y cajero de una tienda, mecánicos del taller de reparación del automóvil, el vendedor de taquillas del metro, el acomodador, el personal de limpieza del centro comercial, etc.

¹²³ Tras el portero, los obreros de la construcción, tras el conductor de autobuses, los obreros de la fábrica donde se construyó, etc.

un nuevo prototipo de trabajador exigido por la sociedad informatizada y globalizada¹²⁴.

El Derecho del Trabajo debiera dirigir su tutela a los sujetos que se convierten en socialmente débiles, en la medida en que no tienen un trabajo o carecen de un trabajo fijo. Solo desde este prisma se puede recuperar una nueva «sociabilidad» del Derecho del trabajo, con la función propia del mismo, ya sea la de evitar que las diferencias entre trabajadores (más o menos estables, más o menos privilegiados), se convierta en una causa de discriminación social, ya sea la de ofrecer a todos una igualdad de oportunidades desde el punto de partida (lo que implica una valoración de las diferencias según las circunstancias concurrentes)¹²⁵.

En conclusión: «la precarización y la inestabilidad que se predicen como características inevitables del trabajo del siglo XXI, no son en modo alguno una exigencia técnica ni de la sociedad del conocimiento ni de la globalización. Son sencillamente una opción de política de relaciones laborales que puede cuestionarse. Nos encontramos ante una situación política y no técnica: la mayoría de las normas laborales son aplicables a los trabajadores precarios, lo que ocurre es que éstos se encuentran en una situación muy difícil para poder defender sus derechos; la autonomía que aparentemente proporcionan las nuevas tecnologías en el desarrollo del trabajo no implica que desaparezca la nota definitoria del contrato como pudiera ser la subordinación del trabajador frente a su empresario, y si bien es cierto que la internacionalización y los fenómenos de deslocalización afectan al movimiento sindical, habría que reflexionar, la necesidad de fomentar y fortalecer el carácter internacionalista que tuvo el movimiento obrero desde sus orígenes, y que habría de recuperar de manera imperativa, si los sindicatos quieren seguir teniendo alguna cosa que decir en la sociedad globalizada»¹²⁶.

En definitiva: «mientras el sistema socioeconómico imperante se base en la existencia de personas que solamente pueden vivir del salario que perciben por prestar su fuerza de trabajo en el marco de organizaciones productivas (las empresas), que pertenecen a los propietarios del capital y que producen bienes y servicios a un mercado

¹²⁴ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurs futurista sobre el mercat de treball», *op. cit.* pag. 15 y ss.

¹²⁵ ROMAGNOLI, U., «Il diritto del lavoro: un diritto da ripensare», *Lavoro e diritto* n.º 3, 1995, pag. 468 y ss.

¹²⁶ ALARCON CARACUEL, M. R., «La amenaza del discurs futurista sobre el mercat de treball», *op. cit.* pag. 15 y ss.

al que los trabajadores no pueden acceder más que en su condición de consumidores de los bienes y servicios que ellos mismos producen, las bases estructurales del Derecho del Trabajo permanecerán intactas»¹²⁷.

«El Derecho del Trabajo es más necesario que nunca. Otra cosa es que debamos repensar continuamente sus categorías conceptuales y sus equilibrios internos para adaptarlo a una realidad en constante evolución pero en la que no se adivinan por ahora cambios estructurales de carácter cualitativo que puedan hacernos pensar en el advenimiento de un sistema social radicalmente diferente al que conocemos desde que la Revolución burguesa sustituyó al Feudalismo. La única forma de superar el impacto de las nuevas tecnologías y de la globalización en el Derecho del Trabajo es el de ir aislando cada aspecto problemático concreto de las relaciones laborales, para analizar su influencia real. Por tanto, hay que huir de discursos globales y abstractos, para centrarse en parámetros concretos»¹²⁸.

¹²⁷ ALARCON CARACUEL, M. R., «La informatización y las nuevas formas de trabajo», *op. cit.* pag. 9 y ss.

¹²⁸ ALARCON CARACUEL, M. R., «La informatización y las nuevas formas de trabajo», *op. cit.* pag. 9 y ss.