



INTRODUCCIÓN

Antonio Baylos Grau
Carlos Alá Santiago Rivera

Los trabajos incluidos en la compilación presentan perspectivas distintas de fenómenos sociales que está vinculados a las relaciones laborales y el derecho del trabajo. El número especial está dividido en dos partes. La primera parte incluye cinco investigaciones sobre relaciones laborales de los siguientes autores: **Antonio Baylos Grau, Fernando Valdés Dal-Ré, Elena Desdentado Daroca, Francisco Trillo y Karin J. Robles Ramos.** La segunda parte, se compone de seis estudios sobre el derecho del trabajo, escritos por: **Umberto Romagnoli, María Emilia Casas Baamonde, Joaquín Pérez Rey, Antonio Loffredo, Luis Jimena Quesada, M^a Carmen Salcedo Beltrán y Carlos Alá Santiago Rivera.**

El primer artículo de la primera parte corresponde a **Antonio Baylos Grau.**¹ Éste resume la situación social en España tras la reforma laboral del 2012, valorando negativamente la pérdida de empleos y la amplia reducción salarial junto con los incentivos que han propiciado estos hechos, sólo compensados parcialmente por su revisión por el control judicial y la permanente movilización social frente a la misma. Ante la cercanía de las elecciones de junio del 2016, varias fuerzas políticas han hecho públicos sus programas que quieren revertir esta situación. El presente artículo examina los principales puntos de un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales mediante el diseño de un marco general que refuerce los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y reformule algunas prácticas de la acción de los sindicatos.

El autor nos describe como el modelo democrático de relaciones laborales surgido de la Constitución de 1978 ha sido transformado radicalmente a partir de reformas laborales que han desmontado prácticamente sus ejes centrales

y lo sustituyen por un modelo profundamente asentado en la primacía del poder económico empresarial y la autoridad unilateral del poder público. El resultado, argumenta, es la degradación del trabajo estable y la emergencia de su antítesis, la temporalidad como forma de empleo prácticamente exclusiva. Ese trabajo a tiempo parcial que permite, anota el autor, la distribución del tiempo de trabajo a voluntad del empleador y es fuente permanente de precariedad laboral y de irregularidades.

El profesor Baylos Grau es crítico de la Reforma Laboral del 2012 porque ha profundizado las tendencias de destrucción de empleo y aumentado la precariedad laboral. También del uso de la crisis económica, por parte del gobierno, como una causa de excepcionalidad social que habilita al administrador de lo público del momento, a hacer desaparecer el contenido esencial del derecho al trabajo y del derecho de negociación colectiva, y a la vez entronizar la libertad de empresa y sus facultades decisorias como un poder unilateral que no puede ser limitado sustancialmente por las garantías que ambos proveen. La reforma laboral no ha conseguido impedir la destrucción de empleo y ha tenido más éxito en debilitar el poder contractual del sindicato, forzar una importante devaluación salarial y extender un modelo de empleo precario y amenazado. Eso explica, nos dice, la mirada cada vez más atenta del iuslaborismo no sólo español, sino europeo hacia el derecho internacional de los derechos humanos.

El autor defiende la relevancia del modelo constitucional democrático basado en el respeto fundamental al contenido esencial de los derechos individuales y colectivos del trabajo como base de cualquier actuación económica. Esto lo contrasta con la actual situación donde se sugiere que estos derechos son prescindibles durante la crisis y que sólo puede haber derechos laborales si la situación económica lo permite. Lo que éste considera, como muestra concreta de una fallida y desacreditada tesis internacional que defiende que mientras “menos derechos y menos salarios disfruten los trabajadores, se permitirá que haya más empleo para quienes no lo tienen”.

En conclusión, para el profesor Baylos, el sistema jurídico laboral español se encuentra en una situación de cambio de ciclo que lo aleja de las coordenadas que marcaron el nacimiento del modelo democrático de relaciones laborales y que culmina en la remercantilización del trabajo, cuya configuración se pretende, como mercancía al fin, al margen

de la libertad y del dominio en el despliegue concreto de la actividad creativa y productiva de bienes y servicios. Este proceso conduce a una sociedad esencialmente desigual e injusta y más autoritaria que reduce al mínimo su expresividad democrática.

Al artículo de Baylos Grau le sigue el trabajo de **Fernando Valdés Dal-Ré**², quien nos presenta un excelente y detallado artículo sobre el Sistema Español de Relaciones Laborales Colectivas. En el mismo discute, entre otros, los rasgos generales del Sistema, la libertad sindical, el perfil institucional del sindicato, la negociación colectiva, el derecho de huelga, el cierre patronal y la solución autónoma de los conflictos colectivos de trabajo.

De acuerdo al autor, las relaciones colectivas de trabajo cuentan en España con un alto nivel de formalización y sus reglas proceden del Estado o de la negociación colectiva, siendo las primeras más importantes en la conformación del Sistema. El segundo rasgo del Sistema es que prevalecen normas heterónomas en su regulación dirigidas mayormente a la acción sindical o la representación en la empresa. La finalidad de estas normas de carácter convencional es mejorar las garantías de los representantes o ampliar la actividad de representación. Valdés Dal-Ré discute además, la relevancia de la representatividad sindical en un contexto de multiplicidad de organizaciones sindicales de diferente estructura y procedencia. Éste argumenta que en los sistemas jurídicos donde prevalece la libertad sindical se usa la representatividad sindical para determinar o no al representante exclusivo de los trabajadores en sus relaciones laborales con el patrono. Esto supone variadas formas de medir esa representatividad. Concluye el autor que la representatividad sindical es una pieza clave en la regulación de la acción sindical y el funcionamiento de los sistemas laborales. También, que ésta asume una dimensión política que ubica a los sindicatos más representativos como actores capaces de influir el sistema político.

El modelo español de representación sindical, según describe el autor, es selectivo y desde la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), la regulación de los sindicatos y de promoción de la actividad sindical se basa en la diferenciación de los sindicatos en atención a la audiencia electoral que logren acreditar. El Estatuto de los Trabajadores

(ET) aprobado en 1980 fue la primera ley que regula la medición de la representación. En cuanto al sistema de relaciones laborales, éste argumentó que, la teoría de representatividad sindical ha fomentado procesos de concertación social que reflejan un modelo incentivador de organizaciones sindicales de amplia base territorial y que articuló buena parte de la política social y económica española a lo largo de la primera mitad de la década de los ochenta del siglo pasado. Esto como consecuencia de que uno de los cauces que más ha contribuido a asentar la representatividad sindical ha sido la jurisprudencia constitucional.

Valdés Dal-Ré discute el perfil institucional del sindicato como el tercer rasgo del sistema de relaciones laborales. **Éste describe que** la tendencia más común del movimiento sindical español es la destinada a favorecer su consolidación organizativa o lo que describe como el sindicato/institución. Esto se fundamenta en que los sindicatos: primero, ostentan una posición constitucional privilegiada; segundo, que ostentan una representación institucional de los trabajadores y tercero, que la legislación ha desarrollado una política de promoción fuertemente selectiva. En tal sentido, la Constitución reconoce la autonomía colectiva en su sentido más amplio, sentando el criterio de que la actividad de representación y defensa de intereses socio-laborales no es monopolio del sindicato. También que la libertad sindical individual protegida comprende el derecho de constituir un sindicato, de afiliarse al elegido o de no afiliación. Se niega, aclara el autor, el derecho a constituir otro sujeto colectivo distinto del sindicato.

El dualismo es otro rasgo del sistema contractual colectivo en España, nos dice el autor. Esta característica define los dos elementos esenciales del sistema: (1) como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y empleo y (2) como medio de ordenación de las relaciones entre las partes. De forma similar, la estructura de la negociación colectiva es dual. El autor afirma con énfasis que la estructura contractual en España sigue siendo descentralizada, desvertebrada y desarticulada, lo que ciertamente elabora con contundentes argumentos.

Por otra parte, presenta la huelga como un derecho fundamental reconocido en el Art. 28.2 CE. Contradictoriamente, sin embargo, éste reconoce que es el único derecho fundamental que carece de una ley postconstitucional, a pesar de estar constitucionalmente consagrado. El mayor reto al configurar

la huelga, ilustra el jurista, es garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, siendo obvio el reto de establecer el contenido sustantivo de la noción indeterminada de “servicios esenciales”. Valdés Dal-Ré destaca que ha correspondido a la jurisprudencia, en ausencia de un efectivo quehacer legislativo, establecer la extensión de los servicios y fijar las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga.

El cierre patronal es otra temática del sistema español de relaciones laborales discutida por Valdés Dal-Ré. Para el autor, éste ha constituido una medida típica de auto tutela utilizada por los empresarios. Su finalidad ha sido múltiple y siempre para lograr algún tipo de ventaja laboral a través de un cierre ofensivo, minimizando los perjuicios económicos o al debilitar la posición de fuerza de los trabajadores o sus organizaciones de representación, como es un cierre defensivo, en el marco de una situación de conflicto. Todo ello al margen del tratamiento jurídico dispensado por los diversos ordenamientos positivos.

Valdés Dal-Ré destaca que la frecuencia de uso del cierre patronal ha sido moderada en el último tercio del siglo XX y su uso dispuesto como un instrumento de oposición frente a los movimientos conflictivos irregulares definidos por su especial gravedad. En la actualidad, la práctica ha caído en abandono, en parte motivado por su sustitución por otras formas de resistencia empresarial. Estas nuevas iniciativas tienen el objetivo básico y esencial de impedir que el cese en las prestaciones laborales de forma regular que acompaña a la huelga puedan desplegar su intrínseca efectividad.

El jurista cierra esta sección discutiendo la cobertura constitucional del cierre patronal y diserta argumentando que ésta vino sustentada a partir de una doble y complementaria interpretación de los arts. 28.2 y 37.2 CE. Éste alega que la Constitución regula el derecho de huelga en dos pasajes diferentes. De un lado, el Art. 28.2 reconoce el derecho de huelga como un derecho fundamental, ejercitable por los trabajadores, en su condición de miembros de una concreta clase social, con vistas al logro de su emancipación y promoción en todos los órdenes de la sociedad. De otro, el Art. 37.2 vuelve a consagrar el derecho de huelga concibiéndolo como una medida de presión ejercitable en el ámbito de las controversias colectivas.

A manera de conclusión a su extenso artículo, el autor discute la solución autónoma de los conflictos colectivos de trabajo en un sistema de relaciones laborales con un alto grado de juridización en la atención de controversias colectivas. El jurista nos explica como ese modelo judicial de intervención ha ido cediendo con el tiempo. Para ilustrar su tesis, éste se refiere a una serie de pactos colectivos interprofesionales destinados a adoptar medios alternativos a la vía judicial para componer conflictos laborales. En específico, nos devela la relevancia del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) al respecto. Desde la perspectiva del autor, el ASEC vino a moderar el modelo hegemónico y dominante de solución de los conflictos o lo que es lo mismo, rebajar la elevada tasa de “judicialización” del sistema español de relaciones laborales.

Por su parte, **Elena Desdentado Daroca**³ nos ofrece en su artículo un estudio introductorio del empleo público en España. Ésta discute su formación histórica, desde el nacimiento de una función pública española, influida por el modelo de carrera francés en el siglo XIX, hasta el posterior proceso de laboralización que se inicia en los años sesenta del siglo pasado y se intensifica en los ochenta. Este último da lugar a un régimen dual en el empleo público en el que coexisten funcionarios y personal laboral. El régimen, nos aclara la autora, tiene límites constitucionales. Conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, ésta discute que la contratación laboral por las Administraciones Públicas debe ser excepcional y únicamente admisible en los supuestos previstos expresamente por la ley. Tras examinar la doctrina, Desdentado Daroca analiza la consagración de este régimen dual en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El funcionamiento de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas son el eje central del trabajo. La autora destaca el doble sistema de fuentes que lo rige y que se compone de la legislación laboral común, con ciertas especialidades que recoge el Estatuto Básico del Empleado Público. El artículo, mayormente descriptivo expone las particularidades de la relación laboral de empleo público. Entre éstos: los límites a la negociación colectiva, la reestructuración de plantillas, los límites presupuestarios de las retribuciones y el sistema de ingreso y contratación. El trabajo concluye con una breve exposición de las últimas reformas en el marco de la crisis económica, ofreciendo con datos estadísticos, un

panorama general de la situación actual del empleo público en España.

Otras perspectivas sobre lo público, se recogen en el artículo de **Francisco Trillo**⁴ “Políticas Públicas de Empleo, Trabajo y Ciudadanía: Los Trabajadores Jóvenes”. El autor nos presenta un análisis social y jurídico de la situación de los trabajadores jóvenes partiendo de la premisa que ello implica metodológicamente aceptar el presupuesto de que aquéllos conforman un colectivo, con especificidades y necesidades propias, que se distingue del resto de la población por una cuestión de edad. De esta forma, nos propone que esta aproximación comporta asumir que los trabajadores jóvenes presentan características distintas de las del resto de trabajadores, necesitando un tratamiento diferenciado tanto a la hora de valorar su contexto como en el momento de proponer intervenciones políticas para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Nos alerta el autor que para evitar este tipo de explicaciones desagregadas, todo análisis sobre la situación de los trabajadores jóvenes debería tomar en consideración las características específicas de este colectivo para posteriormente resituar dicha problemática en el contexto general del trabajo y así evitar una fragmentación entre colectivos de trabajadores.

Uno de los factores importantes de la precariedad de los trabajadores jóvenes en el mercado de trabajo español, concluye el autor, guarda relación con la aproximación de las políticas públicas de empleo, que tienden en efecto a analizar tal situación como un compartimento estanco. Esta fragmentación, nos dice, entre colectivos de trabajadores parece autorizar una actuación por parte de las políticas públicas de empleo donde las dificultades en el acceso y permanencia del empleo de dichos colectivos justifican una serie de prácticas que tienden a la degradación de sus condiciones de trabajo y de vida como requisito *sine qua non* para su integración en el empleo.

Esta situación de precariedad y fragmentación, sugiere Trillo, dificulta sensiblemente la labor de representación desarrollada por el sujeto colectivo de representación de los intereses y derechos de los trabajadores.

Esta primera parte se cierra con el artículo de **Karin J. Robles Ramos**⁵, titulado “La Eficacia de la Mediación:

Cuestión de Perspectivas”. Discute la relevancia de la mediación como forma alterna de resolución de conflictos en España. Tradicionalmente, argumenta la autora, la sociedad española ha entendido que la única forma viable para resolver sus controversias, es decir, para acceder a la justicia, es mediante los litigios judiciales. No obstante, aunque lentamente, esta concepción social de la justicia ha ido variando para dar cabida a otros métodos de resolución de conflictos. La mediación, que es el objeto de estudio de su artículo, es uno de éstos y tiene la particularidad, según la autora, de resolver de forma comprensiva los conflictos porque no sólo se limita a solucionar el aspecto legal visible, sino que atiende el contexto integral del problema.

Robles Ramos narra que los diversos vaivenes y devenir legislativos, que concluyeron con la aprobación de la Ley 5/2012 de 6 de julio, Ley de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles de España, originaron muchas interrogantes en la doctrina científica, respecto a la eficacia del acuerdo de mediación. De ahí que surgieran dos tesis doctrinales, siendo cada una la antítesis de la otra. Una que considera que la mediación es eficaz en sí misma y la otra que entiende que para que la mediación extrajudicial sea eficaz deberá depender del proceso civil, es decir, de la tutela jurisdiccional. Cada una de éstas se apoya en la concepción que los respectivos sectores doctrinales tienen del procedimiento de mediación.

Los que favorecen la primera, se basan en la esencia y naturaleza misma de la mediación, en su sentido de voluntariedad, que debe estar presente en todas las etapas del procedimiento, y en el tipo de conflicto a resolver que está matizado por el deseo de mantener relaciones a futuro. Ambas cualidades hacen eficaz el acuerdo de mediación, aunque sólo tenga efectos contractuales entre las partes que lo acuerdan, y aseguran su cumplimiento. En cambio, los que apoyan la segunda se fundamentan en que el cumplimiento de un acuerdo de mediación extrajudicial está sujeto a la autonomía de la voluntad de las partes.

Todas estas consideraciones son discutidas por la autora en este trabajo y que concluye con una reflexión y exhortación de su parte. Reflexión que, entre otras cosas, advierte que no se trata de una guerra entre el Derecho y la Mediación, considerando que ésta última se enmarca o confecciona mediante los parámetros de la primera, sino de definir cuál es

el método de resolución de conflicto, lo que no excluye a los tribunales, más idóneo para atender un conflicto de manera comprensiva. Por otro lado, su exhortación sugiere que, ante la política pública del Gobierno de España dirigida a viabilizar la aplicación de mecanismos complementarios para resolver conflictos, se debe fortalecer la eficacia del acuerdo de mediación al limitar la autonomía de la voluntad de las partes en la fase de su cumplimiento. Tal actuación no desnaturalizaría la institución jurídica de la mediación, que finaliza con el acta final del procedimiento y, a la vez, le confiere mayor fuerza ejecutiva al acuerdo alcanzado a través de este mecanismo alternativo de resolución de conflictos, nos dice asertivamente la autora.

En el artículo, la jurista describe lo que llama una metamorfosis a nivel internacional dirigida a proveerle a los ciudadanos nuevas vías o métodos diversos de solución de conflictos. Ella ubica el nacimiento de este proceso en los Estados Unidos en la década del 70 y su paulatina incorporación a Europa años más tarde. La autora aclara que la consecuencia lógica de la aplicación de estos mecanismos ha sido el descongestionamiento de la carga de trabajo de los tribunales y enfatiza que no se trata de renunciar al proceso judicial o menospreciar su importancia como métodos de solución de conflictos jurídicos, sino de preservar al mismo para aquellas situaciones que las circunstancias específicas sugieran que la vía judicial puede ofrecer la solución más adecuada.

Entre los métodos alternativos de resolución de conflictos, de acuerdo a la autora, la mediación ha probado ser una opción eficaz, rápida y promovedora de soluciones que redundan en una mejor convivencia social. El secreto de su efectividad está en que las partes son las protagonistas del proceso, tienen el control sobre el resultado determinando el alcance de los acuerdos y se preparan para enfrentar situaciones similares en el futuro. Desde su punto de vista, la mediación trae al Derecho algo más que el derecho estricto, es decir, la posibilidad de resolver conflictos con criterios más amplios que las limitadas obligaciones y derechos contenidas en la normativa. En otras palabras, es la resolución de los conflictos enfocando todo el contexto, con libertad y flexibilidad procesal, y no se limita a la controversia visible. Es lograr la transición de un gestor que se acerca al conflicto buscando

la propia solución a uno que se enfoca en la búsqueda de la solución particularizada al caso concreto.

La institución jurídica ha formado parte de la tradición española desde hace mucho tiempo, aunque no fue hasta el siglo XXI que el legislador estatal español le otorgó soporte legal. La autora, ubica la institución en la edad media describiendo el concepto de “amigables componedores” utilizado para referirse a los mediadores. Hoy la mediación en España cuenta con la Ley 5/2012 de 6 de julio, mejor conocida como la Ley de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, que no es otra cosa que una transposición tardía, aunque más abarcadora, de la Directiva 2008/52/CE, aprobada por la Unión Europea para viabilizar la mediación en asuntos civiles y mercantiles en el marco limitado de los conflictos transfronterizos.

Robles Ramos entiende que la legislación de Mediación debe ser mejorada en varios aspectos, uno de éstos pudiera ser el establecer como obligatorio el referido a mediación para efectos de orientación. Por otro lado, es recomendable conferirle mayor eficacia al acuerdo de mediación facilitando su ejecutividad. Finalmente, es meritorio y altamente recomendable, dice la autora, reforzar la fase de cumplimiento del acuerdo y otorgarle una mayor fuerza ejecutiva, por ejemplo, promoviendo que una sola de las partes pueda elevar a escritura pública el acuerdo privado, presentando al notario, como documentos complementarios, el acta de la sesión constitutiva, el acta final del procedimiento y una certificación del mediador en cuanto a la autenticidad de lo acordado.

Para la autora, la mediación no puede ser utilizada como una panacea para solucionar todo tipo de conflicto. Esto, concluye, porque no todo conflicto es susceptible de ser resuelto a través del procedimiento de mediación.

La segunda parte del número especial se dedica al derecho del trabajo e incluye seis artículos. El primero, que le sirve de introducción a esta parte, es el trabajo del Profesor **Umberto Romagnoli**⁶ que nos presenta una breve reflexión sobre el futuro del Derecho del Trabajo. Éste propone que el futuro no será el que una vez fue. Desde su perspectiva, el Derecho del Trabajo ha perdido la brújula que históricamente orientó su evolución y esto en parte se debe a que los juristas no han aprovechado el potencial transformador que la Constitución italiana y el Estatuto italiano de los trabajadores proveen a

partir del abordaje del trabajador como ciudadano. En su ensayo introductorio al número de la Revista, éste se pregunta: ¿dónde va el derecho del trabajo?, ¿a qué fin atenderá? y si ¿tiene todavía un futuro? Éste revela su comprensión de que el derecho del trabajo ha llegado a una frontera entre un “antes” y un “después”. El jurista destaca la trascendencia del Art. 3 de la Constitución Italiana que proclama que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y para eso es necesario que la República elimine “los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la efectiva participación de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país”.

El trabajo, señala, es el elemento constitutivo de sistemas de relaciones sociales y su derecho no puede dejar de reconstruirse como criterio inspirador de transformación, indicado así por la Asamblea constituyente. En tal sentido, los padres constituyentes, han asignado al derecho del trabajo la función de contribuir a delinear el rostro de la democracia prometida y al mismo tiempo la tarea de reinventarla, reinventándose. El derecho del trabajo, nos dice, tiene la capacidad de evolucionar de la misma manera con la que nació: a través de “giudizi”, es decir como resultado de decisiones, apreciaciones, valoraciones o calificaciones más que mediante leyes.

Para Romagnoli, el estatuto de los trabajadores es la ley de la doble ciudadanía, en el sindicato y, al mismo tiempo, del trabajador en cuanto ciudadano de un Estado de derecho. Es el centro de gravedad de la categoría del ciudadano-trabajador y donde el trabajo asalariado constituía el ojo de la aguja a través del que todos debían pasar para poder estar presentes en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. La condición de ciudadano derivaba de la de trabajador. Exhortación a la que el legislador estatutario se ha hecho oídos sordos y para el derecho del trabajo, era “una cuestión de redefinición estratégica” para adecuar los modelos de comportamiento que transforman al súbdito en ciudadano. Derechos que están situados más allá de un contrato entre sujetos privados y entre los que podemos destacar el derecho a ser informado, consultado, a quedar habilitado para participar en la formación de las decisiones que afectan a su trabajo. Un derecho funcionalmente polivalente y estructuralmente multidireccional. En fin,

un derecho exigible con respecto no sólo a la empresa, sino también al sindicato.

Esta excelente compilación incluye el artículo escrito por **María Emilia Casas Baamonde**⁷, quién abordó el tema de la eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo para proponer una alternativa, digamos, la antítesis de los atributos que la ciencia economía le atribuye a estos términos cuando crítica a esta rama del Derecho. De acuerdo a la autora, los centros internacionales de decisión financiera y de la ciencia económica han vertido un extendido juicio de ineficacia e ineficiencia sobre el Derecho del Trabajo. Esto porque ese Derecho le impone limitaciones exógenas al mercado para satisfacer su fin institucional de tutelar el trabajo y a los trabajadores para corregir la desigualdad estructural de las relaciones de trabajo, como parte de una función que le es propia del Estado social y democrático de Derecho. Visto desde la perspectiva de las exigencias de eficiencia de los mercados, el desempleo, la dualidad y la segmentación de los mercados de trabajo son causados por ese Derecho del Trabajo que se considera ineficiente y serían, a su vez, los efectos de su ineficacia.

El análisis de Casas Baamonde se sitúa en el contexto de la devastadora crisis del capitalismo financiero y del euro, donde, según nos argumenta, el “reformismo económico” ha acometido reformas de los ordenamientos laborales europeos de las que el Derecho del Trabajo no ha salido indemne: ni atendiendo a los indicadores internacionales de rigidez/flexibilidad que han estado en el origen de las reformas legislativas económicas, ni a la lógica propia y a la autonomía institucional de los Estados democráticos. En esta fase de su evolución histórica, sugiere Casas Baamonde, el Derecho del Trabajo se exterioriza de los derechos de los trabajadores, empleados y desempleados, y del empleo en cuyo nombre se han hecho las reformas legislativas.

La autora describe y luego somete a un riguroso análisis las diez orientaciones básicas del reformismo económico. Estas orientaciones han servido, según su criterio, como fundamento de las tesis económicas oficiales, que acusan al Derecho del Trabajo de ser un freno para el empleo, la eficiencia del mercado de trabajo y de la economía. Más aún, de ser un freno para sus propios fines tutelares que ahora son inalcanzables ante la irremediable fragmentación y desaparición de los trabajadores. Por tal razón, el conservadurismo hegemónico

propone que habría de ser reformado para convertirse en un *derecho productivo y competitivo*, favorecedor de la productividad y de la competitividad.

Su perspectiva, sin embargo, es otra porque reconoce al Derecho del Trabajo como antagónico a las recetas clásicas para reducir el desempleo en las reformas de las reglas de contratación y despido que impulsan la disminución de los factores de rigidez y el formalismo de los marcos de regulación de los mercados de trabajo. En tal sentido, considera a las normas laborales internacionales y de la ONU en materia de derechos humanos, a los convenios colectivos del ámbito transnacional, así como los pactos y a los convenios internacionales no laborales que incorporan a sus contenidos valores socio-laborales, como los únicos instrumentos útiles para poner coto a las consecuencias más negativas de las deslocalizaciones y sumersiones empresariales que son “verdaderas catástrofes humanitarias y desastres medioambientales”.

Para ilustrar su visión de cómo aplicar las variables de eficacia y eficiencia del derecho del trabajo, ésta sugiere que al derecho al trabajo, derecho genérico a insertarse en la vida laboral y obtener un puesto de trabajo, se le trate como un objetivo a cuya consecución deben esforzarse los poderes públicos. También sugiere medir las consecuencias de las reformas laborales del ordenamiento laboral en términos de ineffectividad e ineficacia del rol esencial del Derecho del Trabajo. Es decir, que se señale que el Derecho del Trabajo ha perdido capacidad protectora de los trabajadores, empleados y desempleados, sin solucionar los graves problemas de la dualización entre “*insiders*” y “*outsiders*” y, desde luego, el gravísimo problema del desempleo.

Finalmente, que las estrategias empresariales de competitividad y productividad deben basarse en el empleo de calidad, en las capacidades y competencias de trabajadores estables, en la formación permanente. También, que se dote al Derecho del Trabajo de eficiencia, para que sea capaz de adaptarse al dinamismo de los cambios económicos y sociales. Además, que se le equipare de eficacia, es decir, de contenidos de derechos de protección del empleo de calidad, del trabajo decente y del desempleo, que aseguren objetivos de oportunidad y estabilidad laboral y de formación en un mercado de trabajo cada vez más selectivo. Ello para brindar tutela y *seguridad profesional y social* de los trabajadores, de su poder

adquisitivo en el empleo y autonomía de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva.

Joaquín Pérez Rey⁸ nos presenta un minucioso y elaborado recuento histórico sobre los orígenes del Derecho del Trabajo en la II República española. El artículo propone este periodo inauguró un régimen político que dio un salto cualitativo y cuantitativo, legislativamente hablando, que fue decisivo para superar la fase de legislación social disgregada y orientar el desarrollo del actual Derecho del Trabajo. Es precisamente en la década del 30 del siglo pasado, según el autor, que el Derecho del Trabajo comienza a ser digno de esa denominación, constituyéndose como disciplina científica definida. Ese Derecho, documenta el jurista, rompe definitivamente con sus precedentes civiles para articular una serie de principios propios que sirven para identificarlo y reconocerlo como disciplina separada. El propósito del autor es repasar las características más sobresalientes del período de alumbramiento del Derecho del Trabajo, comenzando por la Constitución de 1931, que considera la más preponderante y que se auto designa en su Art. 1 como una República democrática de trabajadores de toda clase.

Esa Constitución expresa, argumenta Pérez Rey, una ruptura con los postulados derivados de los dogmas civilistas de la igualdad de los contratantes y persigue reequilibrar la posición del trabajador como contratante débil. En sí, el autor se ocupa de destacar lo trascendental del acceso de la cuestión laboral al más importante de los textos jurídicos del nuevo Estado, como invitado de honor, como valor social y protegido por las leyes para asegurar la dignidad de la persona que trabaja. Para el autor, la defensa de los trabajadores como mandato constitucional implicaba la superación de la consideración del trabajo como un objeto de intercambio contractual sometido a la voluntad irrestricta del patrono. En reconocimiento a todos los derechos sociales contenidos en el texto constitucional del 1931, el autor lo cataloga como la Constitución del Trabajo. Se refiere a derechos como emigrar, a la libre sindicación y mucha otra legislación social de avanzada para ese contexto.

Pérez Rey discute en detalle artículos de la Constitución, como el 46 que recogía un ambicioso plan de intervención socio-laboral de fuerte contenido programático para ser encomendado en su desarrollo al legislador ordinario.

En realidad, se trataba de un esquema de legislación social conducente a un Derecho del Trabajo uniforme y definido con criterios objetivos. Dichos estatutos terminarían por provocar un reformismo masivo. Entre los que destaca, se encuentran la reforma de la Inspección de Trabajo y de la propia organización del Ministerio de Trabajo, con la creación de los delegados de trabajo. Ésta supone la voluntad real de alterar las condiciones de trabajo y empleo, provocando que las leyes sociales se convirtieran en meros adornos. Al respecto, el autor devela que su trabajo se enfoca en aquellas parcelas de la legislación social republicana más características, que incidieron en el panorama especialmente sensible en que se desarrolló el régimen republicano.

La II República confrontó problemas para incorporar a una parte importante del movimiento obrero. Su delineamiento jurídico del sindicalismo le era cuestionable a la CNT, central anarcosindicalista organizada en ese tiempo. En específico, discute como la ley de asociaciones y los jurados mixtos en la agricultura provocaban un agravio entre las filas *cenetistas* y que no sólo veían en la intervención estatal un ataque a su doctrina política, sino también un favorecimiento a las políticas internas de la UGT, su principal central obrera rival en la organización del proletariado. Sin embargo, en el sentido más escueto, alerta Pérez Rey, la II República quería garantizar unas mínimas condiciones de trabajo en el campo. Siendo España eminentemente agrícola, la agricultura era el sector primario y requería de equilibrio para asegurar los poderes políticos y económicos en el que la República se insertaba.

Por eso, nos aclara el autor, es fácil comprender que la cuestión agraria constituyó una de las claves de la II República. De todas formas, el problema del campo revestía múltiples aristas y no todas ellas pasaban por la legislación laboral o la organización sindical tradicional. Éstas se extendían a la cuestión capital de la propiedad rural y el reparto de la tierra, por lo que era medular reducir la influencia del caciquismo en el campo y mejorar la situación de los trabajadores agrícolas.

Por otro lado, se aprobó otra legislación protectora como la Ley de jornada máxima de 1931, que proveyó una eficaz protección en materia de accidentes de trabajo y sobre todo la extensión al ámbito agrario del sistema de Jurados Mixtos, lo que jurista considera, la clave de una incisiva participación sindical en la regulación en general del mercado de

trabajo en la agricultura. Ello complementario a las protecciones provistas por algunos convenios de la OIT directamente relacionados con el trabajo en el campo.

La II República, además, tuvo que lidiar con importantes cifras de desempleo y precisamente su lucha contra el paro era un elemento esencial para hacer cumplir el conjunto del proyecto reformista en materia laboral. Esto, nos dice el autor, porque difícilmente podían llegar las reformas a quienes se encontraran al margen del mercado de trabajo. Por eso, la lucha contra el paro, argumenta Pérez Rey, es uno de los esfuerzos más meritorios del período republicano, porque puso en práctica sus políticas mediante medios diversos, preventivos, reparadores y rehabilitadores. Entre éstos la Ley de Colocación Obrera, de 27 de noviembre de 1931, que creó por primera vez en España un servicio público de colocación antes de la ratificación del Convenio de la OIT sobre la materia. En cuanto a la promoción del empleo en general, señala el autor, los republicanos establecieron una serie de mecanismos de solidaridad destinados a una distribución justa del empleo entre los jornaleros del municipio. El autor discute en el trabajo, las iniciativas de un solo jornal por familia, la limitación del trabajo estable o el establecimiento del sistema de turno riguroso, algunas que él considera efectivas, todas, a su juicio, innovadoras.

Con su artículo Pérez Rey nos ha recordado todo el repertorio de medidas sociales aprobados en la II República, entre los que se encuentran: (1) la constitucionalización de los compromisos laborales y de previsión social; (2) la separación definitiva del arrendamiento de servicios en favor del contrato de trabajo; (3) la ruptura fuerte con los dogmas liberales mediante una intervención sistemática y profunda en las relaciones laborales y sociales en general; (4) la resuelta iniciativa para afrontar los problemas laborales más acuciantes y (5) la confianza en los sujetos colectivos y las soluciones colectivas, entre muchos otros. En definitiva, toda una constelación de innovaciones que constituyen un legado para el Derecho del Trabajo español, cuyos aromas republicanos, el autor reafirma sentenciando que no se pueden negar. Como si fuera poco, el autor nos colocó en justa perspectiva la transcendencia histórica de la República y su propuesta laboral.

Finalmente, presenta el autor, los paralelismos entre los problemas que enfrentó la II República antes y los que

sufre el Derecho del Trabajo hoy, sin dejar de reclamar que el régimen político, celebrado en la primavera de 1931, creó unas bases firmes para la evolución de un Derecho del trabajo destinado a dar voz a los que no la tienen, a los que nunca la tuvieron. Por eso, cree firmemente que la República tuvo tantos y tan poderosos enemigos, por eso el Derecho del Trabajo en la actualidad tiene tantos y tan poderosos enemigos.

El número especial se complementa con el trabajo de **Antonio Loffredo**⁹, que bajo el sugestivo título de “Cien años de estabilidad y crónicas de una muerte anunciada” nos presenta una reflexión crítica sobre la mercantilización del derecho al trabajo y la domesticación del derecho del trabajo. En el mismo, el autor presenta su defensa en relación al derecho a un trabajo estable y la estabilidad como derecho y como símbolo. De acuerdo a su punto de vista, la ausencia de estabilidad en el trabajo es una trampa que refleja una modernidad impregnada de un evidente abuso de la temporalidad en la contratación.

Para Loffredo la estabilidad ha adquirido centralidad en el debate político y académico moderno. Esto por tres razones funcionales principales: (1) su indelegable función de asegurar un salario fijo a los trabajadores que les permita programar su vida decentemente; (2) el que ésta garantiza que los contratos de trabajo sean utilizados de forma coherente con su naturaleza jurídica, para evitar, por ejemplo, que a través de contratos temporales se pretendan satisfacer exigencias que no son coyunturales sino permanentes de la empresa y (3) que ésta impide la admisión de lesiones a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que se traduce en la tutela frente al despido sin causa justa. Funciones que el autor considera más significativas en los países que no tienen un sistema eficaz de tutela del nivel de vida del trabajador en caso de pérdida del puesto de trabajo y dado que éste considera que el trabajo sigue constituyendo la puerta de ingreso para que se puedan disfrutar todos los derechos de ciudadanía.

El estudio de la estabilidad, argumenta, debe contextualizarse para otorgar la justa relevancia a las diferentes funciones que cumple la estabilidad en un ordenamiento jurídico. Por eso, recomienda el autor que deberíamos hablar más de la relevancia del trabajo en el mundo moderno que del papel de la estabilidad, para no confundir el derecho al trabajo con un cuestionable derecho a la estabilidad que se consigue

supuestamente con la tenencia de empleos cada vez más precarios.

Loffredo observa críticamente que el desarrollo de la dimensión transnacional de las empresas ha reducido la centralidad y efectividad del Estado en dispensar relaciones laborales positivas, lo que ha otorgado una revalorización de la empresa como lugar autónomo de creación de reglas y como espacio virtualmente exento de cualquier control por parte del Estado. Contexto en el que el Derecho del trabajo se le quiere reducir a un Derecho del empleo, donde resulta secundaria la tutela de los sujetos más débiles en la relación contractual. Éste se refiere con desdén al concepto “darwinismo normativo”, acuñado por Supiot, para indicar el “esfuerzo” existente hoy día por parte de los legisladores, donde para competir, hay que reforzar a las empresas de cada país y reducir la normativa social protectora con el fin de atraer nuevas inversiones.

El autor niega la efectividad de estas políticas de empleo en la Unión Europea (UE) pero reconoce que ideológicamente la segmentación de los mercados de trabajo divide a los trabajadores y los hace rivales. Esto lo considera un resultado de la modificación genética sufrida por el mercado, institución que desde su punto de vista, ha pasado de ser un medio para alcanzar el bienestar social a un fin en sí mismo al que los hombres y mujeres se tienen que adaptar. En la UE, sentencia el autor, se interpreta el derecho al trabajo de forma que se pone casi completamente en los hombros de los trabajadores la carga de encontrar y conservar un trabajo. Es su “empleabilidad” en una industria cambiante, a través de una formación cada vez más exigente, lo que tiene que asegurar el trabajador si quiere sobrevivir. Es decir, que su derecho al trabajo es relativo a su empeño y donde la empresa no parece tener ninguna responsabilidad social de proveer el trabajo.

Loffredo entiende que la política de empleo ha quedado definitivamente subordinada a la monetaria. Emplear sí, pero con estrategias ocupacionales anti inflacionistas y regidas por la fórmula de “contratar y despedir más fácilmente”. Modelo que éste considera de contratación “atípica” para asegurar mayor competitividad en el mercado mundial y basado simplemente en una reducción de los costes. También, adosado de flexi-seguridad para reducir las tutelas contra el despido, lo que constituye una forma solapada de llamar a

un sistema de despido libre. Más aún, la flexi-seguridad se implanta como una estrategia política de reforma de los derechos del trabajo.

El autor concluye proponiendo varias ideas. En primer lugar, defiende que el mercado, como institución social, debe ser regulado conforme a los principios constitucionales y del derecho internacional del trabajo, poniendo especial atención al principio del Derecho al trabajo para garantizar la estabilidad en el trabajo. El autor sugiere una correcta regulación jurídica del derecho al trabajo, a través de lo que nombra el “principio de la objetiva temporalidad” y donde se reconoce igual relevancia a las causas que permiten la contratación temporal como a las causas “justas” de despido. Esto porque si las primeras resultan demasiado “flexibles” vaciarán de contenido las segundas, que se pueden fácilmente obviar a través de una contratación temporal *a la carta*. Contexto que el autor considera una forma de permitir un despido sin causa desde el inicio de la relación laboral.

En segundo lugar, defiende la tesis de que las sanciones por un despido ilegítimo deben resultar efectivas y tener capacidad disuasiva respecto a comportamientos fraudulentos. En concreto, la reposición en el trabajo con el pago de todos los haberes dejados de devengar en el caso de los contratos indefinidos y la conversión de los contratos temporales en indefinidos. En relación al primero este concluye que no hay una sanción mejor que la reintegración en el puesto de trabajo porque así se garantiza que el acto ilegítimo del empresario pierda completamente efectos jurídicos.

Finalmente, éste acusa la doble moralidad de la UE en materia de los despidos porque a pesar de reconocer la estabilidad del empleo y tener los medios materiales para garantizarlos, auspicia o impone reformas laborales que proponen precisamente lo contrario a lo dispuesto en la normativa. Éste cita a Baylos Grau para aclarar que reforma para limitar las sanciones al despido ilegítimo representan una cuestión totalmente ideológica. Lo que Loffredo cataloga como la “enésima batalla” de un conflicto entre clases sociales que la clase capitalista está ganando. Evolución que no se puede aceptar porque quiere acabar con una historia de derechos fundamentales del trabajo garantizados en la mayoría de las Constituciones y de los Tratados internacionales. Derechos que se concretizan inicialmente con una sólida protección frente a un

despido sin justa causa que constituya un límite insuperable a la acción legislativa en los Estados miembros.

Luis Jimena Quesada y M^a Carmen Salcedo Beltrán¹⁰ nos presentan un elaborado y versado estudio de los desafíos actuales para la protección de los derechos sociales en Europa desde la perspectiva de la Carta Social Europea (CSE). Para los autores, la Carta constituye el instrumento más emblemático del Derecho social de los derechos humanos. Esta caracterización ha conllevado, según sugieren, que se invoque directamente la Carta en los órganos judiciales nacionales, como consecuencia de las reformas legislativas adoptadas por algunos países ante la situación de crisis económica que enfrenta la región. La invocación se realiza con la finalidad de exigir el respeto y garantía de los derechos que están siendo eliminados o vaciados de contenido para su ejecución.

El presente trabajo evidencia la efectividad de los derechos sociales que se recogen en este Tratado internacional con algunos ejemplos, en concreto: la fijación de un período de prueba en la contratación de un año o la modificación de los incrementos anuales de las pensiones. Así también, se discute la urgente necesidad de conocer la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), organismo que verifica su cumplimiento por los Estados parte, emitiendo conclusiones o decisiones de fondo.

Luego de discutir variados temas, entre los que se encuentran: el Pacto europeo de democracia social, justiciabilidad y efectividad de las decisiones del CEDS, el impacto de la CSE en España y en relación a la reforma laboral española del 2012, la aplicación de la normativa internacional, período de prueba del contrato de apoyo a emprendedores y su vulneración del Art. 4.4 de la Carta Social Europea, entre otros, los autores analizan a profundidad el presente y futuro de la Carta Social Europea.

Para éstos, es fundamental que no se insista en reinventar garantías de derechos sociales ya existentes para ser coherentes con lo dispuesto tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), como en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y la CSE. Su perspectiva se fundamenta en que los derechos sociales de la CDFUE se han elaborado inspirándose en las concretas disposiciones de la CSE revisada de 1996. Entonces, se

preguntan: ¿por qué se admite en la UE la incoherencia de que todavía algunos de sus Estados miembros -como Alemania o España, a diferencia de Francia, Italia o Portugal- no hayan aceptado la CSE revisada? ¿Por qué se admite asimismo en el Consejo de Europa que algunos de sus Estados miembros, que también coinciden en parte con los mencionados de la UE, no hayan ratificado la propia CSE revisada, de la misma manera que se exige la ratificación del CEDH para la pertenencia al Consejo, en clara incongruencia hipócrita con el discurso sobre la indivisibilidad de los derechos? Esto como si los derechos sociales no estuvieran en pie de igualdad con los derechos civiles y políticos o como si la democracia social no fuera igual de necesaria que la democracia civil y política o como si los tres pilares del Consejo de Europa, la democracia, el Estado de Derecho y los derechos humanos, no cubrieran asimismo la vertiente social de democracia social, Estado social y derechos sociales.

Concluyen los autores destacando que para dinamizar la Carta Social Europea y optimizar el modelo social europeo, hay que enfrentar los retos del futuro no como un problema de adopción de normas o de establecimiento de garantías sobre derechos sociales, sino como un problema de compromiso y voluntad positiva para sacar rendimiento a las normas y garantías ya establecidas, dotando de efectividad a los derechos sociales reconocidos. Convenidos están y defienden que el coste de no respetar los derechos sociales es mayor que el de su respeto. También de que existe abundante normativa sobre derechos sociales. Ante ese contexto, lo propio es incorporarlas, interpretarlas y aplicarlas, sin necesidad de reinventar otras.

Esta segunda parte y nuestra obra concluye con el artículo de **Carlos Alá Santiago Rivera**¹¹ que se dedica a un estudio jurisprudencial del Tribunal Constitucional Español en torno a la duración del periodo de prueba, mejor conocido en Puerto Rico como el “periodo probatorio”. De acuerdo al autor, el Tribunal Constitucional (TC) ha elaborado una doctrina identificable y consistente en diversos aspectos relacionados con la figura jurídica del periodo de prueba. En este trabajo, el autor analiza parte de esa trayectoria jurisprudencial. Originalmente, destaca el autor, el ámbito de libertad reconocido al empresario para desistir de un contrato durante el periodo de prueba estaba limitado por que no podía alcanzar la

producción de resultados inconstitucionales, ni realizarse por causas ajenas al propio trabajo. Este parecer, encontró el autor, se ha relativizado en dos sentencias recientes del TC, respectivamente STC 119/2014, del 6 de julio y la STC 8/2015, del 22 de enero.

El autor sentencia que en esas dos sentencia del Tribunal Constitucional, donde uno de los variados asuntos en controversia trataba sobre la institución, el Tribunal retrocedió en su afán jurisprudencial y doctrinal mantenido por tres décadas de propiciar estabilidad en el empleo y afianzar mayor balance en el proceso de contrataciones y extinciones, de manera que la excepción que significa el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba al despido causal, sirviera el fin lógico de que el empresario estuviera informado sobre la persona a la que iba a ofrecer los beneficios de un contrato indefinido.

A juicio del autor, la figura jurídica se distanció de su concepción clásica, cuando la Ley 3/2012, de reforma laboral, le adscribió una nueva funcionalidad mercantil de promoción de empleos, fomento de la empleabilidad y la protección de la pequeña empresa en circunstancias de crisis económica, identificando la viabilidad económica del puesto contratado. Todo ello en detrimento de la estabilidad del empleo disfrutada por los trabajadores. En tal sentido, coincide con muchos de los autores que han debatido el asunto y con la posición del voto particular en la STC 119/2014, de que se desnaturalizó la figura jurídica, por lo menos, por las siguientes razones: (1) la función esencial de periodo de prueba ordinario de verificar destrezas y adaptación al trabajo pasó a un segundo plano de importancia; (2) el periodo de prueba dejó de ser determinante para garantizar la plenitud del contrato indefinido, es decir la permanencia en el puesto de trabajo del nuevo empleado; (3) la experiencia dejó de ser una atada al nacimiento de la relación laboral; (4) que la duración del periodo de prueba dejó de relacionarse con la categoría profesional y formación de los trabajadores y (5) el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba se convirtió en regulador de la estabilidad laboral, apartándose de ser una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

Uno de los hallazgos de Alá Santiago es que se aprecia una tensión muy fuerte en las sentencias mencionadas y que confrontan dos visiones de los Magistrados en torno a si

la reforma de la figura jurídica clásica del periodo de prueba se desnaturalizó o no, asunto que se evidencia “prima facie” de los contornos y contrastes entre las opiniones de la mayoría y los votos particulares emitidos. Respecto a estos últimos, el autor no oculta sus simpatías con el tratamiento hermenéutico realizado en los mismos, aunque al momento no sean la doctrina jurisprudencial dominante. Al respecto, le parece más coherente el Voto Particular del Magistrado Fernando Valdés Dal-Ré en la STC 8/2015, cuando concluye que “el contenido esencial [refiriéndose a los derechos fundamentales] se alza como el “límite de los límites” y que junto al Art. 53.1 CE establecen una limitación inaccesible al ejercicio de los poderes normativos del legislador ordinario, sobre los derechos y libertades reconocidos en los arts. 14 a 38, contenidos en el capítulo II del título I del texto constitucional”.

El autor critica que ha aumentado la tolerancia del TC a un margen mayor de acción empresarial extintiva de contratos de trabajo, especialmente en los momentos de crisis económica que atraviesa España, lo que apunta a una relativización de algunas de las instituciones del Derecho del Trabajo, como lo es el periodo de prueba. Ciertamente, argumentó el autor, ha habido una mutación doctrinal corroborada, entre otras cosas, con la desvinculación de las últimas decisiones del Alto Tribunal con los Convenios y Tratados Internacionales que obligan a España, en específico con el Convenio Núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la Carta Social Europea (CSE) del Consejo Europeo. Las últimas sentencias del Tribunal revelan una asistemática consideración de esa normativa al elaborar las conclusiones del Alto Tribunal.

Notas

1. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Castilla la Mancha, Ciudad Real. Director de la Revista Derecho Social y del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social

2. Catedrático Retirado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid (UCM), Campus de Somosaguas. Actualmente, Magistrado del Tribunal Constitucional

3. Doctora y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

4. Profesor Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha, Campus de Albacete.

5. Candidata a Doctora en Derecho Civil, Universidad Complutense de Madrid, Directora del Estudio Legal de Servicios Integrales y ex oficial jurídico de la pasada Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

6. Profesor Emérito de Derecho del Trabajo, Universidad de Bolonia (Italia) y Director de la Revista Lavoro e Diritto. Traducción del italiano realizada por Margarita I. Ramos Quintana.

7. Ex-Presidenta del Tribunal Constitucional de España. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.

8. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha.

9. Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Siena, Italia.

10. El Dr. Jimena Quesada es Catedrático de Derecho Constitucional y ex Presidente del Comité Europeo de Derechos Sociales. La Dra. Salcedo Beltrán es Profesora Titular de Universidad del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, ambos de la Universidad de Valencia, España. El estudio se enmarca en el Grupo de Investigación sobre “Derechos Humanos y Carta Social Europea” de la Universidad de Valencia.

11. Catedrático de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales en la Escuela Graduada de Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico. Coordinador de la Red de Estudios del Trabajo del Caribe adscrita a la Red Mundial de Estudios del Trabajo.