

LOS “RETROCESOS” Y LAS “RECUPERACIONES” DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ÉPOCAS DE CRISIS (Fundamentos, Silencios y Condicionamientos)

FELIPE VÁZQUEZ MATEO
DOCTOR EN DERECHO

MIEMBRO DE LA REAL ACADEMIA ASTURIANA DE JURISPRUDENCIA

Con las dos últimas reformas laborales llevadas a cabo en los años 2010 y 2012 por un Gobierno socialista y por otro conservador, respectivamente, puede decirse que se introdujo en España, lo que se viene llamando en Europa, desde hace bastantes años “nuevo Derecho del Trabajo”, que se configura con mayor o menor intensidad, según las situaciones económicas y sociales de cada país.

Este “nuevo” Derecho del Trabajo se impone, cuando fuertes y severas crisis económicas, unos preocupantes niveles de paro y una acuciante competitividad a nivel internacional, obligan a adoptar medidas laborales del más diverso tipo, que vuelven a poner de manifiesto que nuestra disciplina no siempre es “progresista” y, en determinadas circunstancias se ve obligada a aceptar lo que en alguna ocasión, Lyon-Caen, G, llamó “retrocesos”¹ que por supuesto deben tener sus límites y que suponen “la introducción, según dijo el profesor Martín Valverde de reformas o adaptaciones normativas que aligeran (en cuantía que puede llegar a ser muy importante), el acervo de la legislación laboral, pero sin alterar ni sus fundamentos dogmáticos, ni siquiera de manera sensible sus estructuras normativas”²

Ello implica, que tanto el lema del sindicalista americano Samuel Gompers “más y más y siempre más”, como el no menos insistente “más y más y siempre más” de un voraz liberalismo, pueden y deben ser moderados, aunque sólo fuera temporalmente, cumpliendo así con el objetivo principal del Dere-

1 La crise actuelle du Droit de Travail, en *Le Droit capitaliste du Travail*, Presses Universitaires, Grenoble, 1980.

2 Nuestro Tribunal Constitucional admite la irreversibilidad del Derecho del Trabajo en determinadas circunstancias:

STC 81/82, FJ 3: No se puede privar al trabajador, sin razón suficiente para ello, de las conquistas sociales ya conseguidas.

STC 134/87 FJ 5: Ni del art 41 de la Constitución, ni del art 50 se deduce, que la Constitución obligue a que se mantengan todas y cada una de las pensiones iniciales en su cuantía prevista, ni que todas y cada una de las ya causadas experimenten un incremento anual.

Citado por el Profesor García Perrote Escartín, en “La autonomía colectiva”, 1987, nota 73.

cho del Trabajo: “regular, reforzar y limitar el poder de los empresarios y el poder de las organizaciones de los trabajadores”³

Los eufemismos utilizados para presentar aquellos “retrocesos” y limitaciones, no faltan: adaptación o modernización del Derecho del Trabajo, reconfiguración, reparto de riesgos, flexibilidad, flexiseguridad, desestabilización, desregulación, nueva dimensión del Derecho del Trabajo y tantos y tantos otros, que tratan de dulcorar las reglas del “nuevo” Derecho del Trabajo, introducidas por los Gobiernos, según lo consideren más o menos favorable para sus propios intereses del momento o para los de la nación.

Todos estos cambios en la normativa laboral, que sin duda, han reducido ciertos derechos de los trabajadores y dado una mayor capacidad de maniobra a los empresarios para la dirección de sus negocios, han inquietado, lógicamente, desde el primer momento a un sector doctrinal europeo del Derecho del Trabajo, que ha llegado a preguntarse en más de una ocasión “si estamos ante el fin del Derecho del Trabajo” o “qué razón de ser tiene el Derecho del Trabajo”, o incluso, si será necesario “quemar el Código de Trabajo”, manifestaciones todas ellas un tanto alarmistas, pero que en ningún caso pueden llevarnos a pensar, en la desaparición de nuestra disciplina, según los hechos lo demuestran y que sólo vienen a poner de manifiesto la necesidad de un cambio ineludible, como con prudencia y equilibrio ha expresado el profesor García Murcia “Lo único cierto es que en los últimos años, se han trastocado en buena medida las partes y reglas de juego en otros tiempos habituales del Derecho del Trabajo, en que todo parece ser mucho más fugaz, precario o cambiante, y en lo que no parece avistarse un cambio sustancial, capaz de recuperar valores perdidos”⁴)

Sin embargo estos “valores perdidos” no se reflejan de forma igual en todos los países de la Unión Europea y no sólo debido a que las situaciones socio-económicas y financieras son diferentes, sino también, porque hasta ahora el llamado “modelo social europeo” sigue siendo un tanto vaporoso y evanescente, frente a una relativa mayor concreción del modelo económico, algo que hizo plantearse a Jacques Delors⁵, si el “modelo social europeo” era, “un canon, un paradigma, una fórmula, un esquema, un tipo, un espécimen, una muestra, una regla de estándar, una plantilla o una maqueta”. Bien es verdad que esta inconcreción, va acompañada de normas superiores que influyen sobre los derechos nacionales: “Es incontestable, decía el profesor Spyropoulos, que el Derecho del Trabajo “está sometido actualmente a la actuación de fuerzas centrífugas, que hacen recaer el acento sobre los derechos individuales en detrimento de los derechos colectivos y que tienden a debilitar el alcance de ciertas disposiciones protectoras de aquel Derecho. Sin embargo, este se halla sometido a una segunda fuerza centrífuga, diametralmente opuesta a la primera, y que tiende, bajo el impulso de la mundialización de los intercambios, a

3 Kahn. Freund, O: Trabajo y Derecho, traducción española del profesor Galiano Moreno, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

4 ¿Qué Derecho del Trabajo para el siglo XXI?, Aranzadi Social 2005.

5 Rennes, Edit. Apogée, 1944.

desplazar el centro de decisiones hacia lo alto, más allá de las fronteras nacionales y transnacionales o internacionalizar alguna de sus normas, instituciones o mecanismos. Esta dispersión de las reglas del derecho del trabajo, constituye una amenaza para su unidad y su coherencia y hace a veces problemática la referencia a “un derecho nacional del trabajo” o a “un sistema nacional de relaciones profesionales”, términos ambos, que están a punto de perder el alcance y la importancia que tenían antes”⁶

Ante el riesgo apuntado anteriormente, el profesor Rodríguez Piñero se refería a la necesidad de “una relocalización del Derecho del Trabajo y de sus reglas, mediante la creación de niveles de decisión supranacionales que permitan el mantenimiento de los principios y reglas básicas del Derecho del Trabajo...que condicionen y que protejan los derechos de los trabajadores nacionales, evitando su retroceso, frente a las insaciables exigencias de desregulación de los mercados de trabajo”⁷

Las anteriores opiniones podían tenerse en cuenta por los que se resisten obstinadamente a aceptar algunos cambios, impuestos supranacionalmente y, a veces inevitables para lograr afrontar la competitividad global y la protección del empleo que, cada día más, parece ser uno de los objetivos más urgentes del Derecho del Trabajo, en combinación con otras medidas.

Durante el tiempo necesario para que ciertos países y sus organizaciones de trabajadores se adapten a esta nueva forma de fijar el contenido de algunas normas laborales, no se podrán evitar los conflictos, comprensibles, hasta cierto punto, por la resistencia permanente que se produce en este y otros ámbitos ante los cambios, algo bien conocido por la sociología industrial.

Buena muestra de la inquietud creada por este nuevo Derecho del Trabajo la podemos advertir en España con la reacción producida, primero por la reforma del año 2010, pese a ser más bien suave y timorata y la reforma de 2012, “relevante y valiente” como la ha calificado el profesor Sempere Navarro y que ha dado lugar no solo a huelgas, sino también a “tomas de la calle” programadas meticulosamente y manifestaciones ruidosas y virulentas, pese a la Sentencia del Tribunal Constitucional 193/2011 de 12 de diciembre, que recuerda a uno de nuestros sindicatos más representativos, que “prohibir manifestaciones que impliquen cortes de tráfico o produzcan un ruido superior a los niveles normales, no constituye vulneración del derecho fundamental de manifestación y de reunión”.

Sin embargo, las reacciones diferentes ante las reformas de los años 2010 y 2012, no tienen precisamente una explicación razonable, entre otros motivos porque los Preámbulos de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre y del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, coinciden totalmente en la forma de justificar la necesidad de modificar nuestro actual Derecho del Trabajo:

6 Spyropoulos, L: *Le Droit de Travail á la recherche de nouveaux objectifs*, Droit Social, abril 2002.

7 La nueva dimensión del Derecho del Trabajo, La Ley 1, 2000.

La Ley citada de 2010, decía que la crisis “ha puesto de manifiesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de este modelo de relaciones laborales...”

Y el RDL de 2012 se refería a que “La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo social español...”

Y por si fuera poco, en ambos textos legales se habla repetitivamente y se invocan, la competitividad, la productividad, la globalización, la flexibilidad... factores todos determinantes de la reforma y de sus efectos jurídicos y sociales.

Sin duda que algún factor ideológico ha debido influir en la manera tan diferente de ser recibida la primera y la segunda reforma, aunque algunos de los cambios introducidos en el año 2012 y que no dieron satisfacción a los sindicatos, ya estaba prevista en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 35/2010, en concreto, el paso al orden jurisdiccional social de los expedientes de regulación de empleo.

En cualquier caso, lo que si se observa es que se mantienen algunos silencios sobre lo esencial, en especial en torno a la fuerte interrelación entre el Derecho del Trabajo y la Economía.

Dos grandes laboristas de comienzos y fines respectivamente del siglo XX, han sido a la vez sinceros y clarividentes y no han silenciado que cuando arrecia la crisis el Derecho del Trabajo se debilita y domina la Economía.

Sinzheimer en Alemania, en un admirable estudio titulado “La crisis y el Derecho del Trabajo”, escrito en 1933, ha entrado en el fondo de la cuestión sin rodeos: “El Derecho del Trabajo no tiene existencia propia. Se alimenta de la economía. Sólo puede tener contenido el Derecho del Trabajo, si hay una economía que asegure las condiciones de vida del trabajo, preserve de la destrucción y sustraiga la existencia de aquella disciplina del azar de una economía desestabilizada”⁸

Y en 1980 Lyon-Caen, G, no era menos expresivo: “Es un error creer que el Derecho del Trabajo no es susceptible de regresión. Así, en un periodo de expansión económica, poco más o menos continua (1973), el capitalismo hace concesiones casi ininterrumpidas, para comprar la tranquilidad. Pero cuando sobreviene una crisis coyuntural y estructural, la tendencia a la baja de los beneficios obliga a utilizar diversos medios que se emplean para restituir a las empresas un margen de ganancia, en detrimento si fuere necesario de los trabajadores...” y en este mismo contexto, añade: “Como el capitalismo está mudando continuamente de métodos, basta con que las reglas jurídicas se petrifiquen, para que pierdan todo su alcance”⁹

Con más contundencia se manifiesta el Libro Verde de la Comisión Europea (2006) al relacionar Economía y Derecho del Trabajo:

8 Crisis económica y Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, introducción y traducción española de Felipe Vázquez Mateo.

9 Obra cit. de Lyon-Caen, G.

-El ordenamiento laboral debe ser considerado como un mero instrumento puesto al servicio exclusivo del buen funcionamiento del orden económico.

-La valoración de la eficacia del Derecho del Trabajo para el crecimiento económico, es negativa.

Pero del hecho de que especialmente en épocas de crisis no se pueda negar una preeminencia de la Economía sobre el Derecho del Trabajo, no cabe concluir que el Derecho del Trabajo no pueda beneficiar y mucho, a la Economía. Parafraseando al profesor Roudil podíamos decir que ha habido épocas en que se ha avanzado en lo social sin pensar en la economía y otras en que se hacía economía, sin pensar en lo social¹⁰. Lo razonable, y esto es algo que tampoco se debe silenciar, será “combinar la ciudad del economismo, con la ciudad del humanismo”¹¹.

Es probable que las presiones de todo tipo para cambiar el Derecho del Trabajo tradicional y el frenesí legislativo que aquellas están produciendo, hayan hecho al legislador en la reforma del 2012, incurrir en algunos excesos, por falta del reposo necesario para afrontar un cambio tendente a adaptar el Derecho del Trabajo a las necesidades derivadas de la urgencia de hacer frente a una competitividad globalizada y sus consecuencias.

Las palabras del profesor Rodríguez Piñero reflejan con exactitud la meta a que debe dirigirse el nuevo Derecho del Trabajo: “El jurista no debe incurrir en apriorismos, ni desconocer que el Derecho del Trabajo, al mismo tiempo que ampara al trabajador, ayuda a organizar la producción de bienes y servicios...Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo no es sólo un derecho de los trabajadores, sino también es un derecho para la empresa y para los empresarios, aunque el estatuto de estos deriva fundamentalmente de otras ramas del Derecho Privado¹².

Quizá ante situaciones económicamente difíciles, las resistencias de los trabajadores y el deseo de conseguir más ventajas por parte de los empresarios, debieran ir acompañados de una sabiduría sociojurídica, para en lugar de enfrentarse a los cambios o considerarse insatisfechos con ellos, se esforzasen preferentemente los empresarios por preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y respetar su dignidad, para evitar una especie de “cosificación” de aquellos. Una vez más debe acudir a Sinzheimer, - y a su artículo titulado “La Esencia del Derecho del Trabajo” (1927): “En el reino de los fines-ha dicho Kant-todo tiene un precio o una dignidad. El hombre tiene dignidad. Lograr esa dignidad es la misión esencial del Derecho del Trabajo-.

Este difícil equilibrio entre las pretensiones del Derecho del Trabajo y las de la Economía, exigirán no sólo cambios normativos, sin duda necesarios, sino también ciertos condicionamientos: por un lado, una nueva forma de llevar a cabo el diálogo social^), siempre necesario, pero que debe basarse en

10 Flexibilité de V emploi et droit du travail: la beauté du diable, Droit Social, 1985.

11 Pourquoi un Droit de Travail? Droit Social, junio, 1980.

12 Derecho del Trabajo y racionalidad. La Ley, 1, 2005.

estar dispuestos los interlocutores desde el mismo momento en que comienza la negociación, a hacer “concesiones”, cuando, del interés general de la nación se trata, y por otro lado, una vez que la reforma se ponga en práctica, que trabajadores y empresarios actúen con buena fe(b), es decir con responsabilidad social, como se diría en la terminología de moda.

Dos condicionamientos: diálogo social y buena fe

a) El diálogo social, cuando las reformas que se tratan de introducir son consecuencia de una crisis profunda, acompañada de unos índices de paro estremecedores, precisa sentarse a la mesa de negociación con un estado de ánimo bien diferente del que se adopta en períodos de bonanza.

Lograr tal estado de ánimo no siempre es fácil de conseguir, y en especial por el mundo sindical, pues ha venido siendo tratado en general por todos los tipos de gobierno con especial consideración, con el fin de evitar que un determinado tipo de acción sindical, pudiese afectar al desarrollo de las políticas gubernamentales, hasta tal punto que en ocasiones los sindicatos han sido privilegiados, económica, funcional e institucionalmente, pero cuando la crisis se agudiza y ya no es posible satisfacer sus pretensiones, porque el Gobierno las considera inaceptables para afrontar la competitividad global, cumplir con las líneas marcadas por la Unión Europea y salir de una desoladora situación nacional, los sindicatos adoptan una postura claramente contraria al Gobierno, y muy especialmente cuando aquel es un Gobierno conservador, y se apoyan en el partido de la oposición, que generalmente les acoge con los brazos abiertos, haciendo suyas sus protestas y reivindicaciones con llamativa sintonía, por el valor político que puede tener en el futuro.

Cuando se llega a esta situación, el enfrentamiento de los “reformistas” y no “reformistas” aparece, manifestándose en las más diversas maneras, pues las organizaciones de los trabajadores no están dispuestas a perder sus “derechos adquiridos”, sin reconocer una realidad, que con frase muy expresiva puso de manifiesto el profesor Seguín: “Un derecho adquirido que no se corresponde con la realidad económica, puede volverse contra aquellos mismos que desean mantenerle”¹³.

El tema es más viejo de lo que a veces nos parece, porque a pesar del paso del tiempo, los hechos se repiten. En un artículo publicado en 1932, por el profesor Charlier¹⁴ con el título de “El papel político de los sindicatos”, se puede comprobar lo que anteriormente afirmábamos: “Los grandes sistemas políticos que se disputan el mundo moderno, intentan, todos ellos, integrar las asociaciones de trabajadores en sus construcciones, para acrecer la solidez gubernamental apoyándolas en todas las fuerzas sociales para impedir que el sindicalismo elabore su doctrina propia, y al tratar de imponerla constituya para los gobiernos un rival peligroso. Pero el sindicalismo no acepta ser enrolado en

13 V adaptation du Droit du Travail, Droit Social, diciembre 1986.

14 Le Syndicalisme moderne, Recueil Sirey, 1933.

el sistema político. Quiere suplantar las fórmulas políticas. Lejos de servir al Estado, lo que desea es reemplazarle”.

Esto es repetitivo, lo que suele suceder cuando los Gobiernos, se ven obligados, por el bien nacional, a abandonar su actitud de continua complacencia con el sindicalismo, dadas las circunstancias dramáticas que se dan en el país.

Algo semejante ocurre con las asociaciones empresariales, que tras concederles, en el caso concreto español, gran parte de lo que pedían, por considerar que era absolutamente necesario para dirigir y dar viabilidad a sus empresas, no satisfechos, reclaman más todavía y no cabe más remedio también que negárselo. Y ante la negativa se recibe fríamente la reforma del mercado de trabajo, pidiendo aun más cambios.

El olvido del interés general, puede reducir los efectos positivos de la reforma laboral.

Como consecuencia de todo ello, sobreviene una peligrosa instrumentalización política del Derecho del Trabajo acompañada de un paso a la “acción directa”, que es lo más opuesto a un gobierno representativo. Con este motivo se produce una curiosa paradoja apuntada por Harley: “El sindicalismo que esencialmente y en sus comienzos, fue una organización económica, por considerar que la mejor forma de defender a los trabajadores y luchar contra el capitalismo, era evadirse de la política y de los políticos, cuando no logran se acepten sus pretensiones por aquellos, su misma fuerza de oposición a los políticos, les hace ser más políticos que nunca”¹⁵.

No hace mucho tiempo, el exmagistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, don Benigno Valera Aufrán, ha expuesto las líneas más apropiadas a seguir en estos casos: “Es hora de racionalizar los comportamientos y de concienciarse de que una situación de crisis como la actual, que no olvidemos, comportó el sacrificio de más de trescientas mil pequeñas empresas, generadoras de un porcentaje muy elevado de empleo, sólo se saldrá con esfuerzo conjunto, sereno y sacrificado de todos los agentes sociales y de toda la ciudadanía en general”¹⁶. Precisamente lo que no abunda en España es la existencia de un “bloc d’idées incontestables”, que se dan en otros países europeos y que en más de una ocasión les ha ayudado a superar serias dificultades. En nuestro caso, ese algo común, necesario para toda recuperación, pudiera basarse por una parte en no incurrir-corno tal vez se ha hecho-en un puro “análisis económico del Derecho del Trabajo”, y por otra, en no olvidar “lo social” o reducirlo simplemente a un “adjetivo calificativo” (Lyon-Caen, G) y finalmente en no marginar “la significación moral” de nuestra disciplina sobre lo que tanto insistió Paul Durand¹⁷.

15 Harley, *Syndicalisme moderne*, London T.C: E.C. Jack, 1933.

16 Diario La Ley, 2 mayo 2012.

17 *Traité du Droit du Travail*, Tomo I. N° 94, París, Dalloz.

b) A su vez, debe contarse con un nuevo condicionamiento, consistente, en que cuando la reforma está ya implantada y publicada en el BOE, debe ser ejecutada con buena fe. Nunca más que hoy, es necesario recordar y cumplir el art 20,2 último punto, del Estatuto de los Trabajadores: “En cualquier caso el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”.

Decía el profesor Montoya Melgar que “se viene observando un movimiento pendular tendente a aligerar el deber de buena fe del trabajador y a realzar el del empresario”. En los momentos actuales el péndulo lejos de oscilar, debe mantenerse fijo en el medio, de tal forma que la buena fe sea aplicada por los trabajadores y los empresarios. Los primeros, aceptando los perjuicios que sin duda ha supuesto la reforma con una flexibilización generalizada y el empresariado utilizando bien y objetivamente, las facilidades de actuación que le fueron otorgadas”.

Se debe reconocer que esta reforma laboral, ha supuesto un “retroceso” en nuestro Derecho del Trabajo tradicional, y que en buena parte ha afectado más a los trabajadores que a los empresarios, y ello pese al optimismo panglosiano del autor del Preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, cuando en el último punto de la parte I, dice que “esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores”. En todo caso, hay varias cuestiones de fondo que deben tener una respuesta, no, por difícil, menos necesaria.

La primera, es saber si una vez superada la crisis, en sus diversas manifestaciones y restaurado el nivel de empleo, logrando un paro máximo del 5%, se producirá una “desflexibilización” o “recuperación” de nuestro nuevo Derecho de Trabajo, acercándose al que antes existía.

Con todas las cautelas necesarias, hay razones para pensar que mientras la forma de desarrollarse los mercados de trabajo en todo el mundo, y el furor competitivo no cese- condición nada sencilla-el Derecho tradicional ya no volverá, lo que supone que habrá que acostumbrarse a prestar el trabajo por cuenta ajena, de una manera diferente, que implicará por parte de los trabajadores a estar dispuestos a cambiar de profesión tal vez dos o tres veces en su vida y también de empresa y de lugar de trabajo, para lo que se necesitará una gran dosis de “empleabilidad”, con el respaldo de una formación orientada de manera completamente diferente de la actual y una buena “gestión previsional del empleo”¹⁸.

La segunda cuestión, que también habrá que plantearse, será la referida a la nueva función del sindicalismo y cuales serán sus nuevas reivindicaciones.

Es probable que deberán centrarse en exigir a la empresa no solo el respeto de los derechos constitucionales- derechos fundamentales-sino también tratar de lograr que se mantenga la estructura y cimientos del Derecho del Trabajo, que siempre ha sido y se articulará de forma completamente diferente de cómo

18 Puede verse: Sauret, A: La Gestión prévisionnelle de Y emploi: aspects juridiques. Droit Social, marzo 1992.

sucedió en el siglo XIX y parte del XX, salvo en los países subdesarrollados, pues en una economía globalizada y muy competitiva, es realmente difícil mantener un Derecho del Trabajo tradicional focalizado exclusivamente sobre los trabajadores.

Todo esto supone que será preciso un cambio en las organizaciones de los trabajadores y, por supuesto, en las de los empresarios.

El sindicalismo debe modificar su rumbo, y salir ideológicamente del siglo XIX, ateniéndose a las realidades de las relaciones industriales en el siglo XXI, algo, que será complicado, en países como el nuestro, en que los sindicatos desean mantener a ultranza todo lo conseguido durante tantos años de rigidez jurídico laboral, como si de estratos inamovibles se tratase, sin introducir nuevos modos de actuación.

En cuanto a las asociaciones empresariales, y ante las amplias facilidades que la reforma del 2012 les ha dado para hacer frente a la competitividad, deben corresponder a aquellas, no sólo desde el punto de vista económico, sino mediante un acercamiento a los trabajadores de una forma individualizada, sin perjuicio de las facultades de las representaciones unitarias y sin afectar de ninguna manera a la negociación colectiva en si misma, que también habrá de modernizarse en la forma, aunque no tanto en el fondo.

A su vez, superada la crisis (que va a tardar, como los propios actores sociales reconocieron en el Acuerdo para el empleo para 2010, 2011 y 2012, al decir que la recuperación económica “será más lenta y débil que la de nuestros competidores”) y una vez que las empresas equilibren beneficios, no sería desacertado que los empresarios, siguiesen los sabios consejos, recogidos por don Juan Valera en su “Genio y figura”, donde la esposa de un empresario un tanto tacaño y con escasa visión managerial recuerda a su marido las recomendaciones consistían en la necesidad de distribuir las ganancias en dos partes: una, que llamaba “capital triunfante y beatífico” dedicado a vivir el matrimonio holgadamente y otra calificada de “capital militante”, destinado al continuo mejoramiento tecnológico y organizativo de sus empresas, para mantenerlas lo más competitivas posibles, logrando así su viabilidad y la creación de empleo.

Sin esto, toda reforma laboral no dará los resultados apetecidos y será en buena parte puro humo de paja legislativo y alargará el tiempo necesario para crear más empleo y que este sea digno.

Así, las cosas no parece que estuvo muy descaminado Buschman cuando dijo en el año 1992 que “el Derecho del Trabajo en el futuro, no sólo procurará ventajas a los trabajadores y desventajas a los empresarios”¹⁹.

El encontrar un punto de equilibrio, es a lo que debe aspirar el “nuevo Derecho del Trabajo”, iniciado con la crisis en España.

19 Rechtsprobleme der Scheinständigkeit, en Festschrift für Albert Gnade, Bund Verlag, 1992, pag. 130

