

La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo

MANRIQUE COS EGEA

DOCTOR EN DERECHO. LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS
Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PROFESOR ASOCIADO UNIVERSIDAD DE MURCIA

manriquecos@um.es

Resumen: El objeto del presente estudio es analizar de qué manera la idea de flexibilidad laboral que informa la conformación del actual Derecho del Trabajo supone un retorno a la concepción liberal de las relaciones laborales. Para ello, el trabajo se estructurará en tres apartados.

En el primero de ellos, se recuerda que el principio de libertad igual en el que se basaba el liberalismo decimonónico se tradujo, en el ámbito de las relaciones de trabajo, en la estipulación jurídica de situaciones de explotación entre empresarios burgueses y trabajadores por cuenta ajena.

En el segundo apartado se analiza el surgimiento del Estado Social y de la legislación laboral como instrumento de limitación del poder de dirección del empresario.

En el tercer y último apartado del trabajo constataremos como la flexibilidad laboral, que se presenta por el neoliberalismo como la mejor forma de articular la relación del mercado con el factor trabajo, supone el retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo en tanto se produce un reforzamiento de los poderes empresariales que introduce la precariedad en el seno de estas relaciones.

Palabras clave: Liberalismo, Derecho del Trabajo, Estado social, flexibilidad, precariedad.

Labour flexibility as a return to a liberal conception of employment relationships

Abstract: The aim of this paper is to analyze how the idea of labour flexibility that informs the conformation of the current Labour Law is a return to the liberal conception of employment relationship. To this end, the present study will be structured in three sections.

In the first of them, it is recalled that the principle of equality of rights in the eyes of the law on which the nineteenth-century liberalism was based was translated, in the field of the employment relationships, into the legal stipulation of situations of exploitation between bourgeois entrepreneurs and workers.

The second section analyzes the emergence of the Social State and Labour Law as an instrument of limitation of the managerial prerogative.

In the third and final section of this paper we will see how labour flexibility, which is presented by neoliberalism as the best way of articulating the relation of the market to the labour factor, implies the return to a liberal conception of employment relationships insofar as produces a reinforcement of the entrepreneurial powers that introduces lack of job security within these relations.

Keywords: Liberalism, Labour Law, Social State, flexibility, job insecurity.

La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo



Manrique
Cos Egea

Recibido: 11/10/2017
Aceptado: 22/2/2018

INTRODUCCIÓN.

El objeto del presente trabajo es analizar de qué manera la idea de flexibilidad laboral que informa la conformación del actual Derecho del Trabajo supone un retorno a la concepción liberal de las relaciones de trabajo. Para ello, recordaremos en primer lugar que el principio de libertad igual en el que se basaba el liberalismo decimonónico se tradujo, en el ámbito de las relaciones laborales, en la estipulación jurídica de situaciones de explotación entre empresarios burgueses y trabajadores por cuenta ajena. Ante esta situación de injusticia, analizaremos cómo el Estado liberal abandona su situación de teórica neutralidad política encarnada en su papel de Estado policía y pasa a desempeñar un papel corrector que, en el plano de las relaciones de producción, supondrá la promulgación de una legislación laboral que tiende a la corrección, al menos parcial, de la desigualdad existente entre empresario y trabajador.

Ahora bien, este Derecho del Trabajo sufre en la actualidad un proceso de deslegitimación fundado en la imputación de responsabilidad a este sector del ordenamiento jurídico de las altas tasas de desempleo. Como resultado de este proceso se introduce la idea de *flexibilidad laboral* que va a suponer un debilitamiento de la posición jurídica del trabajador frente a quien ya es detentador de poder, su empresario.

La conclusión de este trabajo es que esta idea de *flexibilidad laboral* va a suponer, bajo el paraguas teórico de la necesaria competitividad empresarial para la consecución del interés general de la creación de empleo, el retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo y la consiguiente precarización de las condiciones en que se ejecuta el trabajo por cuenta ajena.

EL ESTADO LIBERAL Y LAS RELACIONES DE TRABAJO.

El principio jurídico de igualdad formal y la subjetividad abstracta como fundamentos del orden liberal.

Tal y como ha destacado Barcellona, la fundamentación y justificación jurídico-formal de la situación de explotación que conocieron los trabajadores por cuenta ajena durante el liberalismo decimonónico se presentó bajo el principio de igualdad jurídica y la subjetividad abstracta que presupone el mismo (Barcellona, 1996)¹. Así, la concepción individualista del hombre, propia de la modernidad, precisó de la formalización del derecho en orden a la consecución de un orden artificial que permitiese una unificación de la sociedad compuesta por individuos particulares en conflicto permanente para la satisfacción de sus intereses. Para la consecución de este orden, el Estado liberal acudirá al principio jurídico de igualdad frente a la ley.

Será, pues, la racionalidad jurídica la que, al articular reglas de juego aceptadas y compartidas, consigue unificar el particularismo y la diversidad extrema de los puntos de vista que trae consigo la modernidad. La paz, la seguridad y la convivencia social se confían al derecho puesto que solo el derecho formal de la igualdad puede realizar el milagro de hacer coexistir la unidad del ordenamiento con la multiplicidad de los intereses particulares (Barcellona, 1996: 62).

Pero lo más destacable es que este formalismo jurídico del nuevo orden social es plenamente compatible con la desigualdad en la distribución de las propiedades y posesiones que pasa a ser un hecho privado y contingente que no merma la unificación social en los términos en los que se plantea desde el formalismo

¹ Para la redacción de este epígrafe hemos seguido la obra de Barcellona, P. (1996). *El individualismo propietario*. Madrid: Trotta, pp. 45-66.

jurídico, esto es, en los términos de deber ser: unidad irrealizable en la realidad de las relaciones materiales pero plenamente válido en el mundo de las reglas jurídicas.

Este nuevo orden social se implantará sobre la base de un sistema distinto de satisfacción de necesidades que comportará un nuevo ordenamiento de reproducción social fundado sobre las libertades individuales. En este orden, la satisfacción de las necesidades necesarias para la supervivencia constituye un hecho exclusivamente privado, “estructurado según la técnica de la apropiación y utilización de la naturaleza y del libre intercambio de las mercancías” (Barcellona, 1996: 64). La sociedad moderna rechaza, así, concebirse como comunidad de valores y jerarquías y se sostiene sobre el postulado de que el bien común es el bien individual, esto es, la propiedad privada de cada individuo conseguida en el libre juego de los intercambios económicos. Será a través del mercado, donde se canaliza el libre juego de la oferta y la demanda y donde los individuos, como sujetos libres e iguales, lograrán la satisfacción de sus necesidades. Así, la mano invisible del mercado se instituye como “la más poderosa abstracción organizativa de la sociedad moderna” (Barcellona, 1996: 46).

Ahora bien el nuevo orden social exige que el sujeto jurídico que participa en el libre juego del mercado no sea pensado en su individualidad empírica sino como un *a priori* respecto a dicha individualidad. El sujeto que estará en la base del nuevo orden no es un sujeto real sino un sujeto abstracto. Se produce así una separación del individuo empírico respecto del sujeto abstracto del derecho, una “alienación de los individuos desde su propia existencia empírica a la subjetividad jurídica abstracta” (Barcellona, 1996: 47). Esta abstracción del sujeto es una construcción necesaria para que la coacción económica pueda coexistir con la libertad jurídica. Así, el individuo “que económicamente está obligado a vender su propia fuerza de trabajo puede seguir siendo en el plano del derecho un sujeto absolutamente libre” (Barcellona, 1996: 46).

Proyección de la ideología liberal en las relaciones de trabajo.

El liberalismo descansaba sobre la hipótesis de que el principio de libertad igual produciría de forma automática la prosperidad y

la justicia mediante la institución del mercado pero es lo cierto, señala Grimm, que el modelo social burgués no fue capaz de cumplir sus promesas y

...bajo el dominio de una autonomía privada que se basaba en los pilares de libertad de propiedad, de contratación y de transmisión hereditaria, se formaron límites de tipo económico entre clases, que dividieron la sociedad en poseedores y no poseedores. De este modo fueron posibles nuevas relaciones de dependencia y explotación, libremente estipuladas desde el punto de vista jurídico aunque forzadas desde el económico, sin que la pobreza basada en ellas pudiera atribuirse al fracaso individual (Grimm, 2006: 186).

La estipulación jurídica de esta situación de explotación tuvo lugar en el seno de las relaciones laborales que se establecieron entre empresarios burgueses y trabajadores por cuenta ajena. Aunque conforme a la ideología liberal estas relaciones se instituían entre dos sujetos libres, iguales y plenamente autónomos, es lo cierto que la igualdad y libertad solo se daba en un plano formal-abstracto puesto que la realidad mostraba que los trabajadores, en cuanto detentadores únicamente de su fuerza de trabajo, se encontraban en una situación de inferioridad y debilidad económica frente a un empresario con quien no podían tratar de igual a igual. Partiendo de esta situación de inferioridad, el trabajador se veía abocado a aceptar unas condiciones miserables de trabajo y trato y lo hacía mediante un consentimiento voluntario y libre desde el punto de vista jurídico-formal. Se daba así, tal y como señala el profesor Baylos, la paradoja de que a través de un consentimiento voluntario el trabajador en uso de su razón autónoma decide someterse y entregar su libertad al empresario (Baylos, 1991: 20). Por tanto, tras el disfraz ideológico de la libertad e igualdad de derechos de los contratantes se esconde una “brutal y descarnada” relación de dominio en la que cae el trabajador apenas ha cruzado la puerta de la fábrica en la cual “queda sometido a una ley propia y específica en la que se establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en la casa de su señor” (Korsch, 1980: 16).

El sistema liberal exige que este acto de sumisión se presente bajo la máscara de un contrato porque es a través de esta ficción como se conjura la pesadilla del trabajo forzoso incompatible con

los postulados de libertad e igualdad proclamados por el Estado liberal (Kahn-Freund, 1987: 60). La anterior simulación es posible gracias a lo que se ha denominado “el más grande proceso de abstracción, el máximo artificio que la historia haya conocido nunca”: la *transformación en mercancía* del trabajo (Barcellona, 1996: 56). Pero más allá de abstracciones jurídico-formales, lo cierto es que “quien presta trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo” (Sinzheimer, 1984: 73) por lo que, como indicara Marx, la mercancía trabajo “sólo toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre” (Marx, 1968: 23).

Conforme a esta ficción jurídico-abstracta, el trabajador es libre de no aceptar el pacto laboral pero, trasladada esta ficción al campo empírico, lo que se reconoce al trabajador es la libertad de morirse de hambre: he aquí, advierte Salvioli, la verdadera consecuencia del individualismo jurídico (Salvioli, 1979: 62).

Nos encontramos así con que, parafraseando a Marx, la ideología burguesa complementa su vileza práctica –explotación de los trabajadores como consecuencia de la desigualdad material de la que parten– con su grandilocuencia teórica –igualdad y libertad jurídico formal de los sujetos contratantes– (Marx, 1971: 98).

Por tanto, y tal y como señalara Stucka, el obrero asalariado no conoce la libertad sino “que ha caído nuevamente bajo el dominio del instrumento de producción (...). Si antes era «poseído» por la tierra y por el propietario de la tierra, ahora se ha convertido en un «súbdito» de la fábrica y de la clase de los capitalistas, personificación del capital” (Stucka, 1974: 58).

EL ESTADO SOCIAL Y LA LIMITACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO.

El Estado Social como superación de las consecuencias del formalismo jurídico decimonónico.

La situación de explotación y sometimiento de los trabajadores que acabamos de comentar dio lugar a lo que se denominó el *conflicto o cuestión social* que se presentó como una amenaza al orden establecido una vez que los trabajadores, concienciados de su precaria e injusta situación, se agruparon para hacer valer sus reivindicaciones frente al régimen liberal burgués dando lugar

al *movimiento obrero*. Así, el proletariado, “a medida que avanza el proceso de industrialización, y cuando desarrolla una conciencia de clase reivindica unos *derechos económicos y sociales* frente a los clásicos derechos individuales, fruto del triunfo de la revolución liberal burguesa” (Pérez Luño, 2013: 34).

Una vez aceptado que, en contra de los postulados liberales, la situación de injusticia social en que se encontraba la población trabajadora ni iba a ser resuelta por el libre juego del mercado ni cabía imputarla a la responsabilidad de la población desfavorecida, el Estado no pudo mantenerse en su situación de teórica neutralidad política encarnada en su papel de Estado policía y, en aras de pacificar el conflicto laboral y garantizar la paz social, pasó a desempeñar un papel corrector de las insoportables desigualdades materiales que en el plano empírico supuso la igualdad abstracta jurídico formal.

Por tanto, como respuesta a la *cuestión social* que puso en riesgo la pervivencia del Estado liberal y bajo la presión de un movimiento obrero tutelado en lo político por partidos socialdemócratas, el propio capitalismo liberal de las democracias occidentales:

...tomó conciencia de la imposibilidad de prolongar los esquemas económicos del liberalismo individualista y asumió la tarea de introducir en ellos los oportunos correctivos de intervencionismo público y de sentido comunitario (...). Así pues, es la propia transformación del modelo capitalista la que termina por afectar a las estructuras del Estado y desemboca en la asunción por éste de una función de «redistribución social» (Garrorena, 1984: 40-41).

Nace así el Estado Social, cuya principal mutación operativa respecto al Estado liberal consiste en la asunción por parte de los poderes públicos de la tarea de proporcionar a la generalidad de los ciudadanos las prestaciones necesarias para el pleno desarrollo de su personalidad. Lo anterior se consigue a través del reconocimiento, no sólo de las libertades tradicionales de carácter civil y político, sino también de unos derechos fundamentales de carácter económico, social y cultural que perseguirán el logro de un bienestar mínimo que posibilite a los ciudadanos el disfrute real y no solo formal de las libertades civiles y políticas (Pérez Luño, 2013: 230) y el acceso a una ciudadanía social que les

permitirá ostentar el estatus de miembro de pleno derecho de la comunidad (Marshall, 2007: 37).

En definitiva, el Estado Social, con la pretensión de superar la situación de injusticia social que el principio de igualdad formal liberal acarreó para una mayoría de la población y de manera consecuente a su origen híbrido –es, como se ha dicho, fruto del consenso del socialismo democrático con el liberalismo progresista– (Pérez Luño, 2010: 230), pasó a compatibilizar el capitalismo como forma de producción con el deber estatal de conseguir un bienestar social general (Díaz, 2010: 113). A través de este modelo de Estado, se garantizará, tal y como se reconoce en el Preámbulo de la Constitución Española de 1978, “la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo”.

La legislación laboral como límite al poder de dirección del empresario.

En el plano de las relaciones laborales, la manifestación del Estado Social se produce a través de la legislación laboral. El profesor Galiana ha señalado, con ocasión del análisis de los pilares básicos del ordenamiento laboral, que el Estado liberal reaccionó frente al conflicto capital-trabajo, a través de una doble respuesta con el objeto de establecer contrapesos que reequilibraran la diferencia del poder negociador de las partes de la relación laboral. Así, junto con el reconocimiento de la capacidad normativa de los grupos profesionales (sindicatos y asociaciones de empresarios) en la negociación de convenios y pactos colectivos, el Estado abandonó su papel de Estado policía y pasó a regular determinadas condiciones laborales que no podían ser contravenidas por el empresario (Galiana, 2014: 43-44). Se produce así una heteronormación del Estado que reduce la autonomía individual en el arrendamiento laboral de servicios.

El Derecho del Trabajo, como ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de la desigualdad existente entre empresario y trabajador –desigualdad originaria que tiene su “fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica

que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro” (STC 3/1983, de 25 de enero)–, tiene como razón de ser el “civilizar” el poder empresarial, dotándole de un marco jurídico de ejercicio (Supiot, 1996: 148). De esta forma, el Estado, a través de la normativa laboral, impone límites al poder de dirección del empresario, configurándose los derechos reconocidos legalmente al trabajador como fronteras al ejercicio del poder directivo del empresario (Montoya, 1965: 234). Esta heterolimitación del poder directivo empresarial llevada a cabo por la legislación laboral supone establecer límites al deber de obediencia de los trabajadores, ampliando su esfera de libertad frente al poder de dirección del empresario (Kahn-Feund, 1987: 57) y asegurando así cierta inmunidad al trabajador frente al poder preeminente del empresario (Monereo, 1996: 75).

LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO RETORNO A LA CONCEPCIÓN LIBERAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La deslegitimación teórica del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo, como sector del ordenamiento jurídico que, como acaba de señalarse, pretende la igualación de las condiciones de negociación de los sujetos intervinientes en las relaciones de trabajo, está sufriendo, desde el punto de vista ideológico, un proceso deslegitimación teórica (Goldin, 2014: 9) según el cual las instituciones protectoras propias de este sector del ordenamiento jurídico resultan incompatibles con la eficiencia y competitividad empresarial y, por ende, con la creación de empleo que se deriva de las mismas.

Esta señalización del Derecho del Trabajo como responsable de las tasas de desempleo –el Derecho del Trabajo como freno al derecho al trabajo (Romagnoli, 2011:21) – no es un fenómeno novedoso sino una actuación recurrente que acompaña a las situaciones de crisis económica y que legitima teóricamente “la subordinación de la tutela del trabajo a las exigencias de la producción y del sistema económico y la supresión de límites a los poderes empresariales con la esperanza de reducir el desempleo” (Rodríguez et al., 2013: 2).

De esta forma, los temas jurídicos laborales son analizados desde una nueva perspectiva según la cual el Derecho del Trabajo ha de formular soluciones jurídicas apropiadas a las necesidades económicas y servirá como válido ordenador social siempre que responda a las mismas. Conforme a este criterio, “el contenido de la tutela de los derechos de los trabajadores vendrá determinada por las exigencias económicas” (Aparicio y Baylos, 1984: XVII), produciéndose así un desplazamiento del centro de gravedad del Derecho del Trabajo desde la tutela de los derechos del trabajador a la primacía del interés empresarial (Escudero, 2013: 5; Rodríguez et al., 2013: 6).

La crisis económica trae de esta forma consigo la crisis del Derecho del Trabajo, en tanto aquella supone la introducción de nuevas ideas o criterios de regulación que “disputan el terreno a las ideas y principios clásicos del ordenamiento laboral” (Martín, 1986: 170). El Derecho del Trabajo de la crisis se pone al servicio de los objetivos del empleo, cuando su sentido tradicional es el de compensar las desigualdades y desequilibrios existentes en el seno de la relación laboral (Escudero, 2013: 5). En definitiva, como ha señalado el profesor Cavas, de un Derecho del Trabajo protector del contratante más débil “se ha evolucionado a un Derecho del Trabajo protector del empleo, más preocupado por los desempleados que por quienes ya tienen ocupación aunque ésta resulte manifiestamente mejorable” (Cavas, 2004: 1).

La flexibilidad laboral como respuesta a la nueva funcionalidad del Derecho del Trabajo.

Destaca el profesor Galiana que, desde los años ochenta del siglo pasado, la idea de la *flexibilización* de las relaciones laborales ha pasado a configurarse como una especie de panacea que vendría a abrir la puerta a la nueva dinámica que se exige en las relaciones entre capital y trabajo. La flexibilidad laboral, como instrumento de lucha contra el desempleo, supone aceptar como axioma que la ampliación de las facultades empresariales (y su correlativa debilitación de derechos de los trabajadores) contribuye a incrementar la competitividad de las empresas y facilita la creación de empleo (Galiana, 2014: 52).

La flexibilidad laboral se caracteriza, en sus distintas manifestaciones, por suprimir la legislación tuitiva propia del Derecho del Trabajo. Así, la denominada flexibilidad externa supone por una parte, agilizar la entrada al mercado de trabajo facilitando la contratación temporal frente a la indefinida y, por otra, facilitar la salida, agilizando y abaratando el despido. Por su parte, la denominada flexibilidad interna permite la potenciación de los poderes empresariales en la determinación o modificación de las condiciones de trabajo –jornada, descansos, salarios,... – (Galiana, 2012: 30).

Por tanto, no es solo que bajo esta nueva perspectiva economicista del Derecho del Trabajo, se le atribuyan a éste objetivos –competitividad empresarial, creación de empleo– que tradicionalmente le han sido ajenos y para cuya consecución presenta importantes limitaciones, sino que, además, la consecución de estas nuevas metas implican necesariamente la negación de los valores tradicionales del ordenamiento jurídico laboral en tanto las medidas de flexibilidad –interna y externa– suponen un debilitamiento de la posición jurídica del trabajador frente a quien ya es detentador de poder, su empresario y una acentuación, por tanto, del desequilibrio propio de la relación de trabajo. La intervención pública en las relaciones laborales se produce ahora para instaurar desequilibrios en perjuicio del trabajador, acentuando las notas de dependencia y subordinación del trabajo asalariado, cuya limitación y regulación estuvieron en el origen histórico del Derecho del Trabajo. Se produce así, al amparo de supuestas exigencias de la crisis económica, “el asalto neoliberal a la ciudadela del garantismo de los derechos de los trabajadores, fatigosamente conseguidos a lo largo de la historia y hoy ya patrimonio común del moderno Estado Social de Derecho (art. 1 CE)” (Palomeque, 1984: 17).

Ahora bien, esta flexibilización del mercado de trabajo que se normaliza “bajo la presión del chantaje del empleo” (Romagnoli, 2011: 21) se presenta edulcorada en el ámbito europeo bajo un nuevo paradigma que se presenta como solución justa a la necesidad de compatibilizar derechos los trabajadores y mercado: la flexiseguridad.

Así, y por lo que se refiere a nuestro ordenamiento jurídico laboral, la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio,

de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, señala que la consecución de la flexiseguridad es el objetivo de la reforma laboral y que se trata, por tanto, “de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”.

Sin embargo, debe entenderse que, en realidad, en esta reforma el acento se pone en el primer polo del concepto en perjuicio del segundo, ya que el legislador pone todo su énfasis en la defensa de la productividad y de la libertad de empresa (Escudero, 2013: 2), dando lugar a lo que se ha denominado “flexibilidad insegura”, conforme a la cual, la seguridad de los trabajadores se invierte al servicio de la flexibilidad (Rodríguez et al., 2013: 15).

Tal y como ya destacaran Aparicio y Baylos, no se trata de ignorar la crisis económica, sino de destacar que la misma no puede justificar cualquier intento de desvalorización radical de la fuerza de trabajo y de negar “la unidireccionalidad de la salida de la misma, sobre la base de otra concepción del propio Derecho del Trabajo” (Aparicio y Baylos, 184: XVIII).

CONCLUSIONES.

Una vez recordada la concepción liberal decimonónica de las relaciones de trabajo y, tras analizar la noción de flexibilidad laboral como idea que conforma la actual concepción del Derecho del Trabajo, podemos concluir que es posible encontrar líneas de continuidad entre una y otra. Así:

- 1) De nuevo es un discurso de carácter económico el que va a determinar la configuración jurídica de las condiciones de ejecución de la prestación laboral. El liberalismo clásico partía de la idea de que las relaciones de mercado estaban presididas por una armonía natural de forma que “los intereses de cada uno, si eran interpretados con propiedad y actuaban libremente, seguirían inevitablemente caminos provechosos para los demás y para la sociedad en general” (Hobhouse, 2007: 67). Ahora, el discurso neoliberal postula que la flexibilidad laboral y el consiguiente relajamiento del carácter tuitivo propio del Derecho del Trabajo permite a las empresas desenvolverse de manera productiva y

competitiva lo que resulta vía necesaria para que en una economía globalizada pueda lograrse la creación de empleo. Esta relegitimación del papel de la empresa y del poder empresarial (Cavas, 2004: 2) pasa por articular una “comunidad de intereses” en la que la satisfacción del interés empresarial coadyuva a la consecución de lo que es un bien preciado para el trabajador individualmente considerado y para la sociedad en general: la creación de empleo. Y es que el discurso económico liberal (tanto en su clásica como en su moderna versión) no se conforma con postular una concepción de las relaciones de trabajo que resulte ventajosa para el interés empresarial sino que persigue que la misma sea considerada como inevitable desde la perspectiva de un adecuado funcionamiento de la economía y, por tanto, que los abusos que la misma trae consigo parezcan a sus víctimas legítimos, naturales y necesarios (Salvioli, 1979: 76). Este economicismo, que provocó y provoca la desmotivación y la apatía al anular la política (Bourdieu, 1999: 71), utiliza el ordenamiento jurídico laboral como técnica instrumental que se presenta como neutral ideológicamente y tendente a conseguir un fin que supera la conflictividad subyacente a las relaciones de trabajo: la creación de empleo. Bajo el chantaje del empleo, se trata de hacer deseable la relación de sometimiento puesto que el anhelo de trabajo “hace pasar a un segundo plano las formas en las que el trabajo se canaliza, incluso cuando éste deja de ser portador de ciudadanía” (Pérez Rey, 2013: 153). Así, se imprime al Derecho del Trabajo de un sesgo economicista y empresarializado, conforme al cual lo que es bueno para la empresa es bueno para los trabajadores (Cavas, 2004: 5).

- 2) La fundamentación jurídica de las relaciones de poder que se establecen en el seno de las empresas (en el liberalismo clásico, la libertad de contratación y la autonomía de las partes; en el neoliberalismo, la regulación jurídica de los instrumentos de flexibilidad laboral) persigue legitimar formalmente las situaciones de desigualdad material que se presentan en las relaciones de trabajo. De nuevo se produce un enmascaramiento de la situación real de dependencia y subordinación bajo fórmulas jurídicas que suponen la

abstracción de la situación real que conoce el trabajador cuando ejecuta su prestación de trabajo.

- 3) En cuanto a esta situación real, el principal efecto que esta concepción económica y su traslación jurídica tiene en la realidad material de las condiciones de ejecución de la prestación de trabajo, es un fortalecimiento del poder de dirección empresarial que agudiza la situación de subordinación del trabajador. Así, el formalismo jurídico propio del siglo XIX permitió enmascarar bajo la apariencia del libre contrato lo que no era sino un acto de sumisión. Ahora, con la flexibilización y el consiguiente retroceso de la legislación laboral se produce un nuevo proceso de precarización del trabajo que implica una nueva mercantilización y recosificación del mismo (Romagnoli, 1998: 15). De esta forma, se ha podido afirmar que “el término flexibilidad se usa hoy para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo” (Sennet, 2015: 10) y que la precariedad laboral se inscribe en “un *modo de dominación* de nuevo cuño basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999: 125). Así, la mano invisible del mercado ha sido sustituida por la “competitividad” como abstracción organizativa de la sociedad moderna que permite la coexistencia de una coacción económica (sometimiento al trabajo flexible) junto con la libertad jurídico-formal del trabajador. Esta nueva coacción de tipo económico supone la crisis del Derecho del Trabajo por la desaparición de los elementos esenciales que configuraron su nacimiento (González-Posada, 1984: 26), y que contribuyeron a la consecución de la que, según Sinzheimer, es su misión principal: lograr la dignidad del trabajador y evitar que sea tratado igual que las cosas (Sinzheimer, 1984: 73).

Para finalizar, cabe recordar con el profesor Galiana que el Derecho del Trabajo presentó, desde sus orígenes, una doble función y así, junto con la funcionalidad recién citada de ser un instrumento corrector de desigualdades que atentaban a la dignidad del trabajador, el Derecho del Trabajo se presentó también como instrumento de pacificación social, como vía de integración del conflicto social decimonónico (Galiana, 2014: 44-45). Pues

bien, en la actualidad es de destacar que la flexibilidad laboral introduce, al aumentar desproporcionadamente los poderes empresariales, una inseguridad y miedo en el seno de las relaciones laborales que “son malos consejeros para el mantenimiento de la paz social” (Galiana, 2012: 36). Por tanto, como ya observara el citado autor en la década de los ochenta:

...si sucumbimos a esta nueva tentación neoliberal que nos acecha, el Derecho del Trabajo se vería peligrosamente apartado del que es su objetivo básico, y como tal irrenunciable, de aunar, en inestable pero necesario equilibrio, la paz y la justicia sociales. (Galiana, 1984: 8)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aparicio Tovar, J. & Baylos Grau, A. (1984). Introducción. En *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho.
- (1992). Autoridad y democracia en la empresa. En Aparicio Tovar, J. & Baylos Grau, A. (Coords.). *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid: Trotta.
- Barcellona, P. (1996). *El individualismo propietario*. Madrid: Trotta.
- Baylos Grau, A. (1991). *Derecho del Trabajo: modelos para armar*. Madrid: Trotta,
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Cavas Martínez, F. (2004). El «nuevo» Derecho del Trabajo, *Aranzadi Social*, 5, (BIB 2004/544).
- Díaz, E. (2010). *Estado de Derecho y sociedad democrática* (4ª ed.). Madrid: Taurus.
- Escudero Rodríguez, R. (2013). La aplicación de la Reforma laboral de 2012 o el anunciado réquiem por la flexiseguridad, *Relaciones Laborales*, 12 (LA LEY 9851/2013).
- Galiana Moreno, J. M^a. (1984). Orden económico y ordenamiento laboral (Consideraciones sobre la flexibilización del mercado de trabajo. *Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 4-12.

- (2013). Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, 29-36.
- (2014). Algunos tópicos e incongruencias de las reformas del mercado de trabajo, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 161, 41-57.
- Garrorena, A. (1984). *El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho*. Madrid: Tecnos.
- Goldin, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un derecho del trabajo en proceso de cambio, *Relaciones Laborales* (I), 2 (LA LEY 40/2014).
- González-Posada Martínez, E. (1984). Reconstrucción del sistema económico y Derecho del Trabajo. En *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho.
- Grimm, D. (2006). *Constitucionalismo y derechos fundamentales*. Madrid: Trotta.
- Hobhouse, L.Y. (2007). *Liberalismo*. Granada: Comares.
- Kahn-Freund, O. (1987). *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Korsch, K. (1980). *Lucha de clases y Derecho del Trabajo*. Barcelona, Ariel.
- Martín Valverde, A. (1986). El Derecho del Trabajo de la crisis en España, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 26, 165-179.
- Marshall, T.H. (2007). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.
- Marx, K. (1971). *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*. Barcelona: Ariel.
- (1968). *Trabajo asalariado y capital*. Madrid: Halcón.
- Monereo Pérez, J.L. (1996). *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Montoya Melgar, A. (1965). *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Palomeque López, M.C. (1984). Un compañero histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica, *Revista de Política Social*, 143, 15-21.
- Pérez Luño, A.E. (2010). *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución* (10ª ed.). Madrid: Tecnos.

- Pérez Luño, A.E. (2013). *Los derechos fundamentales* (11 ed.). Madrid: Tecnos.
- Pérez Rey, J. (2013). La senda roja: notas sobre emancipación y Derecho del Trabajo, en especial la II República española. En BAYLOS GRAU, A (Coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez-Piñero, M. Valdes Dal-Re, F. y Casas Baamonde, M.E. (2013). La aplicación de la Reforma Laboral, *Relaciones Laborales*, nº 12 (LA LEY 10234/2013).
- Romagnoli, U. (1998). Del Derecho «del» trabajo al Derecho «para» el trabajo. *Revista de Derecho Social*, 2, 11-20
- (2011). El Derecho del Trabajo ante la crisis. *Revista de Derecho Social*, 58, 13-27.
- Salvioli, G. (1979). *El derecho civil y el proletariado*. Sevilla: Publicaciones Universidad de Sevilla.
- Sennet, R. (2015). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (13ª ed.). Barcelona: Anagrama.
- Sinzheimer, H. (1984). *Crisis económica y Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Stucka, P.I. (1974). *La función revolucionaria del Derecho y del Estado*. Barcelona: Ediciones Península.
- Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.