



EL
BIBLIOTECA

Revista de Fomento Social, 50 (1995), 537-558

Dos rasgos para la caracterización del Derecho del Trabajo: La “economización” y “empresarialización” de las relaciones laborales

Las condiciones socioeconómicas, y dentro de ellas las del mercado laboral y la tasa de desempleo, han estado siempre presentes en la ordenación jurídica de las relaciones laborales. Ahora bien, la “economización” de la todavía reciente reforma del mercado de trabajo y del Estatuto de los Trabajadores corre el riesgo de sacralizar tal perspectiva hasta convertir el ordenamiento jurídico de las relaciones laborales en mero instrumento de la política económica.

De otra parte, el delicado equilibrio entre la libertad de empresa y el poder directivo del empresario, de una parte, y la protección del trabajo asalariado (que ha configurado el carácter tuitivo del derecho laboral) por otra, corre el peligro de romperse por una “empresarialización” de la normativa laboral:

ESTUDIOS

la empresa ha adquirido un gran margen de maniobra para adaptar el ordenamiento jurídico laboral a sus circunstancias individuales (económicas, técnicas, organizativas y productivas) convirtiéndose cada vez más tal derecho en un "derecho de la producción".

Todo ello subyace a los criterios de adaptación, flexibilidad, competitividad y ampliación de los ámbitos negociables que han presidido las sucesivas reformas del periodo socialista.

————— Francisco ALEMÁN PÁEZ (*) —————

1. Introducción

El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social siempre ha sido una materia abierta al debate, técnico, social y, lógicamente, político. En un momento complejo, como el actual, para algunos caracterizado como de "crisis de las ideologías", las actuaciones que se emprendan en esta materia serán una clave, quizás la más clara y en definitiva la única con peso suficiente, para encuadrar una opción política en la imprecisa diada "izquierdas" o "derechas" (1). Este rol del Derecho Laboral, que le induce a buscar su espacio propio dentro de la "topología política", se difumina en alguna medida con las tendencias liberalizadoras económicas (2).

Nos encontramos ante una de las parcelas del ordenamiento más sensibles a las transformaciones sociales, económicas y productivas, modificándose el contenido (siempre polimórfico) de la norma a tenor de su aplicación en los convenios colectivos, las líneas de tendencia seguidas en experiencias comparadas o las pautas interpretativas jurisprudenciales. Pero dicho carácter "flexible" o

(*) Profesor Titular del Area de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba.

(1) Sobre dicha diferenciación dicotómica e irresoluble, cfr. N. BOBBIO (1995), *Derecha e izquierda*, Taurus, Madrid, págs. 56 y 128. Para dicho autor, concluye, "el árbol de las ideologías siempre está reverdeciendo (por no haber) nada más ideológico, tal como ha quedado afirmado muchas veces, que la afirmación de la crisis de las ideologías" (pág. 51 cit.).

(2) Desde una óptica crítica, cfr. J.F. MARTÍN SECO (1995), *La farsa neoliberal*, Temas de Hoy, Madrid.

“adaptativo”, según se mire y conceptúe, se acentúa aún más en momentos de “crisis”. Cuando ésta última demuestra su naturaleza estructural y no ya su confundido carácter coyuntural, el Derecho del Trabajo se convierte en un “chivo expiatorio” de males exógenos que, desde otros planos, afectan la situación económico y social de un determinado país. Aun existiendo otros sectores del ordenamiento corresponsables o coprotagonistas en la evolución de dicho contexto (v.gr. normas económicas, financieras, administrativas y educativas) (3), a la postre la materia laboral se convierte en el “gran sacrificado” en momentos de crisis; pasa a ser un “banco de pruebas” que mide más o menos inmediatamente el alcance de una determinada acción política; un “campo de experimentación”, en suma, cuyos resultados, positivos en unos casos pero también recurrentes y con efectos “boomerang” en otros, determinan el sentido y la evolución futura de sus instituciones (4).

En esta inercia se engloban un bloque considerable de actuaciones emprendidas a nivel comparado tendentes a flexibilizar el funcionamiento del mercado laboral y de las instituciones jurídicas que lo conforman (5). Obviamente, en el ejemplo español, aunque con cierto retraso en sus reacciones, el peso de las exigencias económicas también ha tenido un papel decisivo en la evolución de la legislación laboral. Pero quizás la “flexibilidad”, en el amplio significado del término (6), haya sido la característica más palpable durante los últimos años, y más concretamente en las modificaciones legislativas llevadas a cabo durante la etapa socialista (7). En este período, se han acometido, para algunos contradictoriamente con la filosofía política o cuanto menos “nominal” del partido en el poder, una serie de reformas impregnadas de un acentuado cariz flexibilizador,

(3) Cfr. F. DURÁN LÓPEZ (1993), “Empleo y reforma laboral”, artículo publicado en el diario *El Mundo* (27 de Noviembre).

(4) Sobre estas consideraciones, cfr. con mayor amplitud mi estudio “Flexibilidad, desregulación y adaptación institucional del Derecho del Trabajo”, *Revista Fomento Social* n. 196, Octubre-Diciembre de 1994, págs. 600 y ss.

(5) Cfr. al respecto, R. DAHRENDORF (1986), *La flexibilidad del mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(6) Sobre la “polivalencia”, diversidad, y “pluridimensionalidad” de dicho concepto, cfr. mi estudio “Flexibilidad, desregulación...” op. cit. págs. 605 a 609, así como la Nota n. 14.

(7) Cfr. al respecto, el estudio de A. MONTOYA MELGAR, “Ideología y lenguaje en las leyes laborales de la etapa socialista”, Separata del Libro homenaje al profesor García Abellán, Universidad de Murcia, págs. 241 y ss.

iniciadas, por encuadrarlas cronológicamente, en 1983/84, acentuadas en 1990 e impulsadas de manera más palmaria en la “reforma laboral” llevada a cabo en 1994/95.

No es finalidad de este trabajo analizar las directrices iniciales y definitivas de dicha reforma (8). Nuestra intención será extraer, primero y ante todo, una visión “panóptica” de dicha modificación legislativa para afrontar la siguiente hipótesis. El Derecho del Trabajo es una parcela diferenciada del ordenamiento con unos rasgos específicos que precisamente le han conferido su autonomía científica y su sustantividad material. La interrogante es si las recientes actuaciones normativas redefinen los rasgos “tradicionales” de dicha materia, y si ello es así, como parece serlo, en qué medida lo hacen; o dicho en otros términos, si desde ahora la inercia evolutiva del derecho laboral vislumbra caracteres “redimensionados” sin solución de continuidad para esta rama del ordenamiento. Todo esto implica, como hilo conductor del artículo, primero partir de cuáles han sido tales caracteres configurativos, cuál ha sido el trasfondo de la reforma y los móviles sobre los que ha descansado gran parte del elenco de modificaciones normativas realizadas en nuestro ordenamiento desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, qué líneas de actuación parecen delinear el nuevo frontispicio del Derecho Laboral, para finalizar con unas breves consideraciones conclusivas.

2. Caracteres configurativos de la disciplina laboral

El Derecho del Trabajo es una disciplina autónoma del ordenamiento jurídico que, de acuerdo con el sustrato social y económico, regula las relaciones que tienen como presupuesto el trabajo humano prestado de manera personal y voluntaria en condiciones de ajenidad y dependencia (9).

(8) Para ello me remito a mis estudios “La reforma del mercado de trabajo. Balance y perspectivas” así como “La ley 11/1994 de 19 de mayo. Directrices y régimen jurídico”, *Revista Derecho y Opinión*, núms. 1 y 2, Universidad de Córdoba, años 1993 y 1994, respectivamente. Intentaremos, por tanto, prescindir del dato técnico en la medida de lo posible remitiéndonos al mismo sólo cuando sea suficientemente preciso y esclarecedor.

(9) Desglosando este concepto se pueden extraer las plurales dimensiones que integran esta materia. 1.- Se recoge, en primer lugar, una dimensión formal, esto es, un sistema normativo institucionalmente organizado con un conjunto de normas y principios que confieren autonomía

Su proceso de individualización se realiza, como en otras ramas jurídicas, a través de la creación de categorías especiales de sujetos, objetos y relaciones. Se forja en torno a un sujeto especial (el trabajador), un muy singular tipo de relación jurídica (el contrato de trabajo), que además puede desarrollarse en un ámbito jurídico de gran especificidad (la empresa), y de un singular bien jurídico objeto de la relación (el trabajo humano, su utilidad patrimonial, o los frutos resultantes del mismo") (10). Pero para conferir a esta rama del ordenamiento plena sustantividad científica y normativa se ha recurrido a una multitud de rasgos caracterizadores. Se ha hablado así de su novedad, de su proyección social y humanizante, de su significación actual, su dinamismo y autonomía, de su composición predominantemente pública o privada, de su especialidad, de su carácter tuitivo y transaccional, de su constitucionalización y tendencia a la internacionalización etc... (11). Forzados a escoger entre dichas características, destacaríamos quizás las siguientes:

* Como primer rasgo, el Derecho del Trabajo se particulariza por su **dinamismo histórico**. Tal parcela se presenta como un ordenamiento mutable, sujeto a constante evolución, presidido en su desarrollo por una extraordinaria receptividad a las cambiantes realidades políticas, sociales y económicas. Desde luego, las transformaciones tecnológicas y productivas y las mutaciones del contexto económico han requerido, tal como continuarán exigiéndolo, continuas adaptaciones de las previsiones laborales a los nuevos fenómenos de concentración, descentralización y crisis productiva. La "historicidad" de nuestra disciplina vuelve, pues, a manifestarse para dar cumplida respuesta a nuevos retos tanto

a dicha rama del ordenamiento. 2.- Refleja, en segundo término, una dimensión material, focalizándose en relaciones jurídicas desplegadas sobre un determinado sustrato social y económico. 3.- Contiene el concepto una dimensión valorativo-axiológica, recayendo sobre una realidad humana basada en el intercambio voluntario de trabajo por salario. 4.- Finalmente, refleja una dimensión técnica, teniendo como rasgos tipificadores, y por ello delimitadores de su ámbito aplicativo, el trabajo realizado libre y personalmente en régimen de ajenidad y dependencia.

(10) Cfr. M. ALONSO OLEA (1981), *Introducción al derecho del trabajo*, Edersa, Madrid, págs. 13 y 14.

(11) Sobre esta heterogeneidad de caracteres, cfr. G. GARCÍA BECEDAS (1993), "Introducción al derecho del trabajo. Caracteres y fundamento". Civitas, Madrid; M. ALONSO GARCÍA, "Curso de Derecho del Trabajo..." cit. pág. 91 y 92 o V. SEMPERE NAVARRO, "Sobre el concepto..." cit. pág. 188 y ss.

económicos (flexibilización de las estructuras productivas), como jurídicos (flexibilización de la norma), lo que plantea una paradigática e inacabable labor cohonestadora entre ambas facetas.

* Dentro del propio dinamismo histórico del Derecho del Trabajo se encuentra la base de otra de sus líneas de tendencia más acusadas: el carácter **expansivo** del ordenamiento laboral. Surgido originariamente como respuesta a una situación de crisis social generada por el sistema capitalista, dicha rama ha experimentado en su devenir histórico un doble proceso de integración, ora objetiva, engrosando sus perspectivas y contenido, ora subjetiva, extendiendo su protección e incorporando como sujetos del mismo a trabajadores de otras actividades económicas. Objetivamente, como decíamos, se pasa de una legislación de respuesta, incidente tan sólo en aquellos núcleos o sectores del sistema de relaciones laborales que encerraban los problemas más candentes y necesitados de regulación, a un tratamiento sistematizado y totalizador que abarca un caudal de aspectos del mercado de trabajo, de las relaciones laborales y de la protección social. Subjetivamente, además, la norma laboral extiende su dominio sobre un número cada vez mayor de trabajadores. De un primigenio “derecho obrero” de sesgo manual y concentrado en la industria, pasa a convertirse en un ordenamiento que regula indiferenciadamente todas las prestaciones contractuales de servicios dependientes y por cuenta ajena. Es más, su “vis expansiva” se comprueba asimismo en la cada vez más habitual extrapolación de instituciones o subsectores normativos de dicha disciplina a otros ámbitos o esferas “perilaborales”, como el trabajo autónomo y el trabajo funcionarial.

* Junto a la tónica expansiva anteriormente citada se adiciona otra tendencia o línea evolutiva del Derecho del Trabajo: su **progresividad**. Se entiende que las normas laborales deben ir estableciendo, y por ende mejorando paulatinamente, las condiciones de trabajo de los sujetos incluidos en su ámbito aplicativo (v. gr. salarios más elevados, jornadas inferiores, mayor protección contra riesgos laborales etc...). En puridad, es un fenómeno-reflejo de una realidad extrajurídica: el progreso social y económico experimentado por las sociedades occidentales, pero también es producto de la presión ejercida por los agentes sociales que plantean no sólo la consolidación de una plataforma de derechos sino la mejora progresiva de los mismos. Sin embargo, también la crisis económica, y la flexibilidad como factor implícito, ha impuesto una involución de dicho carácter. Se asiste a un empeoramiento comparativo de las condiciones de trabajo, en unos

casos pactados expresamente para paliar situaciones económicas desfavorables, en otros estipulados al amparo de cláusulas de “descuelge” introducidas en los pactos colectivos, así como a una minoración de los estándares sociales de protección (12).

* Un cuarto rasgo que interesaría retener sería la inercia **diversificadora** del Derecho del Trabajo, tanto interna como interestatal. La primera de ellas no es un fenómeno que quepa referir únicamente a la confluencia, perfectamente lógica por lo demás, de múltiples regulaciones sectoriales emanadas de la negociación colectiva. La progresiva disgregación del ordenamiento laboral está presente en el plano de la acción legislativa estatal merced a la promulgación de un nutrido repertorio de regímenes laborales específicos para un universo cada vez más heterogéneo de actividades profesionales (v.gr. modalidades contractuales, relaciones laborales especiales). Por su parte, la diversificación interestatal de ordenamientos laborales conecta sustancialmente con el desigual desarrollo que ha experimentado dicha rama jurídica en las sociedades industriales. Frente a un “modelo liberal” de intervención basado en la utilización preferente de la negociación colectiva y en la abstención de la ley a la hora de regular las condiciones de trabajo (modelo anglosajón), se encuentra un segundo modelo de “sesgo paternalista” basado en un decidido intervencionismo estatal en esta materia (modelo continental). De esa forma, aunque una vez constituidos los sistemas de relaciones laborales establecen una dinámica propia que responde a sus peculiares características organizativas y culturales, se tiende a contrarrestar los efectos de esa inercia procurando la implantación de un sustrato normativo uniforme de mínimos sociales, amén de la armonización de los sistemas nacionales de relaciones laborales mediante esfuerzos legislativos en el seno de organismos internacionales (v.gr. O.I.T., U.E.) (13).

* Sin embargo, si tuviésemos que destacar un rasgo entre todos, brilla con luz propia el carácter **protector** del Derecho Laboral. Bien es verdad que, de un lado, su función no puede desconectarse de los fines o funciones generales que corresponden al ordenamiento jurídico, lo cual orienta dicha rama a la realización

(12) Cfr. A. SEMPERE NAVARRO (1986), “Sobre el concepto del derecho del trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 26 pág. 195.

(13) Cfr. J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ; J. GARCÍA ORTEGA; y T. SALA FRANCO (1992), *Derecho social del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, pág. 29.

de dos exigencias fundamentales: la consecución de la justicia y la implantación de la seguridad jurídica (14). Pero, como formulación más concreta, el Derecho del Trabajo se presenta como un ordenamiento ontológicamente **tuitivo** que, por ello, tiende a tutelar al trabajador como contratante débil de la relación laboral.

Tal rasgo conecta, además, directamente con la propia configuración originaria de nuestra disciplina. El Derecho del Trabajo nace con el propósito de paliar una clamorosa situación de injusticia social (la denominada “cuestión social”) derivada de la imposición patronal de condiciones peyorativas al amparo de una concepción individualista de las relaciones laborales. Frente a los postulados liberalizadores de los primeros Códigos, tal rama del derecho se formó para compensar las desigualdades, ora económicas, ora jurídicas, existentes entre ambas partes de la relación, relegando a un segundo plano los principios de igualitarismo formalistas que la revolución burguesa había consagrado y elevado a categorías generales. Procurando un cierto equilibrio en las posiciones de ambos sujetos contratantes, nuestra disciplina surge históricamente mediante la promulgación de normas protectoras de determinadas modalidades de trabajo y de categorías de personas que, una vez sistematizadas, dan origen al ordenamiento laboral.

Como manifestaciones de dicha finalidad, las normas laborales se articulan a modo de mínimos de derecho necesario indisponible “*in peius*” para la autonomía de la voluntad, se establecen una serie de deberes (contractuales) de protección del trabajador a cargo del empresario (15), o se conceptúan una serie de principios aplicativos e interpretativos que, deudores todos del mentado carácter tuitivo, dispensan una mayor protección al trabajador (principio de norma más favorable, condición más beneficiosa, “*pro operario*”, indisponibilidad de derechos etc...) (16).

(14) En puridad, y como se ha afirmado, “La consecución de la paz social, la realización de la justicia, la pervivencia del sistema imperante, el ofrecimiento de cauces para la solución de conflictos, etc, son finalidades a los que de forma más o menos apreciable tiende todo Derecho”, A. SEMPERE NAVARRO (1986), “Sobre el concepto del derecho del trabajo” op. cit. n. 26, pág. 182.

(15) Concretado en una triple dirección: protección de la capacidad laboral, de la vida y de los bienes del trabajador, y protección frente a sus propios actos.

(16) L.E. DE LA VILLA GIL y M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, “Introducción...” op. cit. págs. 747 a 749.

Pero también como contrapunto a lo anterior, se conjugan en el momento actual una serie de circunstancias que ponen en cuestionamiento dicha proyección tuitiva. La tónica flexibilizadora del mercado laboral y la revisión o replanteamiento de muchas de sus instituciones, con modalidades contractuales atípicas junto a la minoración de garantías individuales, o la propia colectivización y regulación de derechos individuales, tan palmarios en las reformas normativas operadas recientemente en nuestro ordenamiento, lleva a algunos autores a cuestionar la subsistencia del meritado carácter protector. Veamos, por tanto, qué elementos se arguyen en las reformas legislativas experimentadas en nuestro ordenamiento para fundar este “retraimiento” o “minusvaloración” (según se mire) de algunos de los caracteres configurativos antes expuestos.

3. Flexibilidad, empleo y competitividad como factores justificativos de las actuaciones legislativas

* Las actuaciones emprendidas en nuestra materia en 1984, acentuadas en 1990 e impulsadas palmariamente en la reforma laboral de 1994/95 se anudan sobre tres objetivos básicos: crecimiento (“versus” competitividad), flexibilidad (“versus” adaptabilidad) y creación de empleo. No es, sin embargo, novedosa la interconexión de tales objetivos. En realidad, se han utilizado repetitivamente en la evolución más reciente de nuestra disciplina para justificar el elenco de modificaciones materializadas en dicha materia (17). Si se coteja y seleccionan fragmentos de las exposiciones de motivos de numerosas actuaciones legislativas efectuadas en nuestro ordenamiento se aprecia no sólo la correspondencia existente entre ellos sino incluso una pretendida relación de causalidad entre los mismos. Ostentar un marco más dúctil de relaciones laborales permite una gestión más racional de los recursos humanos; este uso más racional del factor trabajo, como recurso más que es de la producción, se traduce en una mayor competitividad de las empresas, cuanto menos en lo que se refiere a la ordenación del trabajo; por ello, se estima, el acometimiento de ambos fines se traducirá

(17) Sobre la recepción normativa de dichos objetivos durante esa época, cfr. A. MONTAYA MELGAR, “Ideología y lenguaje en las leyes laborales de la etapa socialista” ult. loc. cit; ahondando en ello, cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO (1994), “Derecho del trabajo y empleo”, *Relaciones Laborales*, n.11, pág. 5.

primero en una paralización de la destrucción de empleo para posteriormente incrementarlo.

* El **desempleo** se convierte, empero, en la principal preocupación del legislador, y, por tanto, en el “eje de abscisas” (cuanto menos teóricamente) de la política laboral durante los últimos años. La sensibilidad a dicho problema no es, por lo demás, desconocida en nuestra experiencia. La Constitución ya se hacía eco del mismo en 1978 cuando en su parte programática exhortara a los poderes públicos el acometimiento de una “política orientada al pleno empleo” (art. 40). Más elocuente, quizás, resulta el hecho de que en la configuración constitucional del modelo de seguridad social, el art. 41 CE., aludiese genéricamente a la situación objetiva que pone en funcionamiento el mecanismo de protección, “la situación de necesidad”, para apostillar a renglón seguido mediante una locución adverbial, como contingencia más sentida, “especialmente en caso de desempleo”. Pero, como decíamos, un gran número de actuaciones legislativas han incidido de manera gradual, e incluso recurrente, en el mentado problema.

- Considerándose como “objetivo fundamental y prioritario del programa de gobierno” socialista la “creación del mayor número de empleos posibles”, la Ley 32/1984 de 2 de agosto, modificativa de diversos preceptos del Estatuto de 1980, introdujo nuevas figuras contractuales en nuestro sistema de contratación, convirtiéndolo en uno de los más flexibles desde un punto de vista comparado en materia de “entrada” del trabajador al mercado laboral. Un bloque de contratos, en el que se encuadrarían las figuras de contratación temporal y a tiempo parcial, tenían como objetivo “la creación de empleo” a través de un mayor “reparto de trabajo”. Complementariamente, un segundo bloque, preocupado por “la intensidad alcanzada por el paro juvenil”, impulsó la concertación de contratos dirigidos para este sector de la población, como el contrato de relevo, prácticas, formación (18).

(18) La ley recordaba que “la sociedad española ha venido experimentando durante los últimos años un deterioro progresivo del empleo...(con) sucesivas cohortes de jóvenes que han terminado su etapa educativa (sin lograr) iniciar su vida laboral. Advertía dicha ley el hecho de no ser el paro un dato exclusivo sino compartido por la mayoría de las experiencias europeas: “las sociedades occidentales, que experimentan también estos problemas, han presenciado durante estos años de dificultad económica la progresiva descomposición de sus sistemas de protección al desempleo”. Concluía además diciendo que “la aparición explosiva del fenómeno del desempleo ha minado los mecanismos de financiación de estos sistemas de protección”.

- El desarrollo reglamentario de la ley 32/1984 reiteraría las declaraciones contenidas en dicho texto. Así, el Decreto 2104/1984 de 21 de noviembre, regulador de los contratos de duración determinada y el de trabajadores fijos discontinuos, apostillaba el deseo de “dotar al marco legal de la contratación laboral de mayor estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial en las actuaciones que conducen a la creación de puestos de trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo”. Otro Decreto, el 1989/1984, de 17 de octubre, sobre contratación temporal como medida de fomento del empleo, insistiría asimismo en la importancia de dicha modalidad contractual para la “generación de nuevos empleos”.

- Con posterioridad, el RDL. 1/1986, de 14 de marzo, de “medidas urgentes en materia administrativa, financiera, fiscal y laboral”, modificaría el Estatuto de los Trabajadores reduciendo a 80 el número máximo de horas extraordinarias realizables durante el año en una filosofía de “reparto del empleo disponible”.

- Evidentemente, la reforma laboral de 1994/95, amén de hacer más que suya dicha preocupación, ahondaría en ella para erigirla en el basamento principal de las modificaciones normativas. La Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre “medidas urgentes de fomento de la ocupación”, reconocía cómo “la gravedad de la situación económica y su incidencia sobre el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer... la reforma de las relaciones...(para) luchar contra el paro”. La Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificativa de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y Ley de Infracciones y Sanciones, declaraba que “el planteamiento de una reforma... en el ámbito de las decisiones políticas dirigidas a la creación de empleo... no hay que ignorar la importante contribución que para el objetivo del empleo supone el contar con una regulación laboral”. Incluso otra ley aparentemente “tangencial” en lo que aquí concierne, como la 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, también apuntaría en el preámbulo que tales empresas “pueden canalizar un volumen muy importante de empleo (constituyendo) un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral”.

* Sin embargo, aun siendo el paro el argumento último de las actuaciones legislativas, dos objetivos complementarios subyacían tras las mismas. El primero de ellos tendría un carácter estructural y “metajurídico”: la necesidad de incrementar la productividad mediante la racionalización de las estructuras empresariales por la existencia de un mercado cada vez más internacionalizado

y competitivo. La segunda acción, más coyuntural en cuanto a su acometimiento inmediato y de naturaleza técnico-jurídica, consistiría en restablecer un nuevo equilibrio de las instituciones que regulan la vida de la relación de trabajo, acelerando así, en clave flexible y readaptativa, el proceso de “convergencia laboral” con los países de la Unión Europea (19).

- Retrospectivamente, y siguiendo el hilo cronológico anterior, la misma Ley 32/1984 se imbuía de dicho “estigma flexibilizador” declarando la “necesidad imperiosa de adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio”. Igual línea seguiría el RDL. 1/1986, de 14 de marzo, de “medidas urgentes”, resaltando su finalidad de “facilitar la creación de un entorno institucional adecuado para mejorar las expectativas de crecimiento económico”.

- Sin embargo, quizás sea en la reforma de 1994 donde se haya insistido más en el peso de las exigencias económicas como exigencia flexibilizadora de la legislación laboral. El preámbulo de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, encabeza su exordio apuntando la “importante contribución que, para el objetivo del empleo, supone contar con una legislación laboral que, al mismo tiempo que cumple su finalidad fundamental de garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral, proporciona a las empresas instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas” (20). Varios factores se apuntaban en dicho texto para llevar a cabo una reforma de la envergadura que todos conocemos. Algunos de ellos, ya conocidos en anteriores reformas, se recrudecieron hasta el punto de “consolidarse” (21) en el marco de 1994. Tal es el caso del “marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad (con) notables diferencias con respecto al existente en 1980, año de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores”, un factor que por sí mismo, según reconocía textualmente el legislador, “debe pesar a la hora de decidir la procedencia de cambios normativos” (22). Otros,

(19) Sobre la recepción originaria de estos argumentos, cfr. la propuesta de informe solicitada por el Gobierno (el denominado “libro verde”) al Consejo Económico y Social, pág. 27. Un análisis crítico de tales objetivos en los estadios iniciales de la reforma en mi estudio “La reforma del mercado de trabajo: balance y perspectivas” op. cit. pág. 170.

(20) Exposición de Motivos de la ley 11/1994, punto I/2.

(21) *Ibidem*, punto I/5.

(22) *Ibidem*, punto I/3.

“como los cambios en la situación económica derivados de la crisis de los años setenta y las perspectivas cada vez más cercanas de integración de la economía española en la europea (también) forzaron a adoptar importantes modificaciones en aspectos sustanciales de la regulación laboral” (23). Pero aparte de ellos, el legislador anotó cuatro nuevos factores donde el móvil económico se convierte en el denominador común de los mismos. Así, “la progresiva internacionalización de la economía expresada en fenómenos como el acceso al mercado y a la competencia mundial de países hasta entonces alejados del escenario económico, las exigencias de convergencia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica, o los efectos de las fases bajas del ciclo económico” (24). Este cúmulo de circunstancias, se matiza en clave reiterativa, “conducen a un nuevo ámbito económico en el que las empresas españolas van a tener que desarrollar su actividad, y que ha sido el fruto de una aceleración de los procesos históricos como no se había conocido en épocas anteriores del sistema de relaciones industriales” (25). Es más, se advierte que dichos factores se recrudecen concretamente en la experiencia española, con una economía que “no sólo tiene problemas para el crecimiento económico sino que, incluso alcanzado éste, no produce unos efectos tan dinámicos en términos de creación de empleo como los experimentados en otros países europeos en general y de España en particular” (26).

Así pues, la adaptabilidad y flexibilidad de las relaciones laborales se convierten en medios coadyuvantes para mejorar la competitividad de las empresas, única manera, al recto juicio del legislador, de fortalecer nuestra economía y de “proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo” (27). La reforma, como es sabido, se movió en una doble dirección: “potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral” (28). Pero concretamente en lo que se refiere a éste último

(23) *Ibidem*, punto I/4.

(24) *Ibidem*, punto I/5.

(25) *Ult. loc. cit.*

(26) *Ibidem*, punto I/6.

(27) Exposición de Motivos, cit. punto I/6 y II/4, respectivamente.

(28) *Ibidem*, punto II/5.

punto, debíase “incidir en los aspectos relacionados con una **gestión más flexible** de los recursos humanos de las empresas, en temas como la ordenación del tiempo de trabajo y del salario, o las modificaciones en la prestación laboral”. Es decir, se flexibiliza la norma en estos y otros tantos aspectos por considerarse como la alternativa menos traumática, a modo de “mecanismo preventivo frente al riesgo de pérdida de empleo” (29). En caso de no acometerse dicha labor la norma pierde su sustancia convirtiendo la disciplina laboral en un homenaje formal vacío de contenido; dicho en palabras de advertencia del propio legislador, “de no introducirse este criterio de adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral, en la regulación estatal y en la negociación colectiva, el esquema de garantías para los trabajadores inherente al derecho del trabajo irá apareciendo cada vez más como una regulación puramente formal, que no sólo no sirve para proteger el empleo existente sino que abre una brecha cada vez mayor entre ocupados y desempleados” (30).

4. Dos apuntes para la caracterización del derecho del trabajo: La “Economicidad” y “Empresarialización” de las relaciones laborales

Las actuaciones normativas operadas en nuestro ordenamiento, sobremanera las materializadas a través de la reforma de 1994/95, parecen, por tanto, asentar dos caracteres que futuroológicamente van a impregnar el desarrollo de la legislación laboral en nuestro sistema jurídico. Desde ahora, dicho ordenamiento se imbuje más que nunca de un sentido “economicista” y “empresarializado” (31). Es cierto que, en puridad, son rasgos innatos de las relaciones laborales, pero quizás ha sido en este momento, y de la mano de la reforma, cuando su presencia se “sacraliza” con la persuasión de lo evidente. Muchas de las instituciones recientemente retocadas se orientan a facilitar la optimización de los recursos humanos flexibilizando su gestión económico-laboral y reduciendo, con ello, los costes productivos. Siendo el trabajo, y más concretamente el factor trabajo, un factor y un costo más de la producción, la flexibilidad/adaptabilidad

(29) Ibidem, punto II/6.

(30) Ibidem, punto II/3.

(31) A. BAYLOS GRAU, “Derecho del Trabajo: modelo para armar”, op. cit. pág. 87; igualmente, J. MATIA PRIM, “Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral...”, op. cit. pág. 25.

de la mano de obra a las exigencias del mercado se convierte asimismo en la piedra de toque de cualquier reforma legislativa. La norma, impedida a actuar a espaldas del mercado so pena de convertirse en un factor añadido de rigidez, se ve inducida por éste último a modificar el sentido y la formulación de las instituciones amoldándolas al contexto de las transformaciones económicas (32). La capacidad adaptativa empresarial, y por efecto reflejo la adaptación de la fuerza laboral a las exigencias del sistema productivo, se conceptúa, según vimos, como un “mal menor” respecto al desempleo (33), lo cual provoca un fenómeno de revisión continua del patrimonio normativo en clave flexibilizadora. La empresa se redimensiona en su doble papel de instrumento de racionalización productiva y de ordenación de las relaciones laborales, y a su vez la legislación, o lo que es igual, la legislación flexible laboral, va a desempeñar asimismo un papel instrumental al servicio del orden económico. Veamos seguidamente estos puntos.

4.1. La “economicidad” de la normativa laboral

La adecuación del Derecho del Trabajo al marco social y al sustrato de las relaciones laborales en que se inserta es un objetivo inexorablemente atendible por esta disciplina y, a la postre, una característica consustancial e implícita de dicha rama del ordenamiento. Labor suya es detectar el funcionamiento real de sus instituciones y amoldar el sentido de las mismas cuando no respondan, o lo hagan pero de manera insuficiente, a los nuevos requerimientos del sustrato social objeto de regulación. Las actuaciones que se emprendan desde un punto de vista técnico protagonizan un papel crucial en la consecución de dichos fines. Puede jugar así la norma laboral un rol pasivo, ignorando el problema o resistiéndose a tratarlo, o bien un rol activo, creando nuevas instituciones laborales o modificando la filosofía de las preexistentes mediante la reformulación técnica de sus contenidos. Por tanto subyace, tras esta operación adaptativa del derecho laboral una función legitimadora del orden socio-económico sobre el cual se sustenta. Nuestra materia reposa sobre un delicado equilibrio (o desequilibrio permanente, según se mire) entre la libertad de empresa y el poder

(32) M. RODRÍGUEZ PIÑERO (1994), “Derecho del trabajo y empleo”, *Relaciones Laborales*, n.11, pág. 5.

(33) Cfr. supra punto 3 “in fine”.

directivo del empleador que de ella deriva y la protección del trabajo asalariado. En la ponderación de dicho equilibrio confluyen factores de muy distinta índole, desde la forma política del estado y la correlación de fuerzas en el sistema político, pasando por la acción de la autonomía colectiva y la negociación colectiva, hasta su plasmación particularizada en cada uno de los terrenos de las relaciones laborales.

Pues bien, el sentido de las actuaciones normativas acentúa el papel del contexto económico y empresarial en la formulación técnica, interpretación exegetica y aplicación práctica de la norma. Analizando algunas modificaciones introducidas en la reforma laboral de 1994 se comprueba la preocupación legislativa por introducir mecanismos de adaptabilidad de las relaciones laborales, fundamentalmente cuando la empresa atraviesa por momentos de dificultad. Por citar algunas manifestaciones, brilla con luz propia la utilización de conceptos configurativos suficientemente amplios, como razones "económicas", "técnicas", "organizativas" y "productivas", para amparar actuaciones empresariales dirigidas a modificar las condiciones de trabajo, suspender la relación, e incluso rescindir el vínculo (34). Para mayor abundancia, estos conceptos jurídicos, indeterminados de por sí (35), se difuminan todavía más con aclaraciones o apostillas del legislador que amplían sobremanera sus posibilidades y, con ello, la cobertura de las instituciones objeto de regulación (36). Y, por si fuera

(34) V.gr. movilidad funcional ("La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen art. 39/2-); movilidad geográfica ("el traslado...requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción -art. 40/1-); modificaciones sustanciales ("La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo..." -art. 41/1-); suspensión ("El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción..-art. 47/1-); o despido colectivo ("se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción... -art. 51/1-).

(35) Ejemplificando los conceptos aludidos, por "situación económica negativa" de la empresa podría entenderse no sólo la existencia de pérdidas sino incluso la no recuperación de los beneficios alcanzados en un determinado período; las causas técnicas, entendidas a juicio de la jurisprudencia como "alteración o modificación del proceso de producción introduciendo nuevos métodos que conllevan reestructuración de los servicios o especializaciones precisas" (STS. 17/1/85), abarcarían desde la informatización de puestos de trabajo hasta el vallado de las instalaciones; más amplias incluso se presentan las causas organizativas o de producción, las

poco, todo ello se acompaña con mecanismos de ajuste de plantilla más rápidos y sencillos, simplificándose los trámites procedimentales, o haciendo desaparecer el intervencionismo de la autoridad administrativa.

Panópticamente observado, lo que ha acontecido es que muchas de las directrices que hasta ahora se aplicaban al funcionamiento del mercado de trabajo no permitían un seguimiento cercano ni una pronta adaptabilidad de dicho mercado en un contexto cada vez más inestable. Al tratarse precisamente de reglas pensadas para una situación estable, se convierten, por ello, en obstáculos para el empleador, y, a la postre, en “rigideces” para el “correcto funcionamiento” del sistema de relaciones laborales. Con ello, y he aquí la importancia de este dato, dichos presupuestos se convierten en factores justificativos, y por ende legitimadores, de las medidas flexibilizadoras. Desde ahora su acometimiento deja de considerarse como un efecto “patológico” en la medida que su “etiología” viene impuesta por el propio contexto económico. Una cobertura, esta última, que demuestra una vez más la funcionalidad “polivalente” del Derecho del Trabajo y, lo que es más relevante en lo que aquí concierne, su instrumentación creciente y gradual al servicio de una pluralidad de objetivos de política económica.

cuales permiten modificar el proceso productivo, y con ello las condiciones de trabajo, al amparo de su racionalización científica, o extinguir las relaciones laborales en base a cualquier evento que perjudique el aparato productivo. Sobre la exégesis de dichas causas, y particularmente sobre su interpretación a tenor del art. 51 del Estatuto, cfr. GOERLICH PESSET (1994), “Los despidos colectivos”, en la obra *Comentarios a las leyes laborales* (especial monográfico sobre la reforma laboral), Edersa, Madrid, págs. 93 a 104.

(36) El Estatuto, al hilo de recoger dichas causas, especifica a renglón seguido formulaciones aclarativas a mi juicio reiterativas e implícitas en la concepción de aquéllas, las cuales, lejos de esclarecer, introducen una alta dosis de ambigüedad y abstracción en la exégesis de las instituciones reguladas. P.ej.- “Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo (regulador de las modificaciones sustanciales) cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos humanos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”. Algo más específico, pero en igual tenor evanescente, se presenta el art. 51. Estatuto de los Trabajadores, en cuya virtud “se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo (referido a los despidos colectivos) cuando la adopción de las medidas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos” (art. 51/1/2).

4.2. La “empresarialización” de las relaciones laborales: el redimensionamiento de la empresa como instrumento de racionalización productiva y como centro de imputación normativa

El Derecho del Trabajo siempre ha tenido una preocupación especial por la figura de la empresa. En puridad, y en definitiva, se ha construido sobre ella. Su virtualidad para con esta materia no sólo deviene del hecho de ser el lugar de prestación de servicios sobre el que se “juridifican” las relaciones laborales, sino, en un prisma más amplio, por tratarse de la unidad organizativa donde se desarrollan unas relaciones económicas y un poder social canalizado por la acción de estructuras colectivas.

Sin embargo, durante los últimos años se asiste a un “redimensionamiento” de la empresa y del centro de trabajo como epicentros del sistema productivo y como núcleos básicos de imputación normativa. Hacia la empresa se dirige una amplia tipología de contratos temporales, instrumentos de flexibilidad interna y externa, o la revalorización de nuevos acuerdos de naturaleza colectiva donde se rebajan las exigencias legales para la tramitación de convenios estatutarios. También en torno a la empresa se construyen “superestructuras” novedosas, como la descentralización productiva, las innovaciones tecnológicas, las relaciones triangulares (con dada vez más aristas en su morfología), o las diferencias entre pequeña y gran empresa desde la perspectiva de la acción sindical.

Según decíamos, en el trasfondo de este proceso subyace una concepción de la empresa fundada en dos aspectos inseparablemente conectados: como instrumento de racionalización productiva y como sede del gobierno de las relaciones laborales:

- Los nuevos conceptos organizativos responden, ahora más que nunca, al criterio económico de eficacia basada en un uso más flexible de la gestión de los recursos humanos. La ordenación del trabajo, en su acepción estrictamente técnica, no se concibe como un compartimento “estanco” del poder directivo, sino que se entrecruza indisolublemente en el terreno jurídico en aras de la racionalidad productiva (37), hasta el punto de convertirse dicho terreno en un factor clave de rigidez, o de flexibilidad, para el funcionamiento del mercado de trabajo. El dato

(37) Sobre esta “conmixción” de las facetas organizativa y jurídica, cfr. mi estudio *El encuadramiento profesional* (1995), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 113 a 115.

“metajurídico”, siempre presente en la ordenación de nuestra materia, se revaloriza, en el momento actual. En sus múltiples vertientes morfológicas, revolución tecnológica, cambios técnico-organizativos, flexibilidad, ductilidad en las estructuras productivas, competitividad etc..., dicho dato se extrapola al debate técnico impregnando la filosofía de las normas y la formulación legislativa de sus preceptos e instituciones. Los criterios de eficacia económica, como la calidad la “prontitud intrínseca” (38), y las mismos conceptos de racionalidad y flexibilidad, en el amplio significado del término (39), desembarcan en el Derecho del Trabajo impregnándose así en su misma esencia caracterizadora.

- Pero además, desde el segundo aspecto al que hacíamos referencia, la empresa se configura, cada vez más reforzadamente, como fuente principal de producción normativa, dependiendo asimismo el nivel existente de flexibilidad o rigidez de cómo pueda “administrarse” el marco normativo en el ámbito empresarial. El repliegue de la ley en clave “desreguladora” origina mayores espacios “vacantes” cuya cobertura se delega en la autonomía colectiva mediante la revalorización de las relaciones de complementariedad y supletoriedad entre ley y convenio colectivo (40). Es más, allí donde no hay regulación legal o convencional se “abre la veda” a los pactos individuales, lo que sin duda encuentra un “coto abonado” en pequeñas empresas, ajenas a actuaciones representativas, o proclives a su composición bajo fórmulas atípicas de trabajo (v.gr. conversión de trabajadores por cuenta ajena en autónomos aun realizando prácticamente la misma prestación laboral). Pero el ejemplo más claro de redimensionamiento de la empresa como centro de imputación normativa estriba en la proliferación de acuerdos colectivos que, orillando las prescripciones legales para la tramitación de convenios Estatutarios y bajo coberturas diferentes

(38) SUSMAN, citado por BUTERA (1988), en su obra “El cambio organizativo en Italia”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, p. 87. Cfr. igualmente en este sentido, H. KERN y SHUMANN (1985), “El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(39) Sobre esta visión pluridimensional de la flexibilidad, cfr. M. LA ROSA (1990), “Flessibilità, lavoro e impresa: dal contributo sociologico all’ approccio interdisciplinare”, *Sociología Lavoro*, n. 38 y 39, págs. 1 y ss.

(40) Sobre esta cuestión, cfr. el trabajo ya clásico de I. GARCÍA PERROTE (1987), *Ley y autonomía colectiva. Un estudio de las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

de legitimación negocial, regulan general o particularizadamente determinadas materias en tales ámbitos locativos. Los peligros de la “empresarialización” devienen, sin embargo, de que se extremen dichas líneas individualizadoras, de que se incrementen las desigualdades en la ordenación de las relaciones laborales, y de que se intensifiquen los efectos “patológicos” de la descentralización productiva (deterioro en los niveles salariales, dificultad en la acción sindical, segmentación y bipolarización del mercado de trabajo, variabilidad continua en las condiciones laborales).

5. A modo de conclusión

Queda claro que la crisis, y con ella su inercia flexibilizadora que supedita las relaciones laborales a la lógica de las decisiones económicas, acarrea una eliminación de ciertas garantías tradicionales del Derecho del Trabajo y un repliegue de “conquistas históricas” en pro de las facultades organizativas del empleador (41). Tanto la reforma laboral en sí, por escoger el ejemplo más cercano y emblemático, como las operadas en otras experiencias comparadas, originan una inmediata disminución del acervo de garantías sociales. La disminución gradual de garantías o derechos legalmente consagrados aleja el Derecho Laboral de su objetivo nivelador de las desigualdades originarias existentes entre empresarios y trabajadores. Pues bien, estos datos inducen a que algunos autores cuestionen la concepción del Derecho del Trabajo como ordenamiento compensador y tuitivo de la parte débil de la relación de trabajo (42), y a que otros, por contra, sostengan que aun encontrándonos en una fase ciertamente compleja, tanto por la revisión del patrimonio normativo como por la redefinición de los propios métodos de normación, se trate, a la postre, de una fase más de adaptación institucional de esta rama del ordenamiento (43). La duda es si la mentada revisión de postulados tradicionales al amparo de las exigencias económicas va a ser un rasgo consustancial para la caracterización de nuestra materia; y si eso

(41) S. GONZÁLEZ ORTEGA (1987), “La difícil coyuntura del derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, n.21, pág. 23.

(42) A tal respecto, cfr. L.E. DE LA VILLA (1994), “Por el derecho al trabajo”, *Diario El Mundo* de 23 de Enero, artículo suscrito por 500 especialistas.

(43) P.ej. J. MATIA PRIM (1994), “Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral”, en la obra *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, pág. 17.

es así, como parece serlo, dónde trazar la frontera “para no dismantelar el núcleo básico del acuerdo social sobreentendido, so pena de privar el cuerpo jurídico laboral de su función legitimadora primaria” (44).

El mismo “reenfoque” del ordenamiento laboral hacia la empresa parece asemejar esta disciplina a un pretendido “derecho de la producción”. Las decisiones referidas a la contratación y a la gestión del trabajo se examinan, y por ende han de entenderse, en base a una organización productiva dada, buscándose en relación a ésta última el equilibrio de intereses entre empresario y trabajador (45). Sólo así se explican actuaciones normativas que favorecen particularmente las relaciones laborales en las pequeñas empresas, permitiendo contemplar, no sin cierta alarma, el fin de la uniformidad reguladora del Derecho Laboral.

En verdad, lo que cuestiona la flexibilidad es la subsistencia de un derecho del trabajo “clásico” (46) que nació para dar respuesta a una particular situación de crisis social generada por el propio sistema capitalista. Nos encontramos, sin duda, ante la superación de “fases pietistas” del Derecho del Trabajo bajo concepciones paternalistas del trabajador aislado (47), lo cual, reconózcase, no tiene que entenderse como algo pernicioso ni negativo. Todo lo contrario. La norma, “per se”, tiene que sintonizar con el contexto en que se desenvuelve y aplica, so pena de eludirse ineficazmente por sus propias inflexibilidades. Sabido es que muchos de los “dismantelamientos” de la reforma caían por su propio peso por tratarse de instituciones gestadas en un modelo preconstitucional y heterónimo de relaciones laborales que suplía la ausencia de libertad sindical y negociación colectiva mediante mortificantes intervenciones del Estado en la juridificación del Derecho del Trabajo (v.gr. esclerotización de la negociación colectiva, vigencia de las reglamentaciones y ordenanzas franquistas, burocratización de la administración laboral, intervencionismo desmedido en algunos temas de la autoridad administrativa, lentitud en la tramitación de los procedimientos

(44) M.C. PALOMEQUE LÓPEZ (1995), “La reforma del mercado de trabajo y las transformaciones del derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, n.16-17, pág. 11.

(45) En sentido contrario, RODRÍGUEZ PIÑERO, M. “Racionalidad empresarial y mercado de trabajo”, op. cit. pág. 5.

(46) RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1982), “Derecho del trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo”, en la obra *Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo*, IELSS., Madrid, pág. 118.

(47) SEMPERE NAVARRO, V. “Sobre el concepto...” op. cit. pág. 194.

laborales, etc) (48). Por tanto, esa “vuelta atrás” legislativa en clave “desreguladora” no es ni más ni menos que el “precio” que pagar por la extensión material de la autonomía colectiva (49).

La disciplina laboral, ciertamente, ha tenido y tendrá que “enfrentarse consigo misma bajo una pseudo-convicción flexibilizadora”. Sin embargo, ello no tiene que suponer la desaparición de sus rasgos característicos. Dicho ordenamiento sigue cumpliendo, tal como debe seguir haciéndolo, su función primordial, que no es otra que “juridificar” el conflicto laboral encauzándolo dentro de límites razonables y aceptados por ambas partes (50). El reto, como siempre lo ha sido pero quizás más palmario en el momento actual, radica en su capacidad para vehicular las recurrentes inflexiones del sistema productivo y para responder a las exigencias flexibilizadoras empresariales, pero además, y sobremanera, afrontar todo ello sin perder su esencia como mecanismo corrector del desequilibrio contractual subyacente en la relación de trabajo y como red socioprotectora de sus propias disfuncionalidades operativas (51).

El Derecho del Trabajo se hace y se rehace sobre equilibrios siempre novedosos dependientes del papel, la voluntad y la acción ejercida al respecto por los agentes sociales. Es, en definitiva, una parcela del ordenamiento “modelo para armar” y desarmar. Posiciónese el lector a la vista de lo expuesto en esta nueva e imprecisa diada.

(48) Véase mi artículo cfr. en la nota 5, pág. 604.

(49) R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa” op. cit. pág. 44.

(50) Cfr. L.E. DE LA VILLA GIL (1984), “La función del derecho del trabajo en la situación económica y social contemporánea” *Revista del Trabajo* n. 76, pág. 29.

(51) A. BAYLOS GRAU (1991), *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Ed. Trotta, Madrid, pág. 148.

