

Las transformaciones de las fuentes de derecho del trabajo: Una aproximación

Fernando VALDES DAL-RÉ

Catedrático de Derecho del Trabajo de la sección Departamental de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid
valdesf@cps.ucm.es

RESUMEN

El sistema español de fuentes del derecho del trabajo ha estado sometido en el transcurso de las últimas tres décadas a profundas transformaciones que han afectado de manera intensa y extensa a sus elementos conformadores. El presente artículo pretende ofrecer una visión general, de trazos necesariamente impresionistas, casi puntillistas, de esas transformaciones, apreciadas desde una doble óptica. En primer lugar y desde la óptica del derecho español del trabajo, se analizan los cambios habidos en el modelo tradicional de regulación de las relaciones laborales, prestando una especial atención a los factores determinantes del repliegue de la norma estatal así como a la reordenación de los espacios normativos de la ley y del convenio colectivo. En segundo lugar y desde el ángulo del derecho social comunitario, se examinan los imparable y preocupantes avances de las fórmulas de soft law y sus efectos en el proyecto de armonización social.

Palabras clave: Fuentes del derecho del trabajo; Ley; Convenio colectivo; Derecho flexible; Método abierto de coordinación.

The transformations of basis of labor law: an overview

ABSTRACT

The Spanish Labour Law system has been profoundly changed along the last three decades. These transformations have intensely and extendedly affected this system's elements. The present article tries to offer a general perspective of those transformations, from a double point of view. First, and from the view of the Spanish Labour Law, the changes in the traditional model of regulation of the occupational relations are analyzed, paying special attention to the determinant factors of the folding of the governmental rules as well as the reorganization of the normative spaces of the law and the collective agreement. Second, and from the angle of the Social and Communitarian Law, the unstoppable and preoccupying advance of the soft law formulas and its effects on the project for social harmony are examined.

Key words: Basis of Labor Law; Statute law; Collective bargaining; Soft law; Open method of coordination.

REFERENCIA NORMALIZADA

VALDÉS DAL-RÉ, F, 2007, "Las transformaciones de las fuentes del Derecho del Trabajo: una aproximación", *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 25, núm. 2, 2007.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La óptica nacional: el repliegue de la norma estatal y la reordenación de las relaciones ley-convenio colectivo. 3. La óptica comunitaria: el avance del derecho débil y la progresiva renuncia a la armonización de los derechos nacionales. 4. Referencias bibliográficas

1. Introducción

1. El sistema español de fuentes del derecho del trabajo ha estado sometido en el transcurso de las últimas tres décadas a profundas transformaciones que han afectado de manera intensa y extensa a sus elementos conformadores. En apretada síntesis, puede convenirse que, al menos en su secuencia germinal, las alteraciones detectables en nuestro sistema de fuentes son resultado de dos grandes movimientos.

El primero procede de la instauración de un orden de convivencia política democrático y no cabe reputarlo exclusivo del derecho del trabajo. La atribución a la Constitución de la doble condición de fuente del derecho, dotada de un principio de supremacía (*lex superior*), y de fuente de las fuentes de derecho, dirigida tanto a reconocer los diferentes poderes normativos en un sistema de pluralismo como a definir los principios que ordenan las relaciones entre dichos poderes impone a todo el ordenamiento jurídico una exigencia de adaptación, que habría de manifestarse en la modificación del marco legal y en la interpretación del conjunto de normas, tanto de las que permanecen como de las nuevas que se dictan, en un sentido acorde con los nuevos valores que el texto constitucional encarna y con los derechos y libertades que proclama. En tal sentido, no es por causalidad que, con motivo de la presentación del proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores ante la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Calvo Ortega, hiciera notar que “este Estatuto constituye una primera pieza, y la más importante, de una nueva reforma laboral”; de una reforma que nace de la necesidad de ajustar el sistema jurídico-laboral “a los cambios en el ordenamiento jurídico-político”¹. Enjuiciadas desde el momento histórico en el que fueron pronunciadas, las palabras ahora rememoradas pretendían, de seguro y al margen de otras valoraciones, efectuar una constatación difícilmente refutable: la necesidad de refundar las bases y estructuras normativas del sistema español de relaciones laborales en un sentido acorde a los principios y valores constitucionalmente consagrados

El segundo movimiento que también es posible apreciar en las transformaciones del sistema español de fuentes de las relaciones laborales deriva de la crisis económica que va a marcar, en Europa, el fin de las denominadas décadas “gloriosas”; esto es, del período histórico que arranca tras la terminación de la II Guerra Mundial durante el que, de un lado, la economía se instala en las ruedas de un círculo virtuoso, integrado por un crecimiento económico sostenido, unas moderadas tasas de inflación y un mercado de trabajo próximo al pleno empleo, y, de otro, la política alumbra y pone a punto unas nuevas relaciones entre Estado y sociedad, que han de

¹ Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados 1979, núm. 51, p. 3386.

sellar un nuevo pacto social (Estado Social y Democrático de Derecho) y construir un nuevo sistema de protección social (Estado del Bienestar).

Estos dos grandes procesos de cambio, cuya secuencia temporal se sitúa entre nosotros a finales de la década de los años 70, se encuentran en el origen y en la evolución posterior de lo que cabe calificar como conformación actual de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Es evidente, sin embargo, que en ésta conformación han convergido e incidido otros factores de muy diverso signo, que sólo mediatamente pueden relacionarse con aquellos procesos y que, incluso en ocasiones, no se relacionan en modo alguno con ellos. Se trata de factores políticos, sociales, institucionales, económicos, culturales o tecnológicos, determinantes a su vez de paulatinas evoluciones, de cambios de tendencia, de giros en las tácticas y estrategias de los actores sociales y de los poderes públicos y privados, de nuevas orientaciones, no siempre consolidadas y fáciles de perfilar.

Dicho en otras palabras, el cambio político y la crisis económica forman el sustrato sobre el que se han edificado, en un proceso que en modo alguno puede darse por cerrado, las transformaciones del sistema español de fuentes del derecho del trabajo. Pero sobre éste sustrato han actuado y actúan otras muchas variables que han ejercido y ejercen una destacada influencia en el desarrollo y maduración del sistema y que ha sido creciente a medida que el orden político democrático se ha ido afirmando y, sobre todo, el orden económico se ha hecho más complejo y diversificado, estructurado por, y estructurador de, mercados abiertos, altamente competitivos y de ámbitos supranacionales, que además cuentan con las “poderosas herramientas que proporcionan las nuevas tecnologías” (Castells 1999: 29). Alejados en el tiempo uno y otro, cambio político y crisis económica, nuestro sistema de fuentes del ordenamiento laboral y, más en general, el sistema de relaciones laborales en su conjunto es hoy, en lo esencial, tributario de las formidables transformaciones que las formaciones sociales actuales vienen experimentando y que, en lo esencial, han ocasionado el desmoronamiento y la quiebra de las ideas maestras y fundamentos de la primera modernidad y de la aparición de una segunda modernidad en la que toman cuerpo y surgen “nuevas e inesperadas variedades de lo social y de lo político” (Beck 2000: 31) y, por consiguiente, de su expresión en el campo de lo jurídico.

2. No es mi intención, ni la ocasión me lo consentiría, dar cuenta de la metamorfosis de nuestro sistema de fuentes de derecho del trabajo, empeño éste que, por superficial que fuere, exigiría pasar revista a los cambios habidos en las dos grandes vertientes que ordenan ese sistema. De un lado, a los acaecidos en la vertiente estática, que obligaría a examinar las distintas fuentes de derecho y de la obligación que operan en nuestro ordenamiento, el ejercicio efectivo de esos poderes y su peso relativo en la regulación de las relaciones laborales. De otro, a los acontecidos en la vertiente dinámica, tarea ésta que conduciría a analizar las mudanzas habidas en las relaciones entre cada una de esas fuentes y los principios que rigen su aplicación. Con bastante mayor modestia, me limitaré a reflexionar sobre algunos de los cambios operados en ese sistema, sin más propósito que el procurar ofrecer una visión

general, de trazos necesariamente impresionistas, casi puntillistas, de las transformaciones del sistema de fuentes del derecho del trabajo, apreciadas éstas desde una doble óptica: el derecho español del trabajo y el derecho social comunitario.

2. La óptica nacional: el repliegue de la norma estatal y la reordenación de las relaciones ley-convenio colectivo

3. Desde una perspectiva histórica, el sistema español de relaciones laborales se ha construido y desarrollado a través de fórmulas de intervencionismo del Estado. O enunciada la idea en otras palabras, la norma estatal ha actuado como cauce exclusivo o preferente de regulación del trabajo por cuenta ajena. La tradicional prioridad conferida a la legislación como método de ordenación de las relaciones laborales obedece a una muy concreta lógica, que puede describirse en términos de la lógica de tutela de los trabajadores en su condición de sujetos de una relación obligatoria que se concierta, en la inmensa mayoría de las ocasiones, en una abierta posición de asimetría de poder contractual. En este modelo de intervención, que no se formula como modelo teórico, sino como modelo analítico de explicación de nuestra realidad, la función básica de la mediación normativa del Estado ha sido la protección de la parte contratante más débil, expresada mediante la sustracción o la limitación al juego de la libre contratación, de la individual pero también de la colectiva, de la determinación de los aspectos más significativos del contenido de la relación obligatoria. Por lo demás, la garantía de la efectividad de esta tutela se ha articulado a través de una pluralidad de instrumentos que ha actuado en un doble frente. De un lado y en el frente de la autonomía individual, instrumentos de naturaleza jurídico-privada, tales como la indisponibilidad de las normas, la irrenunciabilidad de derechos en ella reconocidos, la ineficacia radical de los pactos o estipulaciones contractuales que contravienen aquellas y su sustitución automática por la norma relegada. Y de otro y frente a la autonomía colectiva, la atribución a la norma estatal de la capacidad de delimitar el tipo de relación que con ella ha de mantener, en cada momento y respecto de cada concreta condición de trabajo, la negociación colectiva. En breve, la potestad que ha asistido a los titulares de los poderes normativos del Estado de definir la estructura jurídica de la norma por él dictada, en atención a un juicio de oportunidad sobre los intereses en juegos dignos de protección preferente, como norma única, mínima, supletoria, subsidiaria o básica.

4. Este modelo de intervención tan brevemente descrito va a resultar plenamente compatible con los imperativos constitucionales derivados del cambio político. Es ésta una conclusión sobre la que no vale la pena polemizar. La mediación de los poderes públicos en el campo de las relaciones laborales puede deducirse sin violencia alguna de numerosos pasajes constitucionales (arts. 35, 37, 38 y 40 CE, entre otros), sin olvidar la cobertura que a esa presencia estatal brinda la cláusula general enunciada en el art. 9.2, que impone a los poderes públicos el deber de “promover

las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas”.

Promulgado el texto constitucional, el debate no se centra –aun cuando en ocasiones así haya sucedido, manejando un arsenal de argumentos más interesados que interesantes– en discernir si el Estado puede intervenir en el campo de las relaciones laborales o ha de permanecer ajeno a él, en posición de neutral observador. El núcleo fuerte de la discusión reside en precisar el modo como esa intervención debe instrumentarse y los límites de su ejercicio. La concurrencia del Estado y de los grupos sociales (organizaciones de representación y defensa de intereses de los trabajadores y empresarios) en la tarea de ordenar las relaciones laborales exige, en efecto, arbitrar formulas apropiadas con vistas a garantizar que uno y otros puedan desempeñar las funciones que les son propias, y que el texto constitucional les asigna y asegura, en modo tal que ni la acción estatal transforme la autonomía colectiva en un instrumento subalterno de gobierno del fenómeno laboral ni ésta pretenda tratar las relaciones laborales como un mero negocio “interprivado”, infranqueable a la mediación del Estado.

Enjuiciada desde esta perspectiva, la consagración constitucional de la autonomía colectiva en su vertiente de autonomía negocial (art. 37.1 CE) no ha llevado aparejada la atribución a los grupos sociales organizados de un monopolio en la regulación de las relaciones laborales, individuales y colectivas, de suerte que legislación y negociación colectiva son instrumentos socialmente típicos de ordenación de dichas relaciones. Tampoco existe principio constitucional alguno que fundamente la idea de que la norma estatal y la norma pactada son categorías identificables, cada una de ellas, en función de la otra; es decir, en razón de los espacios que, en un hipotético reparto de competencias, deja la categoría contraria. Sin perjuicio de que el Estado pueda retener para sí y con carácter excepcional la reglamentación de determinadas materias, en el sistema español de relaciones laborales ni hay una regla de distribución *rationae materiae* entre ley y convenio colectivo ni puede sostenerse con un mínimo de rigor que la norma estatal está llamada a regular cuestiones de destacada importancia y el convenio colectivo, empero, lo haga respecto de materias privadas de ese elemento cualificador o viceversa.

Sin embargo, el texto constitucional ha consagrado lo que, hace ya tiempo y en otro lugar, he denominado “reserva en favor de la autonomía colectiva de una función normadora de segundo grado” (Valdés Dal-Ré 1994: 384). Este principio comporta la primacía, que no el monopolio, de la negociación colectiva para reglamentar las condiciones de trabajo en el interior del grupo y su realización requiere la abstención normativa del Estado en los ámbitos profesionales, salvo situaciones de necesidad. Norma estatal y norma colectiva, sustantivamente indiferenciables en atención a criterios materiales, pueden distinguirse, no obstante, en razón de los campos de actuación: aquella tiene una vocación de generalidad, estableciendo mandatos aplicables genéricamente a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ordenamiento laboral; esta otra, en cambio, enuncia sus reglas para grupos determinados de unos y otros, definidos en atención a ciertos rasgos de identidad espacial, funcional

o profesional. Con todo, ha de quedar claro que se trata de una descripción natural o típica de los destinatarios de esas normas, compatible, desde luego, con la existencia de normas estatales particulares o normas colectivas generales. Las denominadas “Ordenanzas de necesidad” (Disp. Adic. 7ª ET) y los Acuerdos Interprofesionales de ámbito nacional (art. 83.2 y 3 ET) constituyen manifestaciones de esta compatibilidad que, en el primer caso, viene a moderar la función de aquella reserva y, en el segundo, la potencia y refuerza, identificando al grupo con una abstracta categoría de trabajador y empresario, sin referencias singulares.

5. Mayor interés tiene el conocer si el tan citado modelo de intervención del Estado entra o no en crisis con ocasión de la aprobación del primer texto del ET en 1980. El interrogante planteado ha de ser respondido, con todas las matizaciones que se quieran o deban formular, en un sentido negativo. La aprobación del ET en el año 1980 no introduce una quiebra o ruptura en la histórica función asumida por el Estado en el campo de las relaciones laborales. Es cierto que el Título I de ese texto legal constituye el enclave normativo en el que la tradicional política de derecho asignada a la norma laboral estatal, de protección al contratante débil, va a converger con una nueva y todavía discreta orientación, enderezada a procurar al empresario una gestión y administración más flexible de la mano de obra. Pero apreciada esta orientación con una cierta perspectiva histórica y enjuiciada la misma con criterios de globalidad, los elementos de continuidad del ET, versión inicial, priman sobre los de ruptura o crisis. Es esta una conclusión que puede confirmarse a través de un doble argumento.

En primer lugar, el ET-1980 no procede a derogar el profuso y complejo bloque reglamentario procedente del sistema franquista, manteniendo la vigencia no sólo de la mayoría de los reglamentos generales sino, además, la de las reglamentaciones sectoriales. Por centrar la atención en éstas últimas, la Disposición Transitoria Segunda de esa norma legal enunciaría dos previsiones en relación con las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales. (OO.LL.) Al amparo de la primera, se declararía el mantenimiento de la vigencia de este bloque reglamentario procedente del sistema preconstitucional de fuentes del ordenamiento laboral, degradando su fuerza normativa, no obstante, a la condición de derecho dispositivo y, en consecuencia, posibilitando a la negociación colectiva la modificación de su contenido normativo. La segunda previsión habilitaría al entonces Ministerio de Trabajo a la derogación de las OO.LL., previo informe de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. La Disposición Transitoria Segunda del ET de 1980 fue configurada así como una típica norma de transición (Matía Prim 1994: 18); como una norma puente dirigida a facilitar el tránsito de un sistema de intervencionismo radical a otro más acorde con los postulados constitucionalmente consagrados de promoción y defensa de la autonomía colectiva.

El modelo histórico de mediación normativa del Estado, erigido en pieza institucional de nuestro sistema de fuentes, no solamente no experimenta grandes sobresaltos ni cambios tras la promulgación del ET. Dicho modelo tampoco es alterado por la práctica negocial, que no supo, no quiso o no pudo evadirse del papel secun-

dario y subalterno que venía arrastrando de la época preconstitucional. Salvando algunas notables excepciones, que no harían sino confirmar la regla general, la función típica ejercida por los convenios colectivos durante buena parte de la primera etapa estatutaria se concretará, en lo esencial, en aventajar las condiciones de trabajo establecidas por el bloque de la legislación estatal. La responsabilidad de garantizar una plataforma de derechos mínimos indisponibles, que asegurasen adicionalmente la unidad del mercado de trabajo, permaneció en manos del Estado y a él fue confiada, obteniendo el convenio colectivo sus mejores rendimientos en mejorar la calidad o la cantidad de esos derechos mínimos.

6. Descartada pues la incompatibilidad del cambio político con el modelo tradicional de ordenación de las relaciones laborales, el *humus* que ha nutrido en origen los cambios en el sistema de fuentes del derecho del trabajo y que ha actuado, también en origen, como cimiento de su legitimidad social ha sido el brusco reencuentro del ordenamiento laboral con el compañero que siempre viaja con él, pero que ensancha y alarga su figura a medida que, también en la economía, se materializan y toman cuerpo las intuiciones “aldeanas” de MacLuhan. Me refiero, claro es, a la escasez del empleo.

Si la lucha contra la escasez del empleo ha proporcionado la levadura en el trayecto que ha acompañado a los cambios en el modelo histórico de regulación de las relaciones laborales, en un modelo que atribuye a la norma laboral estatal una preferencia normadora, la flexibilidad ha aportado el lema, el objetivo y el contenido. O enunciada la idea en términos menos sumarios, la flexibilidad ha suministrado, a este proceso de mudanzas, el soporte ideológico, el móvil político y la traducción normativa. No son éstos, desde luego, momento y lugar adecuados para abrir un debate sobre la flexibilidad; ni siquiera limitadamente para examinar su concreción normativa. No me resisto, sin embargo, a dejar constancia de los cambios que la propia noción de flexibilidad y su práctica han experimentado en el transcurso de estos veinticinco últimos años.

En sus inicios, las medidas de flexibilización del mercado de trabajo se presentan y se utilizan como meros instrumentos para combatir el paro; medios para preservar, en el conjunto de la economía, un volumen de empleo aceptable. La lectura de la Exposición de Motivos de la Ley 32/1984 así lo confirma. “Se hace necesario –dirá dicho preámbulo– proceder a una nueva regulación de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, y se impone hacerlo con criterios más flexibles y realistas que en ocasiones anteriores, por lo que resulta conveniente la eliminación de algunas de las limitaciones que han venido caracterizando el régimen jurídico de estos contratos”. En la actualidad de nuestros días, sin embargo, la flexibilidad se ha despojado de su carácter instrumental para convertirse en un fin en sí mismo. De una flexibilidad del sistema se ha transitado a un sistema flexible.

Una conversión en el concepto y función de la flexibilidad, en los términos tan sumariamente descritos, es el resultado, en realidad, de una conversión más profun-

da, que también afecta a la causa misma de los cambios ocasionados en la legislación laboral en la segunda mitad de este cuatro de siglo. Tales cambios ya no sólo se entienden y perciben como una obligada respuesta para combatir el paro o, expresada la idea desde otro ángulo, como una medida necesaria para proteger los empleos. El factor principal que a partir de la última década del anterior siglo anima y fomenta esos cambios es la protección del mercado; o por decirlo en términos menos concisos y más precisos, la protección de un nuevo orden económico, el orden económico globalizado, que trastoca de manera brusca y acelerada, hasta terminar sustituyendo, las bases institucionales del hasta entonces dominante.

El formidable crecimiento de los intercambios comerciales internacionales de bienes, servicios y capital, hecho posible en gran medida como consecuencia de la aplicación de los principios de liberalización del comercio adoptados en el ámbito de la Organización Mundial del Comercio (OMC), ha producido una “desterritorialización” de los mercados y de la economía (Perulli 1999: XVI), dando jaque, en proporciones aún difíciles de detectar en su alcance último, al control que los Estados han ejercido tradicionalmente sobre unos y otra. Por decirlo sin rodeos, la globalización pone en crisis a los propios Estados, crisis ésta que arrastra tras de sí a los ordenamientos jurídicos nacionales en general y, de manera muy singularizada, al más nacional de los sectores jurídicos: al derecho del trabajo (Romagnoli 2003: 16). La extremada movilidad de las inversiones y de las localizaciones productivas modifica tanto las competencias normativas de los Estados sobre el trabajo como las condiciones materiales sobre las que el derecho del trabajo, en general, y la legislación laboral, más en particular, han sido construidos. La pérdida por los Estados de su capacidad de intervenir sobre la actividad económica “desnacionaliza” el derecho del trabajo (D’Antonna 2000: 231).

Una situación semejante de desequilibrio entre economía y política, en el que cohabitan “naciones sin riqueza” y “riqueza sin naciones” (Galgano/ Cassese/ Tremonti/ Treu 1993), ofrece el caldo de cultivo para la aceleración y profundización de la crisis de las legislaciones nacionales laborales. La facilidad de las empresas transnacionales de decidir el destino de sus inversiones productivas comprime los márgenes de disposición de los Estados, alterando tanto las funciones tradicionales de su poder normativo sobre las relaciones laborales como las técnicas a través de las que dichos poderes vinieron expresándose.

7. Es en este contexto económico en el que van tomando cuerpo las transformaciones más significativas del sistema de fuentes del derecho del trabajo. La primera y probablemente la más importante transformación, ya que actúa como causa desencadenante de buena parte de los cambios, afecta a la función atribuida a la intervención del Estado en el campo de las relaciones laborales. La mayoría de las reformas que se van produciendo en el ET no sólo levantan acta de la formidable y creciente *vis atractiva* que sobre la legislación laboral ejercen las políticas económicas, tendiendo nexos, más o menos visibles o perceptibles, entre el derecho (el trabajador como sujeto de relaciones jurídicas), la economía (el mercado de trabajo

como espacio de encuentro de ofertas y demandas de trabajo) y la sociedad (los ciudadanos como sujetos que acceden, a través del empleo o de mecanismos sustitutorios de protección social, a un nivel de ingresos económicos para asegurar su desarrollo personal y social). Esas reformas van poniendo en crisis las funciones más típicas, canónicas y tradicionales de la legislación laboral; es decir, de la intervención del Estado en el campo de las relaciones laborales. La norma laboral estatal no sólo se concibe como un medio de igualación de posiciones contractuales asimétricas; es, también y en parte nada desdeñable, un instrumento de gobierno del mercado. Las medidas de política de empleo diseñadas, en un primer momento, para combatir los problemas derivados del paro y, más tarde, para ajustar la realidad laboral al nuevo orden económico globalizado ya no expresan una voluntad política de utilizar la regla jurídica con fines de reequilibrio de la asimetría de poderes contractuales entre los sujetos que intercambian salario por trabajo dependiente y por cuenta ajena y de protección de los trabajadores. La pérdida del control político sobre el orden económico globalizado transforma la función de la regla jurídico-laboral, que se percibe ahora, en lo esencial, como un medio para moderar o para eliminar las disposiciones limitativas al juego de las leyes ordinarias del mercado. En suma, el canon primero de valoración de la legislación laboral ya no será la tutela del trabajo mismo, sino la eficiencia del mercado.

Bien enjuiciada, no es ésta una nueva función. Por propia naturaleza, el ordenamiento laboral siempre ha tendido a hacer compatible la función de sostenimiento y desarrollo del sistema económico con la función de garantía y progreso de los derechos de los trabajadores, buscando un equilibrio entre los polos de esta tensión, que es el que permite definir cada sistema. La novedad reside, muy probablemente, en el redescubrimiento o reformulación de esta vieja realidad; de que la ley no está separada ni de la economía ni de la sociedad: influye sobre ellas pero experimenta influencias de ellas.

La recuperación por la norma laboral estatal de esta función, efectuada de manera tosca por la Ley 32/1984 y sin disimulo y con abierto entusiasmo, entre otras, por las leyes 11/1994, 12/2001 y 45/2002, lleva asociada una constelación de efectos que, con fórmula sintética pero no simplificadora, pueden resumirse en una redefinición de los equilibrios que, hasta el presente, conformaban el armazón de nuestro sistema de relaciones laborales. Me referiré a dos en concreto.

El primero alude a las posiciones contractuales de trabajador y empresario. Un análisis comparativo de la legislación laboral anterior a 1984 y actualmente en vigor evidencia la disminución de su tono protector. El ordenamiento laboral estatal vigente es un árbol con menos sombra; más clareado, pues las sucesivas reformas legislativas le han ido podando una buena parte de su fronda garantista. Pero además de reducir el acervo de derechos mínimos, cuyo disfrute la ley ampara, ese mismo análisis arroja una segunda conclusión: la redistribución llevada a cabo por la norma estatal en los poderes del empresario. Esta redistribución se ha operado mediante un doble y combinado procedimiento. De una parte, transfiriendo al ámbito de los poderes fuertes (poder de dirección y poder de variación) facultades antes ubicadas en el

territorio de poderes débiles, cuyo ejercicio requería la remoción de un obstáculo (autorización administrativa). De otra, aligerando las condiciones de ejercicio de estos poderes débiles, reinstalados ahora en una zona de mayor discrecionalidad.

Las relaciones entre la ley y el convenio colectivo también han experimentado una nada desdeñable reordenación. El tema es sobradamente conocido, por lo que me limitaré a unas breves observaciones. La reforma estatutaria de 1994 ha abierto un proceso de repliegue del Estado en su función normadora de las relaciones laborales. La legislación más reciente ha transferido a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de empresa la responsabilidad en régimen de monopolio de regular numerosas materias laborales, tales como el sistema de clasificación profesional, la promoción económica o la estructura salarial.

Desde luego, en el vigente ordenamiento laboral no han desaparecido las normas imperativas, que actúan como mínimos inderogables frente al convenio colectivo y, con mayor causa, frente a la autonomía individual. Sin embargo, las relaciones entre legislación y negociación colectiva se han hecho más complejas. El convenio no sólo puede suplementar el contenido mínimo de la ley. Esta puede llamar al convenio para realizar tareas integrativas o complementarias de su contenido e, incluso, derogatorias. En España, como en otros países europeos, la norma estatal tiende a sustituir las fórmulas del derecho fuerte por otras de derecho dispositivo, que toleran su derogación por la negociación colectiva o, al menos, por cierto tipo de convenios colectivos (por ej., los de ámbito sectorial). Como lógico corolario de los fenómenos tan brevemente resumidos, la nueva norma laboral estatal ha reforzado y potenciado el papel de la negociación colectiva. Los espacios normativos antes ocupados por la ley han de ser ahora “colonizados” por el convenio colectivo, so pena de abandonar la regulación de aspectos importantes del contrato a la autonomía individual; es decir, al poder unilateral del empresario.

Y también se han abiertos, en fin, nuevos espacios a la función normativa del contrato de trabajo, que ya no sólo aspira a actuar como instrumento subalterno de mejora de las condiciones de trabajo legal o convencionalmente establecidas; también pugna por asumir funciones integrativas, complementarias o, incluso, de regulación independiente respecto al convenio colectivo. A veces de manera subsidiaria, en defecto de norma pactada; pero otras veces de modo autónomo, como consecuencia de la preferencia que le viene otorgado por la propia legislación.

3. La óptica comunitaria: el avance del derecho débil y la progresiva renuncia a la armonización de los derechos nacionales

8. El proceso de juridificación del trabajo por cuenta ajena y dependiente se ha edificado, al menos en los países eurocontinentales de tradición legicentrista, a través de una pluralidad de instrumentos normativos dotados de fuerza vinculante; de un conjunto de actos destinados a instituir derechos y obligaciones inmediata y directamente aplicables a los sujetos, individuales y colectivos, que integran el com-

plejo universo de las relaciones laborales y cuya inobservancia plena o por defecto es invocable ante los órganos jurisdiccionales como fundamento de una pretensión de reparación o de restauración. El pluralismo de las fuentes de producción del derecho de trabajo no ha ido acompañado, así, de un pluralismo en la naturaleza jurídica de las fuentes formales. Al margen de su origen y procedencia y con independencia de su diverso grado de generalidad, abstracción e, incluso, imperatividad, todas ellas han compartido el atributo más típico de la normatividad.

Los factores capaces de ofrecer una razonable y razonada explicación de la adscripción de las normas laborales al núcleo duro de la experiencia jurídica son abundantes. Pero de entre todos ellos, dos han desempeñado un papel de especial relevancia constructiva. El primero tiene mucho que ver con la territorialidad de las relaciones jurídicas objeto de regulación y, por lo mismo, con la firme voluntad de los Estados nacionales de sujetar ese emergente sector del ordenamiento jurídico a un principio de soberanía. El segundo factor, por el contrario, trae causa en las funciones del propio derecho de trabajo, que nace y se consolida con la doble y estrecha finalidad de compensar la radical asimetría de poder contractual existente en la operación de intercambio del trabajo por cuenta ajena y dependiente por salario así como de proteger a los trabajadores. Dos de los principios más estructurales y estructuradores del sistema de fuentes del derecho del trabajo constituyen la traducción jurídica de estos factores. La *lex loci* refleja la decisión de los Estados nacionales del ejercicio de un efectivo poder político sobre las relaciones laborales. De su lado, la organización de las fuentes reguladoras de las relaciones laborales (legislación, autonomía colectiva y autonomía individual) en derredor de unos pocos principios básicos (orden público laboral, *favor laboratoris* e irrenunciabilidad de derechos) expresa la vocación tuitiva y compensadora del ordenamiento laboral.

La configuración del derecho del trabajo como conjunto de instrumentos normativos dotados de vinculabilidad jurídica y protegidos por una sancionabilidad en caso de inobservancia ha mantenido su vigencia a través de una historia que llega a nuestros días. Pero es ésta una configuración que, ahora, ya no puede ir acompañada de la nota que la ha calificado durante buena parte de ese recorrido histórico: su capacidad para describir, apenas sin matizaciones, el ordenamiento jurídico-laboral. Desde finales de los años 70, primero de manera tímida y descoordinada y más tarde, y ya en la década de los años 90, de modo abierto y sistematizado, el derecho del trabajo está siendo colonizado por una serie de actos, muy heterogéneos en su procedencia, formalización, contenido y naturaleza, cuyo denominador común es la ausencia de efectos jurídicos vinculantes. Tales actos quedan hoy agrupados bajo la abreviada expresión *soft law*, que en pocos años ha hecho fortuna y se ha consolidado en el lenguaje doctrinal, de donde, por cierto, trae origen (Distefano 2003: 18).

Las manifestaciones de *soft law*, recludas durante largo tiempo en el ámbito de un derecho internacional gobernado por el principio de la cooperación intergubernamental (recomendaciones de organizaciones internacionales o *non-binding agreements*), empiezan así a expandirse y penetrar en el universo de las relaciones laborales, en gran medida a impulsos de las nuevas formas de organización que adoptan,

bien por motivaciones diversas y no siempre coincidentes, los Estados nacionales, las organizaciones supranacionales y los agentes económicos y sociales privados para hacer frente a los retos y desafíos de una economía crecientemente abierta y globalizada.

9. El término “débil”, “flexible” o “elástico”, cuando adjetiva al derecho, se transforma en una noción “elusiva” (Pastore 2003: 9). La debilidad o flexibilidad de un acto jurídico puede afectar, en primer lugar, al modo de enunciar la regla jurídica, formulada con un sentido vago, indeterminado y ambiguo. Pero aquellas notas también pueden predicarse no ya del contenido del acto, sino de su eficacia, lo que acontece en el supuesto de que el acto mismo se encuentre privado de todo mecanismo sancionador y excluyente de exigibilidad judicial. E igualmente pueden referirse esos rasgos al procedimiento, en cuyo caso la noción de “derecho débil” evoca no un conjunto de reglas, sino un método a través del cual pueden producirse reglas o, al menos, estándares. Pero sea cual fuere el sentido atribuido, las propiedades del derecho débil siempre terminan definiéndose por oposición a las propias del derecho clásico, del *hard law*. Frente a la lógica de la vinculación y de la sanción a la que responde éste, aquél obedece a la lógica de la oportunidad y de la persuasión.

Por otra parte, la doctrina mantiene una sustancial unanimidad al encuadrar el derecho débil en las fronteras del sistema jurídico; las discrepancias se manifiestan, sin embargo, a la hora de su ubicación en los bordes exterior o interior de esos confines. Sin entrar en el debate, creo que puede compartirse la tesis de quienes sitúan el *soft law* intramuros de la ciudadela del derecho en razón de su aptitud para generar algún efecto jurídico relevante, también débil, por supuesto. En tal sentido, no puede ni debe negarse la capacidad de algunas manifestaciones de *soft law* (recomendaciones, por ejemplo) de anticipar futuras regulaciones cogentes, de actuar como criterios de interpretación de las reglas jurídicas vinculantes o de transformarse, a resultas de una aplicación reiterada, en normas vinculantes. La juridicidad predicable de los actos integrados bajo esa afortunada noción de síntesis que es el *soft law* tiende así a desplazar su centro de gravedad desde el plano de la coercibilidad al terreno de la efectividad. Los códigos de conducta, las recomendaciones, los avisos, los pareceres, las directrices y orientaciones, las declaraciones, las instrucciones y los programas y proyectos pueden definir reglas que, pese a no ser exigibles a través de los procedimientos típicos de la coerción jurídica, pueden llegar a ser observadas, conformando comportamientos y alcanzando cierto grado de efectividad jurídica (Spadaro 2001: 259-260). Pueden llegar, aunque a menudo no llegan. Y es que, generalizando a todas las manifestaciones de *soft law* el juicio formulado limitadamente a los códigos de conducta, “*la juridicité commence d’être, mais elle n’est pas achevée*” (Bettati 1984: 83). En las observaciones que siguen, analizaré la presencia del derecho débil en el ordenamiento social comunitario, destacando, aunque sea de una manera sumaria, algunas de sus más relevantes consecuencias, las cuales, por lo demás, pueden sin esfuerzo alguno predicarse, más en general, de las técnicas del *soft law* presentes en el derecho interno.

10. La Unión Europea (UE) se ha edificado, en gran medida, como una comunidad jurídica, con voluntad de unificar o armonizar los sistemas jurídicos de los Estados miembros, habiendo utilizado para el logro de tal fin, bien con la oportuna acomodación, los principios más clásicos de esos sistemas (efecto directo, supremacía del derecho comunitario o interpretación conforme, por ejemplo). En la actualidad, sin embargo, el ordenamiento comunitario, al menos en lo que concierne a su vertiente social, parece alejarse de este paradigma tradicional. La construcción de la Europa social ya no se hace sólo ni tanto mediante el empleo de actos normativos, de naturaleza cogente y jurídicamente exigibles, destinados a armonizar los ordenamientos a través de normas directivas. También se recurre, y de manera creciente, a las fórmulas de *soft law*. El Libro blanco sobre la Gobernanza Europea levanta acta de estos cambios, apostando por la apertura de nuevas y distintas vías de integración. “El acto normativo –razonará el mencionado libro blanco– es sólo una parte de una solución más amplia, en la que han de combinarse normas formales con otros instrumentos no vinculantes, como las recomendaciones, las orientaciones e, incluso, autoregulaciones conforme a una lógica común concordada” (Comisión Europea 2001: 21).

El derecho débil no es, desde luego, una noción desconocida en el derecho social comunitario; como tampoco lo es la existencia, en la concreta experiencia jurídica comunitaria, de instrumentos propios del derecho débil. El art. 249 Tratado de Roma (TR), (anterior art. 189), menciona dos tipos de actos jurídicos, unos (reglamentos, directivas y decisiones), integrantes del *hard law* y otros (recomendaciones y dictámenes), pertenecientes al *soft law*. La novedad reside en el progresivo abandono del objetivo de armonización mediante normas de derecho fuerte.

Este abandono se está articulando a través de una doble y combinada vía. La primera y probablemente la más sutil carece de expresa traducción formal, instrumentándose mediante un cambio en los contenidos materiales o sustantivos de las directivas. La primera manifestación de esta transformación, todavía cautelosa, lo ofrece el *corpus* normativo integrado, de un lado, por la Directiva Marco 89/391, sobre Seguridad y Salud en el trabajo y, de otro, por la constelación de las directivas de desarrollo. Estas normas, que responden formalmente al modelo clásico de armonización del derecho social comunitario (Lo Faro 1999:63), inician, sin embargo, “una nueva estación de legislación ligera, de tipo promocional y no regulativo” (Caruso 1997: 1), que se aleja de la finalidad perseguida con las directivas de la primera generación o con los contenidos prescriptivos establecidos en ellas. A partir de entonces, la práctica totalidad de las directivas sociales dictadas responden a esta lógica; a una lógica que declina la búsqueda y consecución de efectos armonizadores en los ordenamientos europeos, optando por fijar reglas marco, vinculadas en buena medida con opciones de política de empleo y cuyo objetivo es, más que la armonización, la mera coordinación².

² Tal sucede, por ejemplo, con las Directivas 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial, y 99/70, sobre contratos de duración determinada.

La segunda vía del abandono del objetivo de armonización a través de técnicas del derecho fuerte se encauza, precisamente, a través del MAC, manifestación prototípica de un nuevo modo de entender el proceso de integración europeo mediante el recurso sistemático a técnicas propias del derecho débil. Desde que el Tratado de Amsterdam lo configurase como el instrumento idóneo para promover la convergencia de las políticas de empleo de los Estados miembros (arts. 125 y ss), el MAC ha expandido su radio de acción a nuevos campos (inmigración o pensiones, por ejemplo)³, habiéndose erigido en una pieza clave de la nueva gobernanza europea que gira sobre la lógica de la persuasión (Moreau 2005:156).

Limitando la atención a la aplicación del MAC en las políticas de empleo, la práctica totalidad de los instrumentos de los que se vale (directrices u orientaciones, informe anual, recomendaciones, planes nacionales de empleo o buenas prácticas) entran en la “compendiosa” (Romagnoli 2003: 17) noción de *soft law* y, por lo mismo, esos instrumentos carecen de los atributos de la vinculabilidad. Pese a ello y como con acierto se ha razonado, las acciones comunitarias de empleo, articuladas a través del MAC, son algo más que simples documentos políticos de índole programática. Muy antes al contrario, pueden producir –aunque nada garantiza que tal suceda– un efecto de conformación no imperativa a resultados de la combinación de mecanismos tales como la reiteración de los procesos de decisión, la estandarización del lenguaje y de los indicadores utilizados, la interconexión entre las distintas políticas en las que actúa, los condicionamientos derivados de los procedimientos de mutua confrontación y evaluación desarrollados bajo un principio de paridad (el programa *peer review* o *el benchmarking*, por ejemplo) y, en fin, los efectos emulativos asociados a la difusión de las buenas prácticas (Bano 2003: 59).

11. Las técnicas de derecho débil apreciables en el derecho comunitario no sólo están contribuyendo, unos a la desnacionalización del derecho del trabajo, y las otras a su deseuropeización (Valdés Dal-Ré 2005: 39). La implantación de las fórmulas de *soft law* están acelerando la “crisis de identidad” (D’Antonna 2002: 17) en la que el derecho del trabajo se encuentra inmerso desde hace dos décadas. En lo que aquí me importa señalar, esta crisis se manifiesta en una doble tendencia, estrechamente relacionada entre sí: redefinición de sus funciones y reformulación de sus relaciones institucionales con otros sectores del ordenamiento jurídico.

Una lectura comparada de las obras y ensayos de la doctrina iuslaboralista anterior y posterior a la década de los años 80 evidencia, sin esfuerzo alguno, los cambios habidos en los contenidos temáticos del derecho del trabajo, que ha experimen-

³ Vid, entre otros, Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo relativa a un método abierto de coordinación de la política comunitaria en materia de inmigración, DOCE 17-9-2002, C 221/49; Conclusiones del Consejo sobre una coordinación abierta para unas pensiones adecuadas y sostenibles, DOCE 29-10.2003, C/269/3 y Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre “refuerzo de la dimensión social de la estrategia de Lisboa: racionalización del método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social”, COM (2003) 261 final.

tado una creciente colonización por conceptos y normas cuyo centro de gravedad no son las relaciones de trabajo dentro del ámbito de la empresa, sino la regulación del mercado de trabajo. Nociones tales como “flexibilidad”, “competitividad”, “acceso al mercado”, “empleabilidad”, “reparto del empleo”, “productividad” o “desempeño profesional”, por citar unos pocos ejemplos ilustrativos, forman ya parte de los hábitos del lenguaje de las normas laborales (estatales o convencionales, que lo mismo da), habiéndose incorporado con normalidad al razonamiento judicial, a la acción sindical o a la reflexión teórica de los juristas.

El derecho comunitario no se ha sustraído a estas tendencias; antes al contrario, las ha exacerbado a resultas de las reformas operadas por el Tratado de Amsterdam y de la aplicación a las políticas de empleo del MAC en el marco de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Pero uno y otra, método abierto de cooperación y estrategia europea del empleo, no sólo se limitan a levantar acta de la *vis atractiva* que sobre el derecho del trabajo ejercen las políticas de empleo, tendiendo nexos, más o menos visibles o perceptibles, entre el derecho (el trabajador como sujeto de relaciones jurídicas), la economía (el mercado de trabajo como espacio de encuentro de ofertas y demandas de trabajo) y la sociedad (los ciudadanos como sujetos de derechos que les permitan, a través del empleo o de mecanismos sustitutorios de protección social, acceder a un nivel de ingresos económicos para el desarrollo personal y social). El MAC y el arsenal de actos de *soft law* que lo instrumentan ponen en crisis las funciones más típicas, canónicas y tradicionales del derecho del trabajo (Ball 2001: 354). Las medidas de política de empleo diseñadas para poner en práctica la EEE no expresan, o no sólo expresan, una voluntad de utilizar la regla jurídica con fines de reequilibrio de la asimetría de poderes contractuales entre los sujetos que intercambian salario por trabajo dependiente y por cuenta ajena y de protección de los trabajadores. La pérdida del control político sobre el orden económico globalizado transforma la función de la regla jurídico-laboral, que se percibe ahora, en lo esencial, como un medio para moderar o para eliminar las disposiciones limitativas al juego de las leyes ordinarias del mercado. El canon de valoración de las acciones sobre el trabajo no es la tutela del trabajo mismo, sino la eficiencia del mercado (Hepple 2003: 34). De ahí, que la efectividad sustituya a la validez como parámetro del control de esas acciones; y de ahí también que la persuasión desplace a la exigibilidad como medio para la consecución de las mismas.

La “reconversión” de las funciones del derecho del trabajo no es la única manifestación de una crisis de identidad. Esta también se hace visible en la creciente interdependencia entre el derecho del trabajo y otros sectores del sistema jurídico, en buena parte instrumentada mediante las técnicas de *soft law*. Esta interdependencia podría ser explicada, en principio, en clave de unidad del ordenamiento jurídico; es ésta, sin embargo, una óptica en exceso simplificadora, que no logra dar cuenta de los movimientos de recolocación del derecho del trabajo en el orden económico globalizado.

Desde sus orígenes, el ordenamiento social comunitario, de manera más acentuada que los derechos nacionales del trabajo, ha estado “infiltrado” por la libre con-

currencia y la integración de los mercados (Lyon-Caen 1992: 31). Las constantes apelaciones de la jurisprudencia comunitaria a la preeminencia de la disciplina de la libre competencia y de la libertad de los intercambios comerciales contenida en el TR así lo evidencia (Rocella 1997: 25); evidencia la instrumentalidad de las distintas medidas que han ido integrando los programas sociales europeos o la agenda social europea o, en otras palabras, la dificultad de encontrar una ideología del mercado social, dotada de autonomía y sustantividad propias. La armonización social está lejos de poder configurarse como un proceso de convergencia de los sistemas jurídicos nacionales en los mejores estándares de tutela de los trabajadores. La lógica de la protección social o armonización “cohesiva” ha estado obligada a emparejarse con la lógica de la protección del mercado o armonización “funcionalista” (D’Antonna 2002, 234). No pueden pasarse por alto, sin embargo, los notables cambios que desde finales de la década de los años 80’ se han producido en este terreno. La finalidad atribuida a la armonización funcionalista ya no persigue solo ni tanto combatir las eventuales prácticas de *dumping* social entre los Estados miembros cuanto asegurar la liberación de los mercados, suprimiendo los monopolios públicos y privados. El efecto de esta nueva concepción de armonización no es la generalización de tutelas mínimas del trabajo sino la eliminación de las normas laborales que instituyen restricciones o limitaciones en el mercado, habiéndose llegado a aventurar, en hipótesis que no cabe tildar de extravagante, la posibilidad de la aplicación de la disciplina de la libre competencia por parte del Tribunal de Justicia Europeo a los acuerdos colectivos que instituyan formas de control sindical sobre materias constitutivas de las facultades o prerrogativas organizativas y directivas del empresario (Weddenburn 2002: 27).

4. Referencias bibliográficas

- BANO, F. (2003): “Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione: il *soft law*”, *Lavoro e Diritto (LD)* núm. 1, pp. 49-76.
- BALL, S. (2001): “The European Employment Strategy: The Will but not the Way”, *Industrial Law Journal*, vol. 30, núm. 4, pp. 353-374.
- BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz*, Barcelona (Paidós).
- BETTATI, M. (1984): “Reflexions sur la portée du code international de conduite pour le transfert de technologies: éloge de l’ambiguïté”, en *Droit et libertés à la fin du XXe siècle. Influences des données économiques et technologiques. Études offertes à Claude-Albert Colliard*, Paris (Ed. Pedone), pp. 83-102.
- CARUSO, B. (1997): “L’Europa, il diritto alla salute e l’ambiente di lavoro”, en Montuschi, L (a cura de), *Ambiente, salute, sicurezza. Per una gestione integrata delle politiche del lavoro comunitarie*, Torino (Giappichelli), pp. 1-35.

- CASTELLS, M. (1999): *La era de la información. Economía, sociedad cultura*, vol. 1, *La sociedad red*, 4ª Reimpresión, Madrid (Alianza Ed.).
- COMISIÓN EUROPEA, “Libro blanco: Gobernanza europea”, COM (2001) 428 final.
- D’ANTONNA, M. (2002), “Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?”, en D’Antonna, M., *Opere*, vol. I, Milán (Giuffrè), pp. 221-247.
- DISTEFANO, M. (2003): “Origine e funzioni del *soft law* in diritto internazionali”, LD, núm. 1, p. 17-36.
- GALGANO, F./CASSESE, S./TREMONTI, G./TREU, T., (1993): *Nazioni senza ricchezza, ricchezze senza nazioni*, Bologna (Il Mulino).
- HEPPLE, B. (2003): “Diritto del lavoro, diseguaglianza e commercio globale”, *Giornale di Diritto del Lavoro e degli Relazioni Industriale (GDLRI)*, núm. 97, p. 27-48.
- LO FARO, A. (1999): *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva europea. La contrattazione collettiva como risorsa dell’ordinamento europeo*, Milán (Giuffrè).
- LYON-CAEN, G. (1992): “L’infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence”, *Droit Ouvrier*, p. 314-318.
- MATÍA PRIM, J., (1994): “Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral”, en Valdés, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex-Nova), pp. 13-35.
- MOREAU, M-A., (2005): *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz.
- PASTORE, B. (2003): “*Soft law*, gradi di normatività, teoria delle fonti”, LD, núm. 1, p. 5-16.
- PERULLI, A. (1999): *Diritto del Lavoro e globalizzazione*, Padua (Cedam).
- ROCELLA, M. (1997): *La Corte di Giustizia e il diritto del lavoro*, Torino (Giappichelli).
- ROMAGNOLI, U. (2003): “El derecho del trabajo en la era de la globalización”, *Revista de Derecho Social*, núm. 24, p. 11-2.
- SPADARO, A. (2001): “Sulla giuridicità della Carta europea dei diritti: c’è ma (per molti) ma non si vede”, en Ferrari, F.G. (a cura di), *I diritti fondamentali dopo la Carta di Niza. Il costituzionalismo dei diritti*, Milán (Giuffrè), p. 257-272.
- VALDES DAL-RÉ, F. (1990): “La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral”, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos*

por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid (Ed. Mtas), pp. 337-391.

VALDES DAL-RÉ, F. (2005): “*Soft Law*, derecho del trabajo y orden económico globalizado”, en Lyon-Caen, A./Perulli, A. (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e Diritto del Lavoro*, Padova (Cedam) 2005, p. 39-59.

WEDDERBURN OF CHARLTON, W. (Lord) (2002): “Common law, labour law and global law”, GDLRI, núm. 93, p. 1-38.