

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# ¿Contrato de trabajo o relación de trabajo? Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el derecho del trabajo\*

Oriol CREMADES CHUECA\*\*

**RESUMEN:** El significado que se otorga al trabajo subordinado y la empresa ha ido evolucionando históricamente por motivos sociopolíticos, económicos y filosóficos. Teniendo en cuenta esta premisa, este estudio se centra en analizar las llamadas tesis “acontractualistas” y “relativistas” autoritarias iuslaborales frente al “contractualismo” iuslaboral. En concreto, se examinan los orígenes remotos de estas tesis, sus fundamentos dogmático-histórico y sus relevantes consecuencias político-éticas y prácticas y, especialmente, su vinculación con el Derecho del Trabajo en el nazismo y los fascismos. El objetivo final es determinar si las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias están superadas, hasta qué punto existen ecos y permanencias de ellas en el actual Derecho del Trabajo – en normas e instituciones jurídico-laborales, en la gestión de las personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada, y en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común – y cómo debería de ser tratada esta cuestión en vistas al futuro.

**Palabras clave:** Filosofía del derecho del trabajo; contrato de trabajo; relación de trabajo; autoritarismo; nazismo; fascismo; normas; instituciones; gestión de personas trabajadoras; lenguaje.

\* El título de este artículo se toma prestado parcialmente de las siguientes dos obras: un brevísimo artículo de L. LEGAZ LACAMBRA, *¿Contrato de trabajo o relación de trabajo?*, en *Revista Internacional de Sociología*, 1944, n. 6, pp. 213-215, y el § 4, *Contrat de travail ou relation de travail*, de un capítulo de libro escrito por G.H. CAMERLYNCK, *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A. (rapport de synthèse)*, en G. BOLDT ET AL., *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*, Communautés Européennes, 1965. En todo caso, ello no supone ninguna adhesión ni defensa de dichas obras ni de las ideas jurídico-políticas que se pudieron defender y, muy especialmente, del fascismo de Legaz Lacambra.

Este trabajo se realiza como miembro del Grupo de Investigación de la Universitat Rovira i Virgili “Territori, Ciutadania i Sostenibilitat”, reconocido como grupo de investigación consolidado y que cuenta con el apoyo del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya (2021 SGR 00162) y forma parte de los resultados de la estancia de investigación realizada entre los meses de septiembre y diciembre del año 2023 en la Sapienza Università di Roma (supervisor: Prof. Stefano Bellomo).

\*\* Profesor Lector Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Rovira i Virgili (España).

**SUMARIO:** 1. Trabajo subordinado, concepción política de la empresa y vínculo entre el empleador y el trabajador. 2. Las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo: orígenes remotos, creación, expansión, positivización jurídica, rechazo y decadencia. 2.1. Los orígenes remotos en la doctrina germana de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo: von Gierke, Rathenau y Sinzheimer. 2.2. La creación, expansión y positivización jurídica de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo nazi y fascista: la relación de trabajo y las ideas de “incorporación”, “fidelidad” y “comunidad”. 2.3. Rechazo y decadencia de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo. 3. Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el actual Derecho del Trabajo de fundamento contractualista. 3.1. En normas e instituciones jurídico-laborales. 3.2. En la gestión de personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada. 3.3. En el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común. 4. A modo de conclusión: no incentivación, explicitación, no olvido y eventual delicada y compleja depuración de los ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas en el actual Derecho del Trabajo. 5. Bibliografía.

## Employment Contract or Employment Relationship? Echoes and Permanences of Non-contractual and Relativist Authoritarian Theses in Labour Law

---

**ABSTRACT:** The meaning given to subordinate employment and firm has historically evolved for sociopolitical, economic and philosophical reasons. Considering this premise, this study focuses on the analysis of the so-called ‘non-contractual’ and ‘relativist’ authoritarian labour law theses in contrast to labour law ‘contractualism’. Specifically, it analyses the remote origins of these theses, their dogmatic-historical foundations and their relevant political-ethical and practical consequences and, especially, their eventual link with labour law in Nazism and Fascism. The final aim is to determine if the non-contractual and relativist authoritarian theses have been overcome, to what extent there are echoes and permanence of them in the current labour law – in legal-labour regulations and institutions, in the management of employees in the framework of a digitalized and polarized economy and society, and in legal-labour, of management of ‘human resources’ and common language – and how this issue should be dealt with in the future.

*Key Words:* Philosophy of labour law; employment contract; employment relationship; authoritarianism; Nazism; Fascism; regulations; institutions; employee management; language.

*Arbeit macht frei*  
(El trabajo te hace libre)

## 1. Trabajo subordinado, concepción política de la empresa y vínculo entre el empleador y el trabajador

La idea de trabajo subordinado o dependiente en el mundo jurídico nace de una realidad previa – una relación social de producción<sup>1</sup> – e, inevitablemente, no deja de ser reflejo o instrumento jurídico condicionado, en última instancia, por los objetivos protectores intrínsecos del Derecho del Trabajo, fruto de luchas, divisiones, imposiciones y acuerdos entre gran diversidad de pensamientos filosófico-ideológicos<sup>2</sup>.

La singularidad de dicha relación social de producción es que el Derecho del Trabajo no solo la ha querido canalizar y convertir en una relación jurídica (relación jurídico-laboral), sino que la ha querido contractualizar y ha intentado conferirle contornos diferenciados a otro tipo de relaciones sociales de producción y, en particular, referentes a la prestación de trabajo humano<sup>3</sup>.

No obstante, la prestación contractualizada de trabajo humano subordinado o dependiente – es decir, el contrato de trabajo subordinado o dependiente que implica una bilateralidad entre la parte contractual empleadora y la trabajadora – no puede abstraerse del ámbito en el que se desarrolla la misma (la empresa) y, especialmente, de la concepción política de la empresa. O, dicho de otro modo, el vínculo que se establece entre el empleador y el trabajador no vive en un caparazón inmune a la concepción política de la empresa, la cual se encuentra fuertemente marcada por los valores e ideas político-filosóficos imperantes en cada momento histórico<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Vid. A. MONTOYA MELGAR, *Sobre la esencia del derecho del Trabajo*, Escuela Social de Murcia, 1972, p. 5.

<sup>2</sup> Por todos, vid. L.E. DE LA VILLA GIL, *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Comares, 2003, y M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho del trabajo en España (1873-1923)*, Tecnos, 2011.

<sup>3</sup> Vid. A. MONTOYA MELGAR, *op. cit.*, p. 5.

<sup>4</sup> Como señaló Marzal Fuentes «la empresa como idea nace ante todo en las ideologías, entendidas éstas como sistema de representación coherente y global del mundo y de la sociedad», pero esto «no quiere decir que la empresa nazca en abstracto (solo una interpretación incorrecta de la ideología podría apoyar esta interpretación). Todo lo contrario. Surge como respuesta-solución a un conjunto de valores determinados de un

Así, la concepción política de la empresa, que obedece a unos valores de una sociedad, como si de raíces invisibles se tratara, aflora cuando se argumenta o decide cuál es el vínculo entre empleador y trabajador.

Lo cierto es que reflexionar – o (re)pensar – actualmente sobre el vínculo entre empleador y trabajador podría ser visto como un ejercicio meramente teórico-académico a la luz de la (¿incuestionable?) existencia del contrato de trabajo en el Derecho del Trabajo en los actuales ordenamientos jurídicos. En este sentido, el contractualismo iuslaboral estaría tan extremadamente asentado que preguntarse sobre el vínculo entre empleador y trabajador podría potencialmente resultar un ejercicio de dudosa utilidad<sup>5</sup>.

Sin embargo, ésta no es nuestra posición porque, a nuestro parecer, existe una “polémica jurídica” soterrada u olvidada – voluntaria o inconscientemente – sobre si en realidad la prestación de trabajo subordinado humano implica un “contrato de trabajo” o una “relación de trabajo” y, como argumentaremos, tal distinción tiene múltiples e importantes consecuencias más allá del mundo estrictamente jurídico.

A estos efectos, este estudio se centra en el análisis de las tesis “acontractualistas” y “relativistas” iuslaborales frente al “contractualismo” iuslaboral y, en particular, el objetivo final es determinar si dichas tesis están superadas y hasta qué punto existen ecos y permanencias de ellas en el actual Derecho del Trabajo y cómo eventualmente actuar – o qué posición puede o debería de adoptarse – antes éstas.

Avanzamos ya ahora que las llamadas tesis acontractualistas y relativistas – en su visión más autoritaria – ensalzan la empresa como ámbito organizador y de dirección en el que se inserta el trabajo humano como un factor más de producción y relativizan, minusvaloran o, incluso, desprecian el contrato de trabajo en pro de ideas como “relación de trabajo”, “comunidad” y “cooperación armoniosa” en el que el empleador se impone como líder y el trabajador deviene un colaborador que le debe

---

modelo de sociedad, a favor de una serie de circunstancias históricas concretas, que hacen más necesaria la encarnación de ese valor, o más viable históricamente su puesta en marcha» (A. MARZAL FUENTES, *Empresa y democracia económica*, Guadiana, 1976, p. 25).

<sup>5</sup> Debate distinto – y ajeno al objeto y objetivo de este estudio – es, a nuestro parecer, qué es o cuándo existe un contrato de trabajo y, sobre todo, si el trabajo subordinado debe ser el campo de protección prioritario del Derecho del Trabajo o debe ampliarse a todo trabajo personal. Sobre este debate, por todos y sin ánimo de exhaustividad, *vid.* N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *The future concept of work*, in K. ARABADJIEVA, N. COUNTOURIS, B. LUNA FABRIS, W. ZWYSEN (eds.), *Transformative ideas – ensuring a just share of progress for all*, ETUI, 2023, *passim*, y M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011, *passim*.



fidelidad<sup>6</sup>. Es por ello por lo que en este estudio damos a estas teorías los calificativos de acontractualistas y relativistas autoritarias.

Para alcanzar el ya anunciado objetivo de este estudio, en primer lugar, se analizará el significado de las tesis acontractualistas y relativistas (autoritarias) en el Derecho del Trabajo (§ 2) mediante sus orígenes remotos en la doctrina germana de finales del siglo XIX y principios del XX (§ 2.1) – centrándonos en la obra de von Gierke, Rathenau y Sinzheimer –, su creación, expansión y positivización jurídica en el Derecho del Trabajo nazi y fascista (§ 2.2) y su rechazo y decadencia (§ 2.3). Posteriormente se analizará indagatoriamente cuáles son los “ecos y permanencias” de estas tesis (§ 3), tanto en normas e instituciones jurídico-laborales (§ 3.1), en la gestión de personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada (§ 3.2) y en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y el común (§ 3.3). Finalmente, y con vistas al futuro, todo ello nos llevará a reflexionar sobre cómo pueden o deberían de ser tratados los eventuales ecos y permanencias de estas tesis (§ 4).

Por tanto, y como valor añadido, este estudio quiere ser una contribución para (re)pensar, (re)debatir y reivindicar una cuestión que consideramos de especial relevancia para el Derecho del Trabajo y quizás, a veces, olvidada: ¿estamos ante una relación de trabajo o un contrato de trabajo? ¿qué implicaciones prácticas conlleva estar ante uno u otro escenario? Y ello lo realizamos metodológicamente analizando y aunando aspectos de la historia y filosofía del Derecho el Trabajo con el vigente y actual Derecho del Trabajo positivo y prácticas de gestión de personas y con vistas al futuro.

## **2. Las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo: orígenes remotos, creación, expansión, positivización jurídica, rechazo y decadencia**

Desde nuestro punto de vista, para comprender globalmente el significado y relevancia filosófico-histórica de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias resulta necesario un análisis secuencial: primero, explorar sus orígenes remotos en la doctrina germana de finales del siglo XIX y principios del XX mediante el estudio de la obra de von Gierke, Rathenau y Sinzheimir (§ 2.1); posteriormente, ver su creación, expansión y positivización jurídica en el Derecho del Trabajo nazi y fascista y, en especial, atender a las ideas de “relación de trabajo”, “incorporación”,

---

<sup>6</sup> *Vid. infra*, § 2 y, en particular, §§ 2.2 y 2.3.



“fidelidad” y “comunidad” (§ 2.2); y, finalmente, estudiar su rechazo y decadencia (§ 2.3).

### 2.1. Los orígenes remotos en la doctrina germana de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo: von Gierke, Rathenau y Sinzheimer

Tal y como avanzábamos, la base central de las que nosotros llamamos en este estudio tesis acontractualistas y relativistas autoritarias son dos elementos: por un lado, el ensalzamiento de la empresa como ámbito organizador y de dirección en el que se inserta el trabajo humano como un factor más de producción; y, por otro, la relativización y minusvaloración del contrato de trabajo en pro de ideas como “relación de trabajo” y “comunidad” en el que liderazgo del empleador se impone y el trabajador deviene un colaborador que le debe fidelidad<sup>7</sup>.

El paradigma que generan estas tesis puede llegar a tener una extremada carga política y sus orígenes remotos se sitúan en el intento de identificar una tercera vía a la confrontación entre el liberalismo y el socialismo/comunismo en el siglo XIX y principios del XX. Posteriormente, mediante una fuerte radicalización e, incluso, tergiversación por parte de la ideología fascista/nacionalsocialista de la empresa, ésta se apropió, en cierta medida, de esta tercera vía<sup>8</sup>. Una tergiversación a partir de ciertos postulados de la obra de múltiples autores del siglo XIX y principios del XX, entre los que deben destacarse tres grandes eruditos alemanes<sup>9</sup>: Otto von Gierke (1841-1921), Walther

<sup>7</sup> *Vid. infra*, el final del § 1 y el § 2.2.

<sup>8</sup> *Vid. A. BAYLOS GRAU, Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, 1991, p. 25. A efectos de este estudio, entendemos el fascismo según la definición del eminente historiador y politólogo estadounidense Paxton: «una forma de conducta política caracterizada por una preocupación obsesiva por la decadencia de la comunidad, su humillación y victimización y por cultos compensatorios de unidad, energía y pureza, en que un partido con una base de masas de militantes nacionalistas comprometidos, trabajando en colaboración incómoda pero eficaz con las élites tradicionales, abandona las libertades democráticas y persigue con violencia redentora y sin limitaciones éticas o legales objetivos de limpieza interna y expansión exterior» (R.O. PAXTON, *Anatomía del fascismo*, Península, 2005, p. 255 (orig.: *The Anatomy of Fascism*, Alfred A. Knopf, 2004).

<sup>9</sup> En sentido similar, Monereo Pérez al exponer que «la ideología comunitaria del contrato de trabajo, que encontraba sus raíces antes en la tradición alemana (especialmente desde la concepción historicista de Otto von Gierke), había sido reapropiada – sacada fuera de su contexto liberador y protector – por el régimen totalitario nazi» (J.L. MONEREO PÉREZ, *Estudio preliminar: «La teoría jurídica y social de Otto von Gierke: teoría del Derecho social y de las personas colectivas»*, en O. VON GIERKE, *La función social de Derecho Privado y otros estudios*,

Rathenau (1867-1922) y Hugo Sinzheimer (1875-1945).

Veamos con mayor detalle, aunque sea brevemente, el pensamiento de estos tres autores, en la medida que resulta útil para entender las llamadas tesis relacionistas y acontractualistas autoritarias y su derivada en el nazismo y los fascismos.

En cuanto al primero, el pensamiento jurídico del Prof. von Gierke (1841-1921) se caracterizó por el antipositivismo, el antiindividualismo y el historicismo ético-social<sup>10</sup> e influyó en dos grandes ejes a aquello que después serían las tesis acontractualistas y relacionistas de corte fascista/nazista.

Por un lado, como primer eje, para von Gierke el contrato de servicios del derecho alemán – precursor del contrato de trabajo – no debía de ser considerado un mero contrato de obligaciones (*Schuldvertrag*) de contenido patrimonial de origen romano, sino que concierne al derecho de las personas (*Personenrecht*), el cual que encuentra sus antecesores en el “contrato de servicio fiel” (*Treudienstvertrag*) y el contrato de servicios domésticos (*Gesindevertrag*) germánicos, donde existen deberes de fidelidad que sobrepasan el individualismo contractual<sup>11</sup>.

Esta crítica reivindicaba el derecho germánico – en oposición a la tradición jurídica romanista – y tenía un carácter jurídico e historicista, si bien con ciertos toques contrarios a un liberalismo exacerbado. Se construía así una idea muy potente, penetrante e, incluso, pudiendo ser atractiva para ciertos sectores de la sociedad hoy en día: el contrato de trabajo es mucho más que realizar un trabajo (carácter patrimonial), sino que aborda y constituye un ámbito de la esfera personal de la persona trabajadora (carácter personal).

Por otro lado, y como segundo eje, von Gierke concebía el derecho como un producto histórico que debía tener una función social («nuestro Derecho privado será social o no será»)<sup>12</sup>. Para von Gierke dicha función social era innegable porque no era posible reconocer al individuo sin que él estuviese insertado en una comunidad, idea contrapuesta al individualismo y mecanicismo que para él había venido imperando en el derecho y en el Estado, siendo ejemplo de ello el reconocimiento de la personalidad jurídica

---

Comares, 2015, pp. LII-LIII). En la misma línea, *vid.* A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 25.

<sup>10</sup> *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, pp. XI-XV.

<sup>11</sup> O. VON GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios*, Civitas, 1982, *passim* (orig.: *Die wurzeln des diensvertrages*, en AA.VV., *Festschrift für Heinrich Brunner*, Duncker & Humblot, 1914, pp. 37-68).

<sup>12</sup> O. VON GIERKE, *La función social del Derecho Privado*, en O. VON GIERKE, *La función social de Derecho Privado y otros estudios*, cit., p. 37 (orig.: *Privatrechts*, discurso leído ante la Asociación de Juriconsultos de Viena, 5 abril 1899).

como un mero acto formal de concesión estatal<sup>13</sup>. Desde su perspectiva, el derecho debía abarcar y ordenar todas aquellas realidades colectivas (las personas colectivas) que se organizaban jurídicamente, aunque no tuviesen personalidad jurídica, porque eran «expresión de la unidad de vida moral y material de los organismos sociales»<sup>14</sup>. Es decir, una concepción orgánica basada en la voluntad preexistente de seres individuales y también de colectivos que el Estado simplemente debe reconocer declarativamente<sup>15</sup>.

De este modo, von Gierke encontró la necesidad de combatir la tendencia del Derecho Público de ser un Derecho únicamente centrado en el individuo (vinculado al liberalismo político), pero también que el Derecho Privado acogiese un carácter de Derecho Público (vinculado al socialismo) porque «equivaldría a la esclavitud y la barbarie»<sup>16</sup>. Por ello propuso una vía distinta – que hoy podríamos concebir como una tercera vía de “Derecho Social” – que superase estos dos marcos jurídico-políticos que se contraponían entonces (individualismo liberal *vs* socialismo):

Debemos con todas nuestras fuerzas buscar y realizar la unidad por encima de la oposición. Nosotros no podemos romper con el gran pensamiento germánico de la unidad de todo Derecho, sin abandonar nuestro porvenir. Con esta idea, será siempre incompatible un Derecho público absolutista; y siempre será un Derecho privado individualista. Necesitamos un Derecho público que sea todo el Derecho; que establezca una relación de reciprocidad entre el todo mismo y sus partes, entre la comunidad más elevada y toda otra asociación más reducida, entre la comunidad y el individuo; que el Estado entero esté saturado de él y lo limite, y que también aquí disfrute de la protección de una sentencia, donde falte la coacción; que aunque coloquen en primer término los deberes para con el todo, conceda y garantice a la vez, sin embargo, a los miembros, derechos contra el todo; que conceda al más insignificante participación en el Estado; que parta de la necesidad y de la estabilidad de la vida común, y sin embargo encierre en si libertad. Pero nosotros necesitamos también un Derecho privado en el cual viva, y palpite la idea de comunidad, a pesar de todo el respeto escrupuloso a la inviolable esfera del individuo. En una palabra: nuestro Derecho público debe estar alentado por un soplo del ideal de libertad jurídico

---

<sup>13</sup> O. VON GIERKE, *La naturaleza de las asociaciones humanas*, en O. VON GIERKE, *La función social de Derecho Privado y otros estudios*, cit., pp. 42-43 (orig.: *Das Wesen der menschlichen Verbände*, discurso pronunciado en el acto de la toma de posesión del Rectorado de la Universidad de Berlín, 15 octubre 1902).

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 55.

<sup>15</sup> *Vid.* F. CAPILLA RONCERO, *La persona jurídica: funciones y disfunciones*, Tecnos, 1993, p. 48.

<sup>16</sup> O. VON GIERKE, *La función social del Derecho Privado*, cit., p. 13.

natural; y nuestro Derecho privado tiene que estar impregnado de una gota de socialismo<sup>17</sup>.

Sin embargo, a pesar de que von Gierke quería poner relevancia tanto en la libertad como en la comunidad, a veces podía llegar a enfatizar extremadamente lo colectivo (la comunidad) cuando afirmaba que «un derecho privado común que quiera llenar su misión [...] debe estar impregnado de arriba abajo del espíritu de la comunidad»<sup>18</sup>; llegando, seguramente, a su máximo esplendor en el final de su discurso en el acto de toma de posesión del Rectorado de la Universidad Friedrich-Wilhelms (actual universidad Humboldt de Berlín) el 15 de octubre de 1902:

Procuren obedecer siempre y con todas sus fuerzas el precepto de amor al prójimo; pero cumplan ustedes también, ahora y siempre, con el puro espíritu de comunidad. Reanimen y cultiven ustedes en sí, la conciencia de que, en su vida se refleja juntamente una parte de una organización de orden superior a cuya fuerte marea ascendente, sobre la breve existencia individual, es deudora de la humanidad de su historia y su importancia. Reconozcan ustedes lo que deben a la comunidad como parte de ella, y den ustedes con gusto a la comunidad lo que a la comunidad se debe<sup>19</sup>.

No resulta extraño – incluso lógico desde un profundo grado de perversión y tergiversación – que el fascismo/nazismo pudiera extraer otra segunda potente y penetrante idea de los trabajos de von Gierke: la comunidad trasciende al individuo y ella se superpone en todas sus facetas al resto de realidades individuales.

En cuanto a la segunda crítica que ayudó a fundamentar la ideología política de la empresa del fascismo/nazismo, Walther Rathenau (1867-1922) fue empresario (su padre fundó AEG y él la comandó durante un tiempo), político (fundador del Partido Demócrata Alemán, ministro de reconstrucción en 1921 y, un año después, ministro de Asuntos Exteriores en la República de Weimar) y pensador judío-alemán que fue asesinado el año 1922 por ultranacionalistas de extrema derecha<sup>20</sup>.

Rathenau criticó los excesos del liberalismo, sobre todo, en su vertiente económica, en dos grandes ejes: 1) haber ido abandonado la idea de que la

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, pp. 13-14.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 16.

<sup>19</sup> O. VON GIERKE, *La naturaleza de las asociaciones humanas*, cit., p. 61.

<sup>20</sup> Sobre la vida y pensamiento de Rathenau, *vid.*, por todos, C.H. KESSLER, *Walther Rathenau. His Life and Work*, Harcourt, Brace and Company, 1930, y G. RAPHAËL, *Walther Rathenau: ses idées et ses projets d'organisation économique*, Payot, 1919.

economía es una materia socio-moral colectiva y no solo de gestión; 2) los peligros socioeconómicos del exceso de acumulación de capital en pocas manos – en especial, cuando se generan monopolios y cuando es fruto de herencias –, que tiende a llevar a la ineficiencia económica, a males sociales y desigualdades extremas. Estas críticas le llevaron a reclamar más intervención estatal<sup>21</sup>.

Sin embargo, Rathenau consideraba que una extrema intervención estatal también era perjudicial para la sociedad, la democracia, la libertad y la economía a pesar de ser un perjuicio que resultaba más fácil de reconocer que aquél producido por el liberalismo<sup>22</sup>. De este modo, también se mostró contrario al socialismo/marxismo porque, además, «la revolución del rencor es la sustitución de una clase dominante por otra: no por la comunidad»<sup>23</sup>.

Así, ante esta disyuntiva, Rathenau, al igual que hiciera von Gierke años atrás, esbozó una vía que superase esta dicotomía y que se basase en la solidaridad (la “Nueva Sociedad”, alemana):

Lo que determina el espíritu del país no es la forma de gobierno, sino la forma de la sociedad. No existe una forma de sociedad democrática, pues la democracia puede ir unida al capitalismo, al socialismo, con otra forma cualquiera. El concepto fundamental no declarado que da sentido y asiento, así a las formas de constitución democráticas, como a la forma social orgánica, se llama solidaridad, es decir fusión y sentimiento colectivo. Solidaridad quiere decir no solo que cada cual es el prójimo de sí mismo, sino que siendo cada uno para todos, y todos para uno, son responsables ante sí mismos, ante Dios y ante el Estado. En el sentido de la solidaridad el dominio de la mayoría sobre la minoría no es un fin deseable, sino un mal; el fin de la democracia solidaria es el dominio del pueblo sobre sí mismo, no por medio de los números de proporción de sus intereses, sino por medio del espíritu y la voluntad que le libertan [...]. Este pensamiento alemán creará la Nueva Sociedad, la sociedad del espíritu y la formación del espíritu, la única que puede sostenerse en la época social [...] por primera vez desde siglos tendremos conciencia de una misión que cumplir y, nuestras oposiciones estarán ligadas por un lazo que es algo más que un lazo de intereses. El fin de la revolución mundial en que hemos entrado en un sentido está en suprimir la diversidad de clases en los pueblos. En un sentido trascendental es

<sup>21</sup> W. RATHENAU, *Ou va le monde? Considérations philosophiques sur l'organisation sociale de demain*, Payot, 1922, pp. 79-162 (orig.: *Von kommenden Dingen*, S. Fischer, 1917).

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 65.

<sup>23</sup> W. RATHENAU, *La triple revolución*, en W. RATHENAU, *La triple revolución. El nuevo Estado. La nueva sociedad*, Biblioteca Nueva, 1966, p. 27 (orig.: *Kritik der dreifachen Revolution*, S. Fischer, 1919).

redención. Redención de las capas sociales inferiores, para entrar en el reinado de la libertad y el espíritu. Nadie puede redimirse a sí mismo, pero sí a los demás. Clase por clase, persona por persona, así se redime un pueblo. Pero es preciso que todos estén dispuestos a emprender la tarea con buena voluntad»<sup>24</sup>.

Nuevamente aparece la idea de la importancia de lo colectivo para superar los conflictos, ahora basada en la idea de solidaridad, la cual ayudará a fundamentar la futura concepción de la empresa fascista/nazista y las tesis acontractualistas y relacionistas.

Asimismo, Rathenau expuso su preocupación por la necesaria economía eficiente, la organización de la empresa y la fuerte mecanización en la industria que debía producirse en Alemania y en todo el mundo. Sus reflexiones fueron extensas y profundas y debemos destacar ahora, por el propósito del estudio, aquella referida al “sentimiento” de la persona trabajadora respecto la democracia, la empresa y su orden:

Es necesario robustecer de tal modo el sentimiento de responsabilidad del obrero que no busque sólo su conveniencia, sino que quiera la de su industria, la de la producción, la del Estado; que quiera y tenga que quererla; camisa y americana han de tener para él el mismo valor [...] es imposible socializar y democratizar la piel sin que la carne y el esqueleto estén penetrados de esencia democrática, pero de un modo orgánico. Hemos democratizado el cerebro – parlamento y gobierno y estamos a punto de socializar la piel – los elementos periféricos; pero esta es labor a medias, inútil y hasta nociva, mientras el cuerpo político y económico no estén saturados de democracia y socialismo orgánicos [...] en los elementos exteriores – fábrica o municipio – predomina la doctrina de la camisa y la americana, y por consiguiente sólo podrán resolver cuestiones de explotación, no problemas vitales [...] [ y se] pone la ordenación local sobre la orgánica [...]. Antes de socializar y democratizar hay que organizar; para ordenar el trabajo del obrero, hay que comenzar con la empresa [...] en la variedad de nuestra vida y nuestros conflictos ha de reinar objetividad y [...] la armonía entre los que trabajan y los que dirigen sólo por acuerdo de ambos puede conseguirse<sup>25</sup>.

Con este discurso, Rathenau enlazó, en cierta medida, la idea de armonía en la empresa con la de coherencia con un marco más amplio que

---

<sup>24</sup> W. RATHENAU, *La nueva sociedad*, en W. RATHENAU, *La triple revolución. El nuevo Estado. La nueva sociedad*, cit., pp. 287-288 y 294-296 (orig.: *Die neue Gesellschaft*, S. Fischer, 1919).

<sup>25</sup> W. RATHENAU, *El nuevo Estado*, en W. RATHENAU, *La triple revolución. El nuevo Estado. La nueva sociedad*, cit., pp. 169 y 173-176 (orig.: *Der neue Staat*, S. Fischer, 1919).

debe ser social y democrático, reforzándose la concepción de que lo individual está sujeto y subordinado a lo colectivo (en el pensamiento de von Gierke, similar a la comunidad).

Finalmente, Hugo Sinzheimer (1875-1945) – uno de los grandes pensadores del Derecho del Trabajo y considerado como uno de los “padres” de la Constitución de Weimar – reivindicó la idea de comunidad como origen del Derecho del Trabajo y el avance hacia un Derecho Social:

Será, sin embargo, profundamente erróneo tratar de dividir el Derecho del Trabajo en una parte pública y en otra privada. Es preciso comprender el Derecho del Trabajo en su propia raíz. La raíz del Derecho del Trabajo se halla en la necesidad social de aportación y prestación de trabajo. Un interés comunitario origina el Derecho del Trabajo [...]. Se puede reconocer en el Derecho del Trabajo elementos jurídicos privados y jurídicos públicos, pero son sólo manifestaciones de un sólo principio de configuración jurídica. La idea social está en ambos y se acomoda a la diversidad histórica. [...] No hay en el Derecho del Trabajo ninguna parte reservada al Derecho Privado individual. Todo el Derecho del Trabajo está bajo la influencia del interés comunitario, que hoy se puede manifestar de forma más reducida y mañana más amplia. La idea jurídico-social es inmanente al Derecho del Trabajo y al fundamento de la organización social [...]. [Y es que] El espíritu individualista en Derecho debe ceder ante el espíritu social. Este último pide una valoración hecha en una doble forma: de una parte, el hombre necesita compensar mediante el Derecho su situación social. Las fuerzas que le faltan como consecuencia de esta situación deben ser apartadas por la comunidad. En este sentido, el Derecho sirve a la libertad humana, abre el camino a la autodeterminación que hoy el individuo tiene formal pero no realmente, lleva a los derechos sociales de los individuos. De otra parte, las relaciones sociales necesitan plena integración en un ente social. La vida social no debe ser una suma de explosiones, sino un razonable acontecer. Para que esto suceda, el Derecho debe colocar la voluntad individual al servicio de una voluntad colectiva. Las funciones de los entes privados deben hacerse funciones de órganos. Para ello se precisa la construcción de una estructura supraindividual, en el ámbito que hasta ahora estaba reservado a las voluntades privadas y egoístas. En este sentido, el Derecho social construye nuevas bóvedas sobre los individuos, deja libre el camino por medio de la autodeterminación, conduce a un derecho social que se esfuerza por superar el choque de las fuerzas sociales en un Derecho de una nueva comunidad. Si trasladamos estos puntos de vista al Derecho del Trabajo, reconoceremos las nuevas



líneas fundamentales del que llamamos nuevo Derecho Social del Trabajo [...]. El nuevo Derecho del Trabajo o será social o no existirá»<sup>26</sup>.

De este modo, en la obra de Sinzheimer se repite la reivindicación de lo colectivo y lo social en el trabajo, con cierta oposición y subordinación de lo individual a lo colectivo.

## 2.2. La creación, expansión y positivización jurídica de las tesis acontractualistas y relativistas en el Derecho del Trabajo nazi y fascista: la relación de trabajo y las ideas de “incorporación”, “fidelidad” y “comunidad”

Las críticas y visiones de von Gierke, Rathenau y Sinzheimer, entre otros muchos autores y con posterioridad, y como ya señalábamos, influenciaron a la dogmática jurídica nacionalsocialista y fascista<sup>27</sup>. Y, efectivamente, ellas sirvieron como base, entre otros múltiples intelectuales, para generar una concepción comunitaria o relacionista – relación de trabajo – entre el empleador y el trabajador que permitiese superar su conflicto de intereses contrapuestos y dar lugar a un marco de relaciones laborales basado en una comunidad de intereses regida por la solidaridad que se sobrepone e impone a ellos<sup>28</sup>.

En concreto, y respecto al Derecho del Trabajo nacionalsocialista, uno de los máximos exponentes de este tipo de teorías – por no decir su máximo exponente – fue el jurista alemán Wolfgang Hans Werner Siebert (1905-1959), que entre 1938 y 1945 – en pleno Tercer Reich – ocupó la cátedra de la Universidad Friedrich-Wilhelms, actual universidad Humboldt de Berlín<sup>29</sup>.

Específicamente, mediante su teoría de la “incorporación a la comunidad de explotación” (*Eingliederung in die Betriebsgermeinschaft*) formuló

<sup>26</sup> H. SINZHEIMER, *El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo*, en H. SINZHEIMER, *Crisis económica y Derecho del Trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, pp. 50, 62-63 y 66 (orig.: *Die Fortbildung des Arbeitsrechts: Vortrag, gehalten auf der ersten Tagung des Allgemeinen freien Angestelltenbundes*, Allgemeiner freier Angestelltenbund (Dr. Pfirrmann), 1922).

<sup>27</sup> *Vid. supra*, § 2.1.

<sup>28</sup> *Vid.* G. BARREIRO GONZÁLEZ, *Análisis crítico*, en O. VON GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios*, cit., p. 109 ss., y J. RIVERO LAMAS, *Participación y representación de los trabajadores en la empresa*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1997, n. 84, p. 494.

<sup>29</sup> Para un artículo sobre su obra académica realizado como homenaje póstumo, *vid.* L.E. DE LA VILLA GIL, *In memoriam Wolfgang Siebert (11-IV-1905 – 25-XI-1959)*, en *Cuadernos de Política Social*, 1959, n. 43, pp. 133-139.

que la relación de trabajo era una incorporación en una comunidad, símbolo del pueblo nacionalsocialista, donde se explotaba el trabajo, como actividad de desarrollo de la personalidad, bajo las órdenes del empleador, como dueño y líder, que ofrecía asistencia y lealtad al trabajador y este último le debía lealtad<sup>30</sup>. Más concreta y jurídico-técnicamente, se entiende que esta “inserción personal” del trabajador se realiza en una comunidad/organización laboral jerárquica (el conocido *Betrieb*), como una comunidad, unión y asociación de recursos humanos, materiales e inmateriales con un objetivo técnico<sup>31</sup>.

Así, bajo la ideología fascista/nazista, los trabajadores se insertan con vocación de permanencia como colaboradores fieles del empleador en la empresa (*Gliedschaftlebre o Eingliederungstheorie*), organización jerárquica y autoritaria, donde no existe una comunidad basada en principios democráticos, sino que está comandada por el anterior, como jefe o líder, que armoniza múltiples intereses para la consecución de una fructífera colaboración económica, la paz social y alcanzar los intereses colectivos superiores de la comunidad política o patria<sup>32</sup>.

Fuera de la doctrina alemana, este tipo de teorías acontractualistas y relacionistas autoritarias tuvieron amplia expansión, generándose e influenciando, mediante la creación de teorías similares o intermedias e,

---

<sup>30</sup> Vid. W. SIEBERT, *Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen*, Hanseatische Verlagsanstalt, 1935, *passim*. También *cf.* L.E. DE LA VILLA GIL, *In memoriam Wolfgang Siebert (11-IV-1905 – 25-XI-1959)*, cit., *passim*; L.E. DE LA VILLA GIL, *Esquemas de derecho del trabajo: curso 1971-1972*, Universitat de València, 2007, p. 289; J. MARTÍN BLANCO, *El contrato de trabajo: estudio sobre su naturaleza jurídica*, Revista de Derecho Privado, 1957, pp. 153-170; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Contrato de trabajo y relación de trabajo (Balance provisional de una polémica)*, en *Anales de la Universidad Hispalense*, 1967, n. XXVII, pp. 51-54.

<sup>31</sup> El “*Betrieb*” fue la noción acuñada en la dogmática germánica – destacándose Potthoff y Jacobi – para referirse a la empresa en una concepción laboral como comunidad, unión y asociación de recursos humanos, materiales e inmateriales con un objetivo inmediato técnico. Sobre estas nociones, *vid.* G. BAYÓN CHACÓN, *Grandezas, crisis y renacimiento del laboralismo alemán*, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 1957, n. 1, p. 25; C. MIÑAMBRES PUIG, *El centro de trabajo: el reflejo jurídico de las unidades de producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, pp. 62-63 y 105-108; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *op. cit.*, pp. 24 y 29-30. Ello es coherente con que Potthoff se situara más bien en posiciones relativistas, a partir de la influencia de von Gierke, en la medida que consideró que el Derecho del Trabajo es parte del Derecho de personas (en concreto, del Derecho de Familia) y no del Derecho de obligaciones (*vid.* J. MARTÍN BLANCO, *op. cit.*, pp. 145-146). En contraposición a las posiciones relativistas o acontractualistas del *Betrieb*, destacó el jurista alemán Lotmar (*vid.* G. BAYÓN CHACÓN, *op. cit.*, pp. 22-23).

<sup>32</sup> *Vid.* W. SIEBERT, *op. cit.*, *passim*. También, *cf.* A. MARZAL FUENTES, *op. cit.*, pp. 77-78 y 221; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *op. cit.*, p. 50; A.V. SEMPERE NAVARRO, *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, 1982, pp. 196-201.

incluso, se incorporaron, con mayor o menor intensidad, directa o indirectamente, con mayor o menor explicitud, en normas laborales<sup>33</sup>.

En todo caso, debe advertirse que todo ello formó parte, junto con las críticas del contrato de trabajo en los orígenes del Derecho del Trabajo<sup>34</sup>, de la corriente jurídico-política corporativista/institucionalista, intervencionista y antiparlamentarista que fue influenciando y cogiendo mayor importancia en todas las áreas del Derecho y la doctrina académica desde la segunda mitad de siglo XIX hasta su apogeo a partir de la República de Weimar – en su vertiente democrática – y los fascismos/nazismos – en su vertiente autoritaria<sup>35</sup> – y, por tanto, insertándose, en gran medida,

<sup>33</sup> En Portugal, durante el Estado Novo salazarista se proclamó en los arts. 21 y 22 del Estatuto do Trabalho Nacional, respectivamente, que «o trabalho, em qualquer das suas formas legítimas, é para todos os portugueses um dever de solidariedade social. O direito ao trabalho e ao salário humanamente suficiente são garantidos sem prejuízo da ordem económica, jurídica e moral da solidariedade» y que «o trabalhador intelectual ou manual é colaborador nato da empresa onde exerça a sua actividade e é associado aos destinos delo pelo vinculo corporativo». Sobre el Derecho del Trabajo en el *Estado Novo*, *vid.*, entre otros, J.J. ABRANTES, *O Direito do Trabalho do "Estado Novo"*, en *Cultura*, 2006, vol. 23, *passim*; J.M. DA COSTA, *El Estatuto portugués del trabajo*, en *Revista de Estudios Políticos*, 1942, n. 6, *passim*. De forma similar, en la *Carta del Lavoro* del fascismo italiano al establecerse: «I. La Nazione italiana e un organismo avente fini, vita, mezzi di azione superiori, per potenza e durata, a quelli degli individui divisi o raggruppati che la compongono. È una unità morale, politica ed economica, che si realizza integralmente nello Stato Fascista. II. Il lavoro, sotto tutte le sue forme, organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali, è un dovere sociale. A questo titolo, e solo a questo titolo, è tutelato dallo Stato. Il complesso della produzione è unitario dal punto di vista nazionale; i suoi obbiettivi sono unitari e si riassumono nel benessere dei singoli e nello sviluppo della potenza nazionale. [...] IV. Nel contratto collettivo di lavoro trova la sua espressione concreta la solidarietà fra i vari fattori della produzione, mediante la conciliazione degli opposti interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori e la loro subordinazione agli interessi superiori della produzione. [...] VI. [...] Le Corporazioni costituiscono l'organizzazione unitaria delle forze della produzione e ne rappresentano integralmente gli interessi. [...] Quali rappresentanti degli interessi unitari della produzione, le Corporazioni possono dettar norme obbligatorie sulla disciplina dei rapporti di lavoro ed anche sul coordinamento della produzione tutte le volte che ne abbiano avuti i necessari poteri dalle associazioni collegate. VII. [...] Dalla collaborazione delle forze produttive deriva fra esse reciprocità di diritti e di doveri. Il prestatore d'opera, tecnico, impiegato od operaio, è un collaboratore attivo dell'impresa economica, la direzione della quale spetta al datore di lavoro che ne ha la responsabilità». Para un estudio de la *Carta del Lavoro* y sus principios en la literatura jurídica durante la Italia fascista, *vid.*, por todos, G. MAZZONI, *Los Principios de la «Carta del Lavoro» en la nueva codificación italiana*, en *Revista de Estudios Políticos*, 1942, n. 6, *passim*; A. TURATI, G. BOTTAI, *La Carta del Lavoro illustrata e commentata*, Edizioni del Diritto del Lavoro, 1919.

<sup>34</sup> *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *La crítica del contrato de trabajo en los orígenes del Derecho del Trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1999, n. 96, *passim*.

<sup>35</sup> *Vid.* J.A. ESTÉVEZ ARAUJO, *La crisis del Estado del Derecho Liberal: Schmitt en Weimar*, Ariel, 1989, pp. 45-50, y, extensamente, J. ESTEVE PARDO, *El antiparlamentarismo y la formación del*

estructuralmente en el pensamiento filosófico, político y jurídico de gran parte de la Europa Occidental.

Así, por un lado, debe destacarse que en la República de Weimar (1918-1933) se constituyó un régimen político que bien podría denominarse como “democracia colectiva socialdemócrata” caracterizada por 4 elementos en el plano iuslaboral<sup>36</sup>: 1) la idea de “comunidad de trabajo” (*Werkgemeinschaft*); 2) la primacía de la autonomía colectiva frente a la individual en condiciones de laborales; 3) el papel central de la autonomía colectiva en la toma de decisiones en la economía a nivel de empresa; 4) la presencia de organismos de Estado para complementar la democracia política. Por otro, el rol de los juristas/académicos en la conformación de este tipo de corriente. Sin mucho menos ánimo de exhaustividad, pueden destacarse las obras de Carl Schmitt (1888-1985) en Alemania<sup>37</sup>; Paul Durand (1908-1960), Maurice Hauriou (1856-1929) y Georges Ripert (1880-1958) en Francia<sup>38</sup>; y Santi

---

*Derecho público en Europa*, Marcial Pons, 2019, *passim*.

<sup>36</sup> Caracterizándola así, *vid.* A. MARTÍN VALVERDE, *Derecho del trabajo y mercado de trabajo: evolución y reforma del ordenamiento laboral (1976-2019)*, Tecnos, 2021, pp. 327-328. Extensamente, relatando la democratización y “colectivización” del Derecho del Trabajo y su significado en la República de Weimar, por todos, *vid.* E. FRAENKEL, *Democrazia collettiva*, en G. ARRIGO, G. VARDARO (eds.), *Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella Germania prenazista*, Edizioni Lavoro, 1982, *passim* (orig.: *Kollektive Demokratie*, en T. RAMM (ed.), *Arbeitsrecht und Politik: Quellentexte 1918-1938*, Luchterhand, 1966, pp. 79-95); H. SINZHEIMER, *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, *ibidem*, *passim* (orig.: *Die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses*, en F. NAPHTALI (ed.), *Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1928, pp. 127-153).

<sup>37</sup> El pensamiento de Carl Schmitt es uno de los más complejos y controvertidos en el constitucionalismo del siglo XX por atribuirle la base filosófico-jurídica para el ascenso e implantación jurídica del nazismo, aspectos que van mucho más allá del objeto de este estudio. Para una introducción a su obra, *vid.*, entre muchísimos otros, M. CROCE, A. SALVATORE, *The Legal Theory of Carl Schmitt*, Routledge, 2013, *passim*; J. DE MIGUEL BÁRCENA, J. TAJADURA TEJADA, *Kelsen versus Schmitt: política y derecho en la crisis del constitucionalismo*, Kadmos, 2018; J.A. ESTÉVEZ ARAUJO, *op. cit.*, *passim*; J. MEIERHENRICH, O. SIMONS (eds.), *The Oxford Handbook of Carl Schmitt*, Oxford University Press, 2016, *passim*.

<sup>38</sup> Así, Durand intentó trasladar al Derecho Francés la teoría de la relación de trabajo y una concepción institucional de la empresa (*vid.* P. DURAND, *Aux frontières du contrat et de l'institution. La relation de travail*, en *Juris-Classeur Périodique*, 1944, n. I, *passim*; P. DURAND, *La notion juridique de l'entreprise*, en AA.VV., *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, Dalloz, 1947, vol. III, *passim*) y Hauriou intentó configurar una teoría de la institución de la empresa (*vid.* M. HAURIOU, *La teoría de la institución y de la fundación (ensayo de vitalismo social)*, Abeledo-Perrot, 1968, *passim* (orig.: *La théorie de l'institution et de la fondation. Essai de vitalisme social*, en *Cahiers de la Nouvelle Journée*, 1925, n. 4, pp. 2-45, reeditado en M. HAURIOU, *Aux sources du droit. Le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Bibliothèque de Philosophie Politique et Juridique, 1986, pp. 89-128); M. HAURIOU, *Principios de derecho público y*

Romano (1875-1947) en Italia<sup>39</sup>.

En España, la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) y de Francisco Franco (1939-1975) fueron manifestaciones claras de cómo penetraron estas ideas en España, destacándose la promulgación del Código de Trabajo de 1926 y, sobre todo, la creación de la Organización Corporativa Nacional. Ello no hubiese sido posible, entre otros, y sin ánimo de exhaustividad<sup>40</sup>, sin la obra intelectual prefranquista de Eduardo Aunós Pérez (1894-1967), que llegó a ser ministro durante ambas dictaduras (Ministro de Trabajo, Comercio e Industria (1924-1930) y Ministro de Justicia (1943-1945))<sup>41</sup>, y del fascismo de José Antonio Primo de Rivera y Sáenz de Heredia (1903-1936), hijo del dictador, fundador de la Falange Española (FE) y, posteriormente, presidente de Falange Española de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista (FE de las JONS).

A estos efectos, y, reiteramos, sin ánimo de exhaustividad, Aunós concebía que «la organización corporativa es consecuencia de dos

---

*constitucional*, Comares, 2003, pp. 90-99 (orig.: *Principes de droit public à l'usage des étudiants en licence (3<sup>e</sup> année) et en doctorat es sciences politiques*, Librairie de la Société du Recueil Sirey, 1916)). En línea similar, también Ripert (vid. G. RIPERT, *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Comares, 2001, pp. 260-264 (orig.: *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1946)).

<sup>39</sup> Vid. S. ROMANO, *El ordenamiento jurídico*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2013, pp. 22-79 (orig.: *L'ordinamento giuridico*, Enrico Spoerri, 1917-1918).

<sup>40</sup> Para una amplia visión del papel de los intelectuales durante la dictadura de Primo de Rivera, vid. G. GARCÍA QUEIPO DE LLANO, *Los intelectuales y la dictadura de Primo de Rivera*, Alianza, 1988, *passim*.

<sup>41</sup> Entre las obras de Eduardo Aunós Pérez, pueden destacarse: *Las corporaciones del Trabajo en el Estado Moderno*, Biblioteca Marv, 1928; *El Estado corporativo: discurso pronunciado en la Unión Patriótica de Madrid, el día 16 de abril por el Excmo. Sr. D. Eduardo Aunós Pérez, Ministro de Trabajo, Comercio e Industria*, Talleres Gráficos de E. Giménez, 1928; *La organización corporativa del trabajo*, Consejo Superior de Trabajo, Comercio e Industria, 1928; *La organización corporativa y su posible desenvolvimiento: conferencia pronunciada el día 3 de Mayo, en el Ateneo de Madrid, por el Sr. D. Eduardo Aunós Pérez*, Ministerio de Trabajo y Previsión, 1929; *Estudios de Derecho corporativo, seguido de dos apéndices: legislación extranjera sobre conciliación y arbitraje, legislación y movimiento sindical de los principales países*, Reus, 1930; *La Reforma Corporativa del Estado*, Manuel Aguilar, 1935. Sobre su vida, obra intelectual y política, vid., entre otros, R. GARCÍA CONTRERAS, *Eduardo Aunós, su vida y misterios: un ministro singular de Primo de Rivera y de Franco*, Almuzara, 2018, *passim*; J. GELONCH SOL, *Eduardo Aunós, de una dictadura a otra. Autoritarismo, corporativismo y fascistizacin en España (1918-1945)*, en C. SINATRA (coord.), *Stampa e regimi: studi su Legioni e Falangi – Legiones y Falanges, una Rivista d'Italia e di Spagna*, Peter Lang, 2015, *passim*; C. GUTIÉRREZ LÁZARO, *La alternativa corporativista. Eduardo Aunós Pérez y la Organización Corporativa Nacional*, en J. SOBREQUÉS I CALLICÓ, J. AGIRREAZKUENAGA ZIGORRAGA, M. MORALES MONTOYA, M. URQUIJO GOITIA, M. CISNEROS (coords.), *Actes del 53<sup>e</sup> Congrés de la Comissió Internacional per a l'Estudi de la Histria de les Institucins Representatives i Parlamentries.*, Parlament de Catalunya, Museu d'Histria de Catalunya, 2005, vol. II, *passim*.

principios fundamentales: uno el de la intervención del Estado en el problema social; otro, la necesidad de estructurar el país en su aspecto económico»<sup>42</sup>. A su parecer, ello fue fruto de una concienciación progresiva de la necesidad de instituciones fuertes que equilibrasen la sociedad y la economía, abandonando el liberalismo y la pasividad estatal que habían llevado al individualismo, la decadencia moral, el desorden y la indisciplina social, como también expulsar el predominio estatal que significa el socialismo<sup>43</sup>.

Asimismo, para Aunós fueron necesarias la coincidencia de tres grandes corrientes jurídicas que permitiesen este (supuesto) paso hacia adelante que debía significar el Estado corporativo<sup>44</sup>: 1) la escuela histórica de la jurisprudencia – en la que se encuentra von Gierke – y que pone de relieve la importancia de la “comunidad” y la tradición; 2) la teoría de la persona social, como organismo jurídico que tiene una finalidad propia, así como valores y virtudes; 3) el Estado como una “fundación” para alcanzar los fines de la patria mediante una síntesis de autoridad, libertad y orden.

Para ello, según dicho autor, el Estado debía utilizar tres grandes instrumentos<sup>45</sup>: 1) desempeñar la promoción y fuerte dirección jerárquica de organismos corporativos – la corporación como «organismo de Derecho público, que encierra dentro de su seno a todos los elementos constitutivos de una profesión o grupo económico, ejerciendo por delegación del Estado funciones que participan de sus poderes, dentro de la órbita de su jurisdicción especial»<sup>46</sup> –, donde se aúnan los intereses contrapuestos de trabajadores y empleadores que ahora se ven solidarizados; 2) una normativa laboral que debe potenciar la colaboración entre empleadores y trabajadores; y 3) la intervención estatal, voluntaria u obligatoria, vía conciliación y arbitraje para garantizar el orden, la paz social y el interés de la patria.

---

<sup>42</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *La organización corporativa del trabajo*, cit., p. 17.

<sup>43</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *Las corporaciones del Trabajo en el Estado Moderno*, cit., pp. 10-13; E. AUNÓS PÉREZ, *La organización corporativa del trabajo*, cit., pp. 18-25 y 142-143.

<sup>44</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *Estudios de Derecho corporativo, seguido de dos apéndices: legislación extranjera sobre conciliación y arbitraje, legislación y movimiento sindical de los principales países*, cit., pp. 41-53.

<sup>45</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *Las corporaciones del Trabajo en el Estado Moderno*, cit., pp. 12-17 y 30-33; E. AUNÓS PÉREZ, *El Estado corporativo: discurso pronunciado en la Unión Patriótica de Madrid, el día 16 de abril por el Excmo. Sr. D. Eduardo Aunós Pérez, Ministro de Trabajo, Comercio e Industria*, cit., pp. 14-17 y 100-101; y E. AUNÓS PÉREZ, *La organización corporativa del trabajo*, cit., pp. 25 y 144-156.

<sup>46</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *Estudios de Derecho corporativo, seguido de dos apéndices: legislación extranjera sobre conciliación y arbitraje, legislación y movimiento sindical de los principales países*, cit., p. 60.



Parte de sus ideas se pusieron en práctica en España – «el ensayo corporativista comienza y termina en España bajo la dictadura del general de Primo de Rivera»<sup>47</sup> –, gracias, entre otros factores, a ser Ministro de Trabajo, Comercio e Industria (1924-1930), por casar éstas bien con la mentalidad político-militar del dictador y las corrientes jurídicas preminentes, destacándose la promulgación del Código de Trabajo de 1926 y, sobre todo, la creación de la Organización Corporativa Nacional (ONS).

Sin ánimo de exhaustividad, mediante la ONS se estructuró legalmente un sistema corporativo que agrupaba los intereses contrapuestos que se intentaban armonizar bajo la representación de trabajadores, empleadores y del Estado, con poderes y funciones reglamentarias, judiciales, arbitrales y divulgativas, en cuatro niveles jerarquizados de actuación<sup>48</sup>: 1) los comités paritarios locales (nivel inferior); 2) las comisiones locales mixtas (nivel intermedio voluntario); 3) las corporaciones (integrada por comités de cada sector de actividad); y 4) la Comisión delegada de Consejos (último escalón que vinculaba los consejos de las corporaciones y el Consejo Superior de Trabajo). De este modo, se entendía que lograría un equilibrio pacífico y una «conjunción del sentir de los intereses sociales y económicos y de los intereses políticos»<sup>49</sup>.

Por su lado, el pensamiento fascista de Primo de Rivera se presentó como esa tercera vía que fusionaba “nación íntegra” y “justicia social”, abandono tanto del liberalismo, explotador de las clases humildes, como del socialismo, rencoroso que deja al lado los valores de comunidad y de familia y la religión<sup>50</sup>. Así, el programa político de FE de las JONS establecía lo siguiente sobre la economía, el trabajo y la lucha de clases:

Concebimos España en lo económico como un gigantesco sindicato de productores [donde se organiza] corporativamente a la sociedad española mediante un sistema de sindicatos verticales por ramas de producción, al servicio de la integridad económica nacional [...] [y se repudia tanto] el sistema capitalista, que se desentiende de las necesidades populares, deshumaniza la propiedad privada y aglomera a los trabajadores en masas uniformes, propicias a la miseria y a la

<sup>47</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *La Reforma Corporativa del Estado*, cit., p. 122.

<sup>48</sup> Vid. J.L. GÓMEZ NAVARRO, *El régimen de Primo de Rivera*, Cátedra, 1991, pp. 418-424; y E. GONZÁLEZ CALLEJA, *La España de Primo de Rivera: la modernización autoritaria, 1923-1930*, Alianza, 2005, pp. 156-159.

<sup>49</sup> Vid. E. AUNÓS PÉREZ, *La organización corporativa del trabajo*, cit., p. 63.

<sup>50</sup> Vid. J.A. PRIMO DE RIVERA, *Discurso en Pamplona de 15 de agosto de 1934 – Unidad frente al nacionalismo*, en J.A. PRIMO DE RIVERA, *Obras completas. Edición del centenario*, Plataforma, 2003, vol. I, *passim*; J.A. PRIMO DE RIVERA, *Luz nueva en España*, *ibidem*, *passim*, y en J.A. PRIMO DE RIVERA, *Obras Completas*, Publicaciones Españolas, 1949, pp. 345-346.



desesperación, [como al marxismo] por nuestro sentido espiritual y nacional. [...] Nuestro régimen hará radicalmente imposible la lucha de clases, por cuanto todos los que cooperan a la producción constituyen en él una totalidad orgánica»<sup>51</sup>.

Ya en el franquismo, la amalgama de ideas que exaltaban la empresa y el concepto de comunidad, y sobre todo, bajo el amparo de las teorías relacionistas, se fueron haciendo más evidentes en múltiples normas<sup>52</sup>: el Fuero del Trabajo<sup>53</sup>; la Ley de Contrato de Trabajo de 1944; el Decreto de Jurados de Empresa de 1947; el principio XI de la Ley de Principios del Movimiento Nacional; y la Ley sobre Unidad Sindical de 1940 (que permitió estructurar la Organización Sindical Española – el conocido como “Sindicato Vertical” que dependía del partido único Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista – FET y de las JONS –).

Además, parte de la doctrina española fue influenciada, con mayor o

---

<sup>51</sup> Vid. la *Norma programática de FE de las JONS* (pasquín de noviembre de 1934) recopilada en J.A. PRIMO DE RIVERA, *Obras completas. Edición del centenario*, cit., vol. I, p. 796.

<sup>52</sup> En el mismo sentido, vid. A. BAYLOS GRAU, *Corporativismo y fascismo en el modelo laboral del primer franquismo*, en A. BAYLOS GRAU (coord.), *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*, Bomarzo, 2013, pp. 227-233; C. MOLINERO RUIZ, P. YSÁS SOLANES, *Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958)*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1993, n. 3, *passim*; y J. RIVERO LAMAS, *Estructura de la empresa y participación obrera: estudios sobre el jurado de empresa*, Ariel, 1969, pp. 53-57.

<sup>53</sup> Sobre este aspecto, vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Un modelo democrático de relaciones laborales*, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Editorial Universidad de Sevilla, 1978, pp. 12-15; y A.V. SEMPERE NAVARRO, *op. cit.*, p. 247 ss. Críticamente, entonces, Pérez Botija – paradójicamente – apuntando a que en realidad en el Fuero del Trabajo no se proscribió el contrato de trabajo a pesar de su falta de mención en dicha norma, sino que lo suponía (vid. E. PÉREZ BOTIJA, *Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo*, en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 1942, n. 1, pp. 19-21 y 34). En todo caso, a nuestro parecer resulta manifiesto que el Fuero del Trabajo estaba claramente imbuido por las tesis relacionistas y la idea fascista de la empresa desde su inicio. En la jurisprudencia, durante el franquismo, la STS 18 noviembre 1940 afirmó que el trabajador «presta servicio a la industria, y no al propietario de ella cuanto se personifica»; o en la STS 1º diciembre 1954 se entiende que «el trabajador está adscrito al negocio en que colabora, no al dueño, por lo que el cambio de éste no altera la relación laboral» (citadas en E. GONZÁLEZ BIEDMA, *El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, p. 229). Para una visión de conjunto y panorámica de las implicaciones del franquismo en el Derecho del Trabajo, vid. J.D. RUIZ RESA, *Trabajo y franquismo*, Comares, 2000, *passim*; y J.D. RUIZ RESA, *Los derechos de los trabajadores en el franquismo*, Dykinson, 2015, *passim*. Para una comparativa de la política social – incluyendo las entonces “relaciones laborales” – en el *Estado Novo* salazarista y en el franquismo, vid. P. TEIXEIRA PEREIRA, *O Estado Novo e a construção da sua política social. Previdência e assistência, 1933-1945*, U.Porto, 2015, *passim*.

menor intensidad, por la teoría relacionista, fusionándola con las características propias de la filosofía jurídica española predominante de la postguerra y mantenidas hasta, incluso, la entrada de la década de 1970, y que eran acorde con los componentes ideológicos de las distintas “familias” del franquismo: reaccionaria; conservadora; iusnaturalista; católica; humanista teórica; autoritaria; legitimadora del régimen político franquista<sup>54</sup>.

En este sentido, los mayores ejemplos, durante el inicio del franquismo se pueden encontrar en las obras de Joaquín Garrigues Díaz-Cañabate (1899-1983)<sup>55</sup>; Luis Legaz Lacambra (1906-1980)<sup>56</sup>; Antonio Polo Díez (1907-1992)<sup>57</sup>; y Eugenio Pérez Botija (1910-1966)<sup>58</sup>.

<sup>54</sup> Vid. R. GARCÍA MANRIQUE, *La filosofía de los derechos humanos durante el franquismo*, Centro de Estudios Constitucionales, 1996, pp. 55-72. Por otro lado, se han podido diferenciar hasta 11 componentes ideológicos que estuvieron presentes, con mayor o menor medida, en las llamadas “familias” del franquismo (militares, primorriversitas, tradicionalistas, monárquicos, falangistas, católicos, integristas, tecnócratas y técnicos): autoritarismo básico; regeneracionismo corporativista, conservadurismo nacionalista, tercerismo utópico, triunfalismo imperial, nostalgia liberal, nacional-catolicismo, catastrofismo antropológico; paternalismo elitista; tecnocratismo desarrollista; y populismo aperturista. Vid., extensamente, sobre esta clasificación, A. DE MIGUEL RODRÍGUEZ, *Sociología del franquismo*, Euros, 1975, p. 141 ss.

<sup>55</sup> Vid. J. GARRIGUES DÍAZ-CANABATE, *Del viejo Derecho Mercantil al Nuevo Derecho del Trabajo*, en J. GARRIGUES DÍAZ-CANABATE, *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, FE, 1939, *passim*; y J. GARRIGUES DÍAZ-CANABATE, *Hacia un Nuevo Derecho Español de la Economía*, *ibidem*, *passim*.

<sup>56</sup> Vid. L. LEGAZ LACAMBRA, *Estudios de doctrina jurídica y social*, Bosch, 1940, *passim*; y L. LEGAZ LACAMBRA, *¿Contrato de trabajo o relación de trabajo?*, cit., *passim*.

<sup>57</sup> Vid. A. POLO DÍEZ, *Del contrato a la relación de trabajo*, en *Revista de Derecho Privado*, 1941, n. 288, *passim*.

<sup>58</sup> Vid. E. PÉREZ BOTIJA, *Importancia política del Derecho del Trabajo*, en *Revista de Trabajo*, 1941, n. 21-22, *passim*; y E. PÉREZ BOTIJA, *Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo*, cit., *passim*. También pueden verse, si bien quizás con menor énfasis, en otros autores. Así, por ejemplo y sin ánimo de exhaustividad, Miguel Hernáinz Márquez ensalzó y reivindicó las notas características del trabajo presentes en el Fuero del Trabajo: 1) «sentido personal y humano»; 2) «el trabajo no es arma de lucha, sino de armonía»; 3) «el trabajo se encuentra específicamente protegido por el Estado»; 4) la subordinación del trabajo al interés nacional; 5) el trabajo como derecho y como deber (vid. M. HERNÁNIZ MÁRQUEZ, *Tratado elemental de Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, 1946, pp. 85-88). También, Juan Menéndez Pidal reconoció el “espíritu social” y la colaboración en la empresa como «principios fundamentales del Derecho Social», configurando la anterior una asociación y comunidad humana de trabajo cuyo director será el patrono (vid. J. MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho Social Español*, Revista de Derecho Privado, 1952, vol. I, pp. 103-104, 119 y 311-312). En línea similar Jaime Murillo Rubiera al ensalzar la idea de empresa y bien común en el Fuero del Trabajo y exponiendo que «por primera vez en un texto programático [el Fuero del Trabajo] el concepto de Empresa se define con un carácter independiente de sus creadores o partícipes. No se trata de examinar deshumanizada la Empresa, al modo como

Respecto al primero de ellos, Garrigues Díaz-Cañabate en su obra *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo* y, en concreto, en *Hacia un Nuevo Derecho Español de la Economía* argumentó que:

La posición del Estado frente a la empresa cambia radicalmente en España con la publicación del Fuero del Trabajo: de la postura inhibicionista pasamos a la postura intervencionista en la empresa. Y no se limita esta intervención a las relaciones de unas empresas con otras mediante el encuadramiento de sus elementos en un sistema de sindicatos verticales (organización externa), sino que penetra dentro de la empresa por vez primera y en una medida que no encuentra pareja en ningún ordenamiento similar en el extranjero (organización interna) [...] la empresa ha dejado de ser una organización de interés privado [...] la empresa como organización de las fuerzas de producción tiene que participar del carácter social que a la producción se asigna, era una consecuencia lógica que la doctrina hubo necesariamente que recoger [...]. Nuestro F. del T. [Fuero del Trabajo] [...] ha creído necesario, en una palabra, penetrar en la organización de la empresa, por considerarla una organización social permanente, ordenada a un interés colectivo. Significa esto que desde el punto de vista doctrinal es necesario aplicar a la empresa el concepto de la institución, uno de los más fecundos conceptos de la teoría jurídica moderna [...]. Este moderno fenómeno [es la aceptación] de la “socialización de la empresa” y de su fisonomía institucional<sup>59</sup>.

Y por ello,

Los instrumentos jurídicos que artificialmente ligaban al asalariado con su empresa (contratos de trabajo) más que favorecer esa unidad se oponían a ella, por estar fundados en la idea de la lucha económica. El asalariado no podía sentirse colaborador de la empresa cuando la relación de trabajo [...] se configuraba en el molde del arrendamiento de tipo romano [...]. La idea de unidad de destino era extraña al concepto liberal de la empresa [...] en el F. del T. [en cambio] la empresa [es] organismo donde todas las fuerzas conspiran al mismo fin. Es un organicismo económico en el que la vida interna está regida por el

---

lo hace la esfera del Derecho mercantil o el Derecho fiscal, sino que destacando en ello su valoración integradora de todos los elementos que la constituyen condiciona su eficacia a una jerarquía de valores en los que la categoría humana tiene el primer lugar para subordinar lo instrumental a las exigencias de la unidad que la compone, y ambos, a su vez, condicionados al “bien común”» (vid. J. MURILLO RUBIERA, [El Derecho económico-social en el Fuero del Trabajo](#), en *Revista de Política Social*, 1963, n. 58, p. 15).

<sup>59</sup> Vid. J. GARRIGUES DÍAZ-CANABATE, *Hacia un Nuevo Derecho Español de la Economía*, cit., pp. 39-41.

derecho. Estos vínculos jurídicos son los vínculos propios de una comunidad de trabajo. En la comunidad no hay intereses contrapuestos, porque por encima del interés particular todos están unidos por el interés común de la producción nacional [...]. La idea de la unidad de destino, postulado básico del nacional-sindicalismo, pasa del campo político al económico<sup>60</sup>.

De este modo, y consecuentemente, en su conferencia *Del viejo Derecho Mercantil al Nuevo Derecho del Trabajo*, Garrigues Díaz-Cañabate concibe que:

Ya no se trata de trocar valores patrimoniales según el criterio de equivalencia de las prestaciones (tanto trabajo vale tanto dinero). No se trata de sumar horas de trabajo. Se trata de incorporar hombres en la comunidad de trabajo por medio de un contrato. El hombre ya no entregará su trabajo como una mercancía, sino que se entregará a sí propio, bajo la promesa recíproca de lealtad, poniéndose al servicio de la producción nacional, a través de su colaboración en una determinada comunidad de trabajo, regida por vínculos jurídico-personales<sup>61</sup>.

Por su parte, para Legaz Lacambra:

el contrato no puede ser una categoría primaria, ni el ámbito estrictamente jurídico, ni mucho menos en el económico. No hay pues para el nacionalsindicalismo “contratos de trabajo”, ni individuales ni colectivos. Hay “relaciones de trabajo”, cuya regulación es función de la comunidad económica nacional [...]. W. Siebert (Principi fondamentali dell'ordine nazionalsocialista del lavoro, en *Lo Stato*, junio, 1938) es más radical. El trabajador está dentro de la comunidad y no se puede desprender de él una mitad que pertenecería a la esfera del Derecho privado, a la relación contractual – teniendo en cuenta que el trabajo es expresión de la personalidad entera del camarada nacional [...] la empresa es una comunidad total que abarca incluso el orden de los particulares contratos de trabajo, que no son tales contratos sino “nexos jurídicos personales” basados directamente en el vínculo de comunidad, que no reclaman la existencia ni de un sujeto jurídico ni de un objeto jurídico que sería el trabajo [...]. En esta misma línea doctrinal se ha situado nuestro Fuero del Trabajo. Una evolución natural y no un hecho de mimetismo ha producido esta coincidencia. Si en Alemania la vuelta a los principios del honor y de la lealtad tiene un sentido de retorno a una honda tradición jurídica del pueblo, también España el hallazgo de estos conceptos por el nacionalsindicalismo podría entroncarse con el

<sup>60</sup> *Ibidem*, pp. 43-44.

<sup>61</sup> *Vid.* J. GARRIGUES DÍAZ-CANABATE, *Del viejo Derecho Mercantil al Nuevo Derecho del Trabajo*, cit., p. 72.

sentido espiritualista y de hermandad de las antiguas organizaciones gremiales, organizaciones “totalitarias” en el sentido de que el hombre entraba en ellas con la totalidad de su persona, en relación total con los compañeros, y no guiado por afanes, exclusivamente clasistas o económicos<sup>62</sup>.

Y en un sentido similar, denostando el contrato de trabajo, en su artículo *Del contrato a la relación de trabajo*, Polo Díez se preguntaba retóricamente:

¿Cómo puede responder el contrato de trabajo – reflejo fiel de la lucha de clases – a los nuevos principios que inspiran el orden económico del Estado totalitario? ¿Cómo responder a la idea de la “comunidad” de explotación o “de trabajo” y al principio de “solidaridad” que debe presidir la vida de la empresa misma, si a través del contrato los intereses de la empresa y el empresario se ofrecen como coincidentes o idénticos a los ojos del trabajador e incompatibles con los suyos? ¿Cómo imponer por contrato los deberes recíprocos de lealtad y aquellos otros de asistencia y protección en los empresarios y fidelidad y subordinación en el personal que, según el Fuero, integran el contenido de las relaciones de trabajo? En fin, ¿cómo configurar bajo el ropaje contractual la nueva y elegante concepción del trabajo-servicio, en el cual la nota personal y humana aparece fuertemente destacada por las condiciones exigidas, heroísmo, desinterés, abnegación, todas virtudes de la raza y de la personalidad y antítesis del hombre-masa del capitalismo? [...] Veamos ahora qué hemos de entender por relación de trabajo y cómo puede construirse este concepto con arreglo al Derecho español<sup>63</sup>.

De este modo, el autoritarismo del fascismo/nazismo se trasmite en el ámbito laboral a través de la figura del jefe de la empresa, dotándole de facultades amplias a la vez que es el encargado de proteger al trabajador mediante un yugo de sumisión de corte paternalista, y deviniendo él un agente más porque aquello relevante es la empresa, como organización/comunidad de intereses que se subordina al interés superior de la comunidad política y, por ello, el contrato es visto como un instrumento individualista – un mal tanto del liberalismo como del marxismo –, origen de los conflictos socio-laborales y que debe ser eliminado<sup>64</sup>. Y, de hecho, los eventuales derechos del trabajador pasan a ser

<sup>62</sup> Vid. L. LEGAZ LACAMBRA, *Estudios de doctrina jurídica y social*, cit., pp. 253-255.

<sup>63</sup> Vid. A. POLO DÍEZ, *op. cit.*, pp. 16-17.

<sup>64</sup> Vid. M. RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, *Contrato de trabajo y relación de trabajo (Balance provisional de una polémica)*, cit., p. 46; A.V. SEMPERE NAVARRO, *op. cit.*, pp. 120-121, 127-131 y 173; y F. SUÁREZ GONZÁLEZ, [El origen contractual de la relación jurídica de trabajo](#),

fruto de un estatuto – una mera posición estatutaria – que es concedido por su integración en una comunidad – como miembro de ella – y no por un contrato de trabajo<sup>65</sup>. No debería de considerarse extraño sino plenamente ejemplificador y contextualizador el discurso de Pérez Botija – primer catedrático español de Derecho del Trabajo – pocos años después de la victoria franquista en su artículo *Importancia política del Derecho del Trabajo* (1941):

El nuevo Derecho el Trabajo tiene como misión política fundamental, no sólo hacer desaparecer el tinglado de la lucha de clases, sino borrar todo espíritu de odio social [...]. En el campo de la ideología política, el principio de la lucha de clases de Marx y Engels, el mito de la huelga general de Lagardelle, Pelloutier y Sorel son sustituidos por el principio de colaboración de las clases sociales y por el rendimiento máximo de cada uno en provecho de todos [...]. El principio político básico que se trasvasa al nuevo Derecho laboral es el principio de colaboración y de comunidad [...]. Y no es sólo el principio de solidaridad nacional el único que pasa del campo del Derecho político al Derecho laboral: el concepto alemán de comunidad y el espíritu español de hermandad trasciende desde la programática política hasta su más concreta realización en el Derecho del Trabajo<sup>66</sup>.

Un año más tarde, Pérez Botija concretaba su visión de la teoría de la relación de trabajo en su artículo *Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo*:

Para nosotros la relación de trabajo es aquella que se produce entre la empresa y los trabajadores y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que liga mutuamente entre sí aquellos, reconociéndoles determinados derechos e imponiéndoles diferentes deberes de carácter moral y económico. No es un contrato, si bien debe su origen a un negocio jurídico contractual. Esa relación de trabajo no puede encerrarse dentro de los límites rígidos y esquemáticos de un contrato, porque sufre una serie de fluctuaciones y su contenido es a veces impreciso, desbordando la esfera jurídica para llegar al terreno de ética o de la moral. Es más bien una institución, surge por un acto jurídico determinado, más luego, en virtud de la unidad de fin, se va transformando en un verdadero proceso institucional, y por ello la relación de trabajo que nace en virtud de aquel vínculo contractual, vínculo que sirve de fundamento y de soporte jurídico a la misma,

---

en *Cuadernos de Política Social*, 1960, n. 48, p. 82.

<sup>65</sup> Vid. A. SUPLOT, *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, p. 34 (orig.: *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 1994).

<sup>66</sup> Vid. E. PÉREZ BOTIJA, *Importancia política del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 41-42.

después se amplía y se supera por una serie de contraprestaciones morales y materiales, así como también por esa comunidad de intereses y fines que derivan del papel de colaboradores de la producción que tienen el empresario y los trabajadores. El contenido jurídico de la relación de trabajo, en su mayor parte es de derecho privado; excede en verdad del campo de las obligaciones tradicionalmente conocidas, sobre todo de aquellas que se conciben como relaciones de cambio de carácter patrimonial, porque si bien casi todas las obligaciones, aun las personalísimas que se refleja, por ejemplo, en el cumplimiento forzoso (indemnización de daños y perjuicios), en la relación de trabajo se dan vínculos de fidelidad y de protección, pago de indemnizaciones, etc., que no tienen equiparación posible con las fórmulas clásicas del derecho de obligaciones y sí más bien concuerdan con las del Derecho de familia (fidelidad, obediencia, protección, pago de alimentos, etc.); Siebert, Hueck y otros autores germanos ponen de relieve esta circunstancia<sup>67</sup>.

Del conjunto del análisis realizado se puede ver la relevancia jurídica, histórica, política y social de la creación, expansión y positivización jurídica de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo nazi y fascista, destacándose el esquema-marco de “relación de trabajo” – y no de contrato de trabajo – y las ideas de “incorporación”, “fidelidad” y “comunidad”.

### 2.3. Rechazo y decadencia de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo

Desde nuestro punto de vista las tesis acontractualistas y relativistas (§ 2.2) deben ser rechazadas no solo porque relativizan e, incluso, desprecian mucho el contrato de trabajo<sup>68</sup>, sino porque son negación y neutralización de los conflictos entre empleadores y trabajadores – la “lucha de clases” –, de los sindicatos y de un ámbito estrictamente personal del trabajador en la

---

<sup>67</sup> Vid. E. PÉREZ BOTIJA, *Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo*, cit., pp. 10-11.

<sup>68</sup> Sobre si relativizan o no el contrato de trabajo, críticamente vid. L.E. DE LA VILLA GIL, *Relaciones laborales de hecho*, en *Revista de Derecho del Trabajo*, 1961, n. 47, pp. 3-11 (recopilado en M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (coords.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, CEF, 2006, p. 886). En todo caso, el propio Siebert afirmó que la promulgación de la Ley Nacional del Trabajo de 1934 (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*) debe entenderse como una «lucha contra el contrato de trabajo del Código Civil alemán» (*Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB)) y que el fundamento legal de los eventuales derechos y deberes en la relación laboral es exclusivamente el orden establecido en la empresa por ella misma (W. SIEBERT, *op. cit.*, pp. 42, 53 y 94).



empresa, generándose efectos atentatorios contra la dignidad humana y sus derechos fundamentales – seguramente, hoy, para una inmensa mayoría, inaceptables – bajo una pátina de paternalismo realmente opresor<sup>69</sup>.

El amparo de negar los derechos laborales se constituye porque no solo se vende “mano de obra” a un sujeto jurídico, sino porque existe una incorporación plena y personal del trabajador en la empresa, la cual agrupa unos intereses que se concilian por el empleador – como jefe absoluto (*Führerprinzip*) – y que están subordinados a los de la comunidad<sup>70</sup>. De este modo, la facultad disciplinaria del empleador no solo se ejerce para garantizar los derechos propios del mismo sino, sobre todo, para defender el orden, los intereses superiores de la comunidad e, incluso, los de la economía nacional o nación, y establecer una correcta armonía<sup>71</sup>.

Es más, el contrato de trabajo queda, finalmente, relativizado,

---

<sup>69</sup> En esta línea, *vid.* A. HUECK, H.C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Revista de Derecho Privado, 1963, p. 86 (orig.: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Franz Vahlen, 1959); O. KAHN-FREUND, *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 64-65 (orig.: *Labour and the Law*, Stevens, 1972); A. MARTÍN VALVERDE, *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, cit., pp. 84-88; J.L. MONEREO PÉREZ, *Estudio preliminar: «La teoría jurídica y social de Otto von Gierke: teoría del Derecho social y de las personas colectivas»*, cit., p. LIII; y J. RIVERO LAMAS, *Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1997, n. 2, *passim*. Debe ser destacada la posición de G. BAYÓN CHACÓN, *El concepto jurídico-laboral de la empresa*, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 1959, n. 6, donde pone de relieve el doble peligro de que la empresa llegue a ser sujeto jurídico en las relaciones laborales: 1) la socialización de la empresa (“peligro económico-social”); 2) la superposición de la ficción de la empresa como sujeto jurídico a los empleadores y trabajadores (“peligro espiritual”). En concreto, resultan esclarecedoras y directas sus palabras sobre este último riesgo: «una de las frases o esquemas que no ya como laboristas, sino como hombres más ha herido nuestra sensibilidad, es la doctrina, según la cual el trabajador no contrata su trabajo, expresión máxima de su dignidad humana, sino que es insertado en la empresa, insertado como una pieza en una máquina para la cual ha sido construida» (pp. 273-274). Y finaliza su estudio, con «que tal pretendida novedad jurídica [personalizar jurídico-laboralmente la empresa] no lo es en realidad, y que tuvo sus máximos exponentes en los fallidos intentos doctrinales y legislativos del nacional-sindicalismo alemán, por lo que el pretendido avance que se trata de lograr, puede en realidad representar un serio retroceso» (p. 292). En línea similar, Michel Despax manifestó los peligros de la colectivización de la empresa (*vid.* M. DESPAX, *L'entreprise et le Droit*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1957, p. 415).

<sup>70</sup> *Vid.* A. MARTÍN VALVERDE, *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, cit., pp. 81-82; J.L. MONEREO PÉREZ, *Estudio preliminar: «La teoría jurídica y social de Otto von Gierke: teoría del Derecho social y de las personas colectivas»*, cit., pp. LIII-LIV; y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Contrato de trabajo y relación de trabajo (Balance provisional de una polémica)*, cit., pp. 21-22.

<sup>71</sup> *Vid.* J.L. DE MESQUITA, *El poder disciplinario laboral*, en *Cuadernos de Política Social*, 1951, n. 2, pp. 12-14.

despreciado, e, incluso, ignorado porque todo queda subordinado a un bien superior – la comunidad y la nación –, sustituyéndose así la causa del contrato por la función vital de una supuesta armonía económica y social<sup>72</sup>.

Este intento de armonización jurídico-económica es, en realidad, reflejo de la negación de la pluralidad de ideas, fines y medios propios de un sistema democrático<sup>73</sup>. Por ello, resultan de difícil encaje en un Estado social y democrático de Derecho – por ejemplo, en España, art. 1.1 de la Constitución Española de 1978 (CE) – las visiones acontractualistas y relacionistas<sup>74</sup>.

De hecho, este tipo de posturas fueron profundamente revisadas, matizadas o negadas por sus orígenes ideológicos vinculados al fascismo/nazismo después de un largo debate académico – «lucha entre el contrato y la relación de trabajo» –, si bien en algunos casos en la influyente doctrina alemana permanecían o parecían existir ecos de la idea de comunidad incluso hasta como mínimo la década de 1960<sup>75</sup>.

En este último sentido, debe ponerse de relieve que existió cierta reformulación teórico-dogmática – pero con mantenimiento de fondo postulados (muy) cercanos a los de Siebert – por parte del jurista alemán Arthur Nikisch (1888-1968) en su última etapa de la vida. Así, Nikisch – que fue profesor en la Universidad de Kiel, Leipzig y Estrasburgo – formuló la “teoría de la incorporación”<sup>76</sup>. Bajo ella se defendió que la dependencia

<sup>72</sup> Vid. E. BORRAJO DACRUZ, *Bases para una configuración comunitaria de la empresa en España*, en *Revista de Trabajo*, 1973, n. 41-42, p. 351.

<sup>73</sup> Vid. A. MONTÓYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España*, Civitas, 2009, p. 422.

<sup>74</sup> Vid. J.L. GIL Y GIL, *Principios de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003, p. 196.

<sup>75</sup> Así, resulta ejemplificador el importante e influyente compendio de Hueck y Nipperdey de la década de 1960 en la que todavía se afirmaba: «contrariamente a la concepción liberal, actualmente se subraya que el trabajo aportado personalmente por el trabajador, y prestado al empleador en situación de dependencia personal, comprende la personalidad misma del trabajador y no se reduce, desde luego, a una simple obligación de prestación material. Por esta razón, se configura el contrato de trabajo como un contrato jurídico personal, y la relación de trabajo como una relación jurídica personal, dominada por el principio de una mutua lealtad, y, a causa de esta lealtad vinculante entre ambas partes, considerada una relación comunitaria. Por ello el contrato de trabajo es también un contrato generador de vínculos comunitarios [...] la concepción hoy día dominante, en la moderna doctrina sobre la naturaleza del contrato de trabajo, niega reiteradamente su carácter de contrato obligacional [...]. La concepción actual encuentra el centro gravedad, especialmente, en la constitución de la comunidad, la cual representa, en este sentido, el fundamento de los derechos y obligaciones individuales» (A. HUECK, H.C. NIPPERDEY, *op. cit.*, pp. 87-88).

<sup>76</sup> Vid. A. NIKISCH, *La incorporación y su significado en el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Política Social*, 1961, n. 49, *passim* (orig.: *Die Eingliederung in ihrer Bedeutung für das Arbeitsrecht*, en *Recht der Arbeit*, 1960, vol. 8, n. 1, pp. 1-5).

(jurídica) del trabajador no tenía origen en las instrucciones del empleador sino en «su incorporación a un círculo de vida y trabajo ajeno», generándose un «vínculo personal de las partes que obliga al trabajador a fidelidad y al empresario [el empleador] a la protección del trabajador», obligándose el trabajador no solo a prestar sus servicios, sino a entrar «en la empresa o en el círculo de vida privada» del empleador y desarrollándose así, mediante la ejecución del trabajo, una relación comunitaria<sup>77</sup>.

En todo caso, a pesar de ciertas ecos y reminiscencias propias del tiempo justo después de la Segunda Guerra Mundial – sobre todo, en el Derecho del Trabajo Alemán (y la pervivencia en los Estados que continuaron sufriendo el fascismo posteriormente a la finalización de la Segunda Guerra Mundial, tales como España y Portugal) –, el rechazo y decadencia de estas teorías fue paulatinamente generalizándose.

A este respecto, tal y como ha puesto de relieve Alain Supiot, resulta extremadamente ejemplificador como la síntesis del estudio del contrato de trabajo de los 6 Estados miembros de la antigua Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) del año 1965<sup>78</sup> – realizado por reputados juristas a instancias de esta organización – entendiera superada la teoría de la relación de trabajo y la inconsistencia de la empresa como comunidad de trabajo<sup>79</sup>.

En concreto, después de resumir brevemente la teoría de la relación de trabajo, la idea de comunidad de trabajo y la integración del trabajador en ella – remitiendo su origen al organicismo que representó von Gierke, así como citando otros autores, especialmente el Prof. Durand –, se enfatiza<sup>80</sup>: 1) la inconsistencia de estas formulaciones, en especial mediante la contraposición de la importancia del contrato como negocio jurídico, el sistema de fuentes laborales y el consentimiento del trabajador; 2) la ambigüedad de la noción de la empresa y su falta de personalidad jurídica; y 3) la eventual utilización de la expresión de “relación de trabajo” en algún texto legal como no incompatible con una verdadera concepción estrictamente contractual.

Ahora bien, ¿en el Derecho del Trabajo del siglo XXI están realmente superadas las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias?

---

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 22.

<sup>78</sup> *Vid.* G. BOLDT *ET AL.*, *op. cit.*, *passim*. Los Estado miembros de la CECA fueron Francia, Alemania Occidental, Italia, Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos.

<sup>79</sup> *Vid.* A. SUPIOT, *op. cit.*, pp. 43-44.

<sup>80</sup> *Vid.* G.H. CAMERLYNCK, *op. cit.*, pp. 147-153.

### 3. Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el actual Derecho del Trabajo de fundamento contractualista

En la actualidad las normas laborales están formuladas con una fuerte visión contractualista, reflejo de la teoría general de las obligaciones y contratos y seguramente por una (aparente) victoria del liberalismo y del derecho romanista, y ello a pesar de las muchas peculiaridades del contrato de trabajo<sup>81</sup>.

Ejemplo de ello, y específicamente en el ordenamiento español, es que normativamente existe una presunción de existencia de un contrato de trabajo «entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel» (art. 8.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores – ET). Por tanto, un claro alejamiento, incluso, podríamos llegar a decir “negación” de la teoría de la incorporación en el actual ordenamiento jurídico español<sup>82</sup>.

Por otro lado, el contrato de trabajo, a pesar de que implica el ejercicio de facultades empleadoras, que conlleva cierta subordinación de la persona trabajadora, ni mucho menos es contradictorio con los valores liberales del respeto mutuo, la protección de Libertades Civiles y los Derechos Fundamentales en la empresa en la medida que se establecen precauciones y contrapesos protectores<sup>83</sup>. La cooperación entre empleadores y personas trabajadoras necesaria en la empresa no solo «no diluye, ni reduce la oposición [de sus] intereses»<sup>84</sup>, sino que no debería de hacerlo ni intentarlo bajo un pretendido “bien superior” que se opone frontalmente a los Derechos Humanos y Fundamentales.

Pero bien es cierto que, con mayor o menor frecuencia, puede llegar a ser olvidada esta vertiente constitucionalista del contrato del trabajo<sup>85</sup> y las pulsiones relativistas y acontractualistas autoritarias permanecen, se reflejan

---

<sup>81</sup> Vid. C. MOLERO MANGLANO, *El contrato de trabajo*, en C. MOLERO MANGLANO (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 74.

<sup>82</sup> Vid. M.C. LÓPEZ SÁNCHEZ, *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Consejo Económico y Social, 2007, pp. 54-55.

<sup>83</sup> Vid., extensamente, y por todos, H. COLLINS, *Is the Contract of Employment Illiberal?*, en H. COLLINS, G. LESTER, V. MANTOUVALOU (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford University Press, 2018, pp. 48-67.

<sup>84</sup> Vid. J. RIVERO LAMAS, *Estructura de la empresa y participación obrera: estudios sobre el jurado de empresa*, cit., p. 81.

<sup>85</sup> Vid. C.H. PRECIADO DOMÈNECH, *Teoría general de los Derechos Fundamentales en el contrato de trabajo*, Aranzadi, 2018, pp. 97-98.

o reviven en las normas, instituciones, conflictos jurídicos y de intereses y los discursos académicos, judiciales y políticos en el marco del contractualismo – mezclándose y haciéndose bien evidentes o sutilmente subyacentes – del siglo XXI.

Y es que así es porque, en realidad, las teorías relativistas y acontractualistas, a pesar de sus fuertes connotaciones políticas, sí que tuvieron el acierto de poner de relieve la dimensión personal innegable del contrato de trabajo, la cual provoca su inestabilidad y transformación permanente al cambiar y evolucionar tanto la persona trabajadora, el empleador, los *stakeholders* de la empresa y, en definitiva, la sociedad<sup>86</sup>. Además, en cierta medida, apelaban a dotar de sentido al trabajo más allá del mismo mediante la apelación y exaltación a un propósito, idea o ideal (en su caso, la comunidad y su bienestar): una cuestión que todavía es objeto de preocupación y ocupación y que hoy en día evoca a realizar una “trabajo con sentido” – que trasciende a uno mismo (“*meaningful work*”) – tanto desde un punto de vista objetivo y subjetivo<sup>87</sup>.

Además, incluso en dirección contraria y mediante la ciencia ficción – en principio hasta día de hoy y, en concreto, vía la serie *Severance* (separación) –, podemos ser capaces de intuir y augurar (¿distópicamente?) cómo de problemática podría llegar a ser la científica y estricta división del trabajo (contrato de trabajo) y la vida privada/familiar (factor extralaboral y extracontractual)<sup>88</sup>.

<sup>86</sup> En sentido similar, Supiot si bien concibiéndolo más bien como un crítico dilema o contexto ambivalente: «el “precio” de que se haya aceptado de que estemos ante un contrato de trabajo ha sido la incorporación de aspectos de concepción germánica» y «el trabajo humano se halla siempre en el punto de encuentro del hombre y de las cosas, y el jurista dudará siempre si lo sitúa en el derecho de personas o en el derecho de bienes, y no podrá eludir totalmente uno u otro de tales aspectos. Siempre habrá, pues, una tensión, un equilibrio más o menos estable en la definición del trabajo asalariado, entre de una parte la idea de cambio de trabajo por dinero, que remite a las categorías de pensamiento del derecho de obligaciones, y de otra la idea de subordinación de la persona, que reenvía a las categorías de pensamiento del derecho de personas» (*vid.* A. SUPIOT, *op. cit.*, pp. 44-50; entrecomillado pp. 44 y 49, respectivamente). También, Monereo Pérez remarcando y argumentando la existencia de una combinación tensa entre *status* y contrato en la «constitución del trabajo» (*vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Trotta, 1999, pp. 206-214).

<sup>87</sup> Sobre el debate del significado e implicaciones del “*meaningful work*”, entre muchos otros y por todos, K. LAASER, J.C. KARLSSON, *Towards a Sociology of Meaningful Work*, in *Work, Employment and Society*, 2022, vol. 36, n. 5, *passim*; y R. YEOMAN, *Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need*, in *Journal Business Ethics*, 2014, vol. 125, n. 2, *passim*.

<sup>88</sup> La multipremiada serie *Severance*, creada por Dan Erickson y dirigida por Ben Stiller y Aoife McArdle y difundida vía Apple TV+ a partir del 18 de febrero de 2022, expone cómo Lumon Industries utiliza un procedimiento médico de “separación” de los recuerdos

Por tanto, a pesar de que parecería que el contractualismo ha vencido gracias también a una “redescubrimiento” de la importancia de la libertad del individuo y que es más acorde con los valores postmodernos, el contrato del trabajo, la persona trabajadora y el empleador no son los únicos actores que modelizan el Derecho del Trabajo y, así, en cierta medida pervive la idea de relación de trabajo que se genera mediante elementos «endo y extracontractuales»<sup>89</sup>.

Desde nuestro punto de vista, por tanto, existen ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el actual Derecho del Trabajo de fundamento contractualista, las cuales pueden encontrarse – y no siendo una lista cerrada, cuestión importante – en normas e instituciones jurídico-laborales (§ 3.1), en la gestión de personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada (§ 3.2) y en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común (§ 3.3).

Analicemos a continuación, aunque sea brevemente y con destacables ejemplos, estos tres “escenarios” en los que existen ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el actual Derecho del Trabajo de fundamento contractualista.

### 3.1. En normas e instituciones jurídico-laborales

A nuestro parecer, en algunas normas e instituciones jurídico-laborales existen ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias. A modo de remarcables ejemplos – y por tanto – no pudiéndose considerar un listado cerrado, entendemos que estos ecos y permanencias se encuentran en 6 casos, situaciones o contextos de (o vinculados) a normas e instituciones jurídico-laborales: 1) la concepción de empresa como organización; 2) los efectos de la nulidad parcial y total del contrato de trabajo; 3) la sucesión de empresa; 4) las facultades empleadoras en el marco de las Empresas de Trabajo Temporal (ETI) y, en general, en el negocio jurídico de la cesión de la persona trabajadora en los supuestos considerados legales; 5) la cogestión y, de forma más amplia, las fórmulas

---

no laborales (vida familiar-privada) de algunos de sus trabajadores de sus recuerdos laborales (contrato laboral) y cómo Mark, uno de los trabajadores, descubre gradualmente una red de conspiración de ambos lados de la división a partir de la aparición en el lugar de trabajo una misteriosa trabajadora.

<sup>89</sup> En este sentido, *vid.* A. LOFFREDO, *Sobre las transformaciones de la figura del empresario: entre el contractualismo y sugerencias institucionalistas*, en L. GAETA, R. GALLARDO MOYA (dirs.), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2010, p. 45.



de participación intensa en la gestión empresarial o compromisos entre los representantes de las personas trabajadoras y los empleadores; y 6) el control y salvaguarda del principio de estabilidad del empleo por parte de las Administraciones Públicas y, en particular, ante los procesos de reestructuración y despidos colectivos. Analicemos cada uno de estos casos con cierto detenimiento.

En cuanto a la idea de empresa como organización, algunas veces existe cierta concepción de comprender que la empresa tiene un elemento organizador relevante a efectos jurídico-laborales que se encuentra, en el caso del ordenamiento jurídico español, en los arts. 1.1 y 1.2 ET, como ámbito de organización y de dirección y allí se “inserta” el trabajo como factor de producción<sup>90</sup>.

Si bien este tipo de concepciones carecen – o parecen carecer a nuestro parecer – de toda óptica autoritaria, sí que pueden eventualmente asociarse a las teorías analizadas como ecos o reminiscencias en cuanto se apela, directa o indirectamente, a la idea de “comunidad” e “inserción”. Lo cierto es que nosotros nos mostramos contrarios a esta concepción porque a diferencia de lo que ha sostenido un sector doctrinal<sup>91</sup>, sí que entendemos que existe diferencia sensible y práctica en que se aplique una explicación contractual o no: si la empresa/organización es el empleador, la persona trabajadora podrá estar bajo la subordinación indiferenciada de la empresa/organización y ésta puede estar formada por varios sujetos independientes jurídicamente (la “empresa en forma de grupo” o como es, ampliamente conocido e incorrectamente desde un punto de vista técnico, el “grupo de empresas”); en cambio, bajo una perspectiva contractual, entendemos que se define – o, como mínimo, podemos definir con mayor claridad (y como mínimo *ex ante*) – bajo cuántos sujetos jurídicos o entidades *ex lege* – ej. comunidad de bienes – la persona trabajadora estará subordinada y son parte del contrato.

Respecto a los efectos de la nulidad parcial y total (arts. 9.1 y 9.2 ET,

---

<sup>90</sup> En esta línea, *vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *Aspectos laborales de los grupos de empresas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1985, n. 21, pp. 118-119; J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, A. GALLEGO MORALES, *La empresa en el ámbito laboral y en el fenómeno de los grupos de empresas en la jurisprudencia*, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, 2000, n. 3, pp. 338-341; A. MONTOYA MELGAR, *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (coords.), *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales. Estudios ofrecidos al profesor Alfredo Montoya Melgar*, Aranzadi, 2011, p. 47; y F. SALINAS MOLINA, *La determinación del “verdadero empresario” en la relación laboral*, en *Actum Social*, 2017, n. 120.

<sup>91</sup> *Vid.* M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinar en la empresa*, Civitas, 1991, p. 33; y J. MARTÍN BLANCO, *op. cit.*, p. 182.



en el ordenamiento español) como ecos y permanencias de las ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias, podemos destacar que en el primer supuesto la persona trabajadora puede exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido; y en el segundo, una sustitución e integración del contrato mediante el sistema de fuentes previsto legalmente (art. 3.1 ET). Estas manifestaciones del “principio de conservación del negocio” – que actualmente son reflejo constitucional del principio de estabilidad en el empleo (en el ordenamiento español, art. 35 CE)<sup>92</sup> – pueden entenderse que son posibles gracias a que se prima como causa constitutiva – o como mínimo elemento *ex ante* o preexistente – una “relación de trabajo”<sup>93</sup>.

Por otro lado, seguramente la sucesión de empresa (art. 44 ET en el ordenamiento español; y Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad; y amplísima jurisprudencia tanto nacional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea) es aquella institución jurídica donde de una manera más clara se ve cierta visión incorporacionista en la medida que el destino de la persona trabajadora va unido a la unidad productiva (una empresa).

A nuestro parecer, jurídica y excepcionalmente es aceptable por atender al principio de estabilidad en el empleo<sup>94</sup>. Como bien ya expuso en el año 1987 el Tribunal Supremo Español:

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores constituye una firme garantía de estabilidad en el empleo, por cuanto inequívocamente éste [el trabajador] no se encuentra “situado” en otra persona y sí en una empresa<sup>95</sup>.

De este modo, en este excepcional escenario momentáneamente dejamos al margen la naturaleza contractual y llegamos a interpretar que

---

<sup>92</sup> Sobre la relación entre el principio de conservación del negocio y la nulidad total y parcial del contrato de trabajo, *vid.*, por todos y extensamente, M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La nulidad parcial del contrato de trabajo*, Tecnos, 1975, *passim*.

<sup>93</sup> Críticamente sobre esta posible concepción, al entender que en realidad los efectos jurídicos no son causa de una “relación de trabajo” sino por cómo la legislación lo regula, *vid.* J. MARTÍN BLANCO, *op. cit.*, pp. 183-186.

<sup>94</sup> En el mismo sentido, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Aranzadi, 2011, p. 242; y A. SUPIOT, *op. cit.*, p. 41.

<sup>95</sup> STS 16 febrero 1987, FD 4º.

el personal está tan ligado a la empresa que un cambio de titular no supone alteración alguna, de modo que los contratos de trabajo persisten idénticamente con el adquirente de la empresa. La idea de la comunidad de trabajo que constituye la vida en la empresa conforma la exégesis del principio de continuidad del contrato de trabajo en la sucesión de empresas<sup>96</sup>.

Claramente, este efecto puede presentar dudas desde una mera visión contractualista<sup>97</sup>: 1) no existe novación extintiva, puesto que el mismo contrato continua vigente; 2) tampoco cesión de crédito, puesto que se transmite/cede la posición de acreedor (empleadora) y la empresa; y 3) ni asunción de deudas (art. 1205 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil), ya que no existe conformidad del acreedor.

En todo caso, a nuestro parecer, si bien puede calificarse como “subrogación *ope legis*”<sup>98</sup>, entendemos que se trata de una excepcional novación modificativa subjetiva (subrogatoria) *ex lege* de la parte empleadora en cada uno de los contratos de trabajos individualmente afectados<sup>99</sup>:

La novación subjetiva en el empleador no afecta a las relaciones laborales que en la empresa existieren. Se trata, en definitiva, de una nueva expresión legislativa de la voluntad del sistema de proteger la estabilidad en el empleo<sup>100</sup>.

Asimismo, y como cuarto caso, en el marco de las ETT podemos ver ecos de la “incorporación del trabajador en la empresa” puesto que se modifica claramente el enfoque contractualista de las facultades empleadoras: en el marco de la cesión y durante la actividad laboral las facultades de dirección y control y la facultad disciplinaria se ejercen jurídicamente desde la empresa usuaria y por su empleador – desde la ETT – respectivamente (en el ordenamiento español, art. 15 de Ley 14/1994, de

---

<sup>96</sup> Así, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Sucesión de contratatas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma*, en *IUSLabor*, 2017, n. 1, p. 7.

<sup>97</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>98</sup> En este sentido, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Sucesión de contratatas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma*, cit., p. 8, siguiendo la opinión de J. RIVERO LAMAS, *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la Empresa*, en *Revista de Política Social*, 1962, n. 55, pp. 39-47. De forma similar, E. GONZÁLEZ BIEDMA, *op. cit.*, pp. 237-238.

<sup>99</sup> En sentido parecido, *vid.* M. ALONSO OLEA, *Suspensión e interrupción del contrato de trabajo*, en *Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro*, 1970, n. 1, p. 97.

<sup>100</sup> STS 11 diciembre 1985, FD 7º.

1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal), pero se potencia una visión de organización de la empresa usuaria – como un todo – donde la persona trabajadora se debe “adaptar” a la empresa usuaria<sup>101</sup>.

De hecho, análoga y prototípicamente, ello sucede generalmente en cualquier contexto del negocio jurídico de la cesión de una persona trabajadora cuando ésta es considerada legal, por ejemplo, en la cesión en el marco del grupo de empresas considerada legal vía jurisprudencial en el ordenamiento laboral español en la actualidad<sup>102</sup>.

Por otro lado, y como quinto contexto, las llamadas fórmulas de cogestión – teniendo como ejemplo clásico (e idealizado) el ordenamiento alemán<sup>103</sup> – y, de forma más amplia, las fórmulas de participación intensa en la gestión empresarial o compromisos entre los representantes de las personas trabajadoras y los empleadores pueden ser vistas como un escenario donde se prima la estabilidad, el no conflicto «la paz social» y el «bienestar, prosperidad y futuro común de la empresa»<sup>104</sup>.

Finalmente, y como sexto y último escenario, la apelación histórica de la necesaria supervisión de las Administraciones Públicas de las reestructuraciones jurídico-laborales puede considerarse como una visión comunitarista de la empresa.

En concreto, ésta se manifestó normativa y jurisprudencialmente hasta la década de 1980 intensamente<sup>105</sup>, pero reaparece en períodos de crisis económica o cuando se ve amenazado, con mayor o menor intensidad y

<sup>101</sup> Extensamente, *vid.* C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2000, pp. 66-75.

<sup>102</sup> *Vid.*, por todas, STS 26 noviembre 1990 (rec. 117/1990); STS 4 julio 2006 (rec. 1077/2005); y STS 25 junio 2009 (rec. 57/2008).

<sup>103</sup> Según Magotsch y Morgenroth la tendencia histórica es que solo alrededor de un 1/3 de los trabajadores en Alemania son empleados por una sociedad limitada o anónima donde existen fórmulas de cogestión. Para una panorámica sobre la regulación de la cogestión en el ordenamiento alemán, *vid.* M. MAGOTSCH, S. MORGENROTH, *Employee Co-Determination at Board Level*, in J. KIRCHNER, P.R. KREMP, M. MAGOTSCH (eds.), *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, Springer, 2018, en especial, sobre estas estadísticas, pp. 375-376. Para una visión de ámbito europeo sobre la representación de los trabajadores a través de su participación en la gestión empresarial y la cogestión en el ámbito europeo, *vid.* L. GORDO GONZÁLEZ, *La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 265 ss.

<sup>104</sup> En todo caso, como apuntó Pedrazzoli este tipo de participación no implica solo cooperación, sino también posible conflicto: no existe predeterminación ni negación tanto de medidas de integración como de reivindicación de los representantes de los trabajadores (*vid.* M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985, p. 181).

<sup>105</sup> Para el caso español, *vid.*, por todos, G. BAYÓN CHACÓN, M. ALONSO OLEA (coords.), *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Universidad de Madrid, 1970, *passim*.

veracidad o realidad, un interés colectivo de un grupo, ciudad, región o Estado – en particular, en procesos de reconversión o crisis empresarial, sea o no por causa de fuerza mayor – al entenderse que puede verse trastornada la paz social y económica.

A nuestro parecer, constituye un ejemplo reciente y palmario las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y, en general, todo el abanico normativo de índole jurídico-laboral adoptados como consecuencia de la emergencia sanitaria de la Covid-19 (el Gran Confinamiento) en gran parte de Estados (europeos). También lo puede ser, por ejemplo y sin mucho menos ánimo de exhaustividad y en ordenamiento español, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 47-*bis* ET) y el deber de notificar a la autoridad laboral competente con una antelación mínima de 6 meses al inicio del periodo de consultas de un despido colectivo ante el futuro cierre de uno o más centros de trabajo en determinados casos (disp. adic. 6.<sup>a</sup> del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada).

Así, por un lado, y sin ánimo de exhaustividad, y en cuanto al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, éste se activa por el Consejo de Ministros y tiene el objetivo de estabilizar el empleo ante «una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización» (modalidad cíclica del Mecanismo RED) y «cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras» (modalidad sectorial del Mecanismo RED). En cambio, por otro, y respecto al deber de notificar a la autoridad laboral competente con una antelación mínima de 6 meses al inicio del periodo de consultas de un despido colectivo ante el futuro cierre de uno o más centros de trabajo en determinadas condiciones, se establece la obligación del empleador de deber de notificar a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de medios electrónicos y con una antelación mínima de 6 meses a la comunicación del inicio el período de consultas, así como remitir copia de dicha notificación a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la Comunidad Autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar siempre y cuando suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más trabajadores. Además, en el caso

en que no sea posible observar la mencionada antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como fuese posible y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

De hecho, y más allá de estas concretas medidas y del ordenamiento español, si bien existe un carácter oscilante de la intensidad de la Administración en el control y salvaguarda del principio de estabilidad del empleo, ésta no deja de ser reflejo, en última instancia, de las mayorías políticas y gobiernos de cada concreto momento histórico. Y es que, en efecto, la pervivencia, existencia y (re)introducción de este tipo de supervisiones y medidas pueden llegar a ser eventualmente comprendidas como la búsqueda político-jurídica de un «régimen de garantías de los derechos de una comunidad socialmente organizada y de cada uno de sus componentes en calidad de miembros de la comunidad [...] [porque al tener esta] vida propia, cada norma debe tenerla presente para que no se produzcan entre ellas una falta de adaptación»<sup>106</sup>.

Habiendo analizado hasta 6 casos de escenarios, normas e instituciones jurídico-laborales en los que entendemos que existen ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias – lista, en todo caso, como advertíamos, no cerrada –, procedemos a analizar en el siguiente § 3.2 los ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en la gestión de las personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada.

### **3.2. En la gestión de personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada**

Desde nuestro punto de vista, en la gestión de las personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada existen ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias. Son ecos y permanencias sutiles pero que, si uno analiza detenidamente – y conoce dichas tesis (y que han sido analizadas en el § 2 y, en especial, §§ 2.2 y 2.3) –, puede llegar a asombrarse.

Las problemáticas del conflicto conciliación de vida profesional con la familiar – o, mejor dicho, privada/personal más allá del ámbito familiar – no dejan de ser, en muchos casos, reflejo de una concepción, gestión y cultura poco contractualista y muy relacionista y acontractualista.

---

<sup>106</sup> Vid. G. BAYÓN CHACÓN, *La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversión de empresas*, en G. BAYÓN CHACÓN, M. ALONSO OLEA (coords.), *op. cit.*, p. 15.

Así, si desde la perspectiva empleadora aquello que existe no es tanto un contrato (de trabajo) sino algo distinto como una relación – incluso familiar –, resulta lógico desde dicha óptica no concebir o, como mínimo, no acabar de comprender o respetar – externa e internamente – los límites propios del tiempo de trabajo. Por tanto, desde dicha concepción la disponibilidad de la persona trabajadora debe ser máxima y las normas laborales y el contrato devienen meros formalismos que fácilmente se superan *de facto* por una reivindicación del bien común empresarial y de las ideas de comunidad y familia.

De este modo, en una economía y sociedad digitalizada como la actual, la desconexión digital laboral – que, en realidad, protege directa o indirectamente, múltiples bienes jurídicos asociados a Derechos Fundamentales<sup>107</sup> – pierde sentido desde dicho punto de vista y no existen límites entre lo laboral y lo personal-privado-familiar, pues todo es uno (una mezcla indistinguible) a favor y subordinado a la comunidad y la empresa. Es más, repárese que el uso de uso de los dispositivos móviles personales para fines profesiones (*Bring Your Own Device* – BYOD) no dejaría de ser, en cierta medida y consciente o inconscientemente, un reflejo de este tipo estas visiones<sup>108</sup>.

Téngase en cuenta, en todo caso, que tales visiones no son acordes con los ordenamientos jurídicos de corte liberal y que justamente son los actualmente vigentes en una (gran) parte de Estados, como mínimo, hasta la fecha, sobre todo, en la Unión Europea.

A estos efectos, tomando como ejemplo el ordenamiento jurídico español, la óptica absolutamente liberal ha sido indirectamente reconocida por el propio Tribunal Constitucional Español al entender, en esencia, que el tiempo extralaboral – es decir, fuera del tiempo de trabajo – no puede concebirse como el mero descanso/recuperación para el trabajador para

---

<sup>107</sup> Sin mucho menos ánimo de exhaustividad, la multidimensionalidad de la desconexión digital laboral es mucho más amplia de lo que pudiera inicialmente imaginarse y se estaría protegiendo, como mínimo y a nuestro parecer, hasta 8 bienes jurídicos desde un punto de vista del trabajador: 1) la salud y la seguridad (vida e integridad física y moral) (arts. 15, 40, 43.1 y 43.2 CE); 2) la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE); 3) el honor (art. 18.1 CE); 4) los datos personales – libertad informática – (art. 18.4 CE); 5) la familia y su bienestar (incluyendo el cuidado de menores de edad, familiares y personas dependientes) (arts. 39.1 y 39.3); 6) la remuneración equitativa y suficiente del trabajo (art. 35.1 CE); 7) la igualdad y la no discriminación – incluyendo, especialmente, pero no solo, la de razón por sexo – (arts. 1.1, 9.2 y 14 CE); y 8) la libertad y el libre desarrollo de la personalidad (arts. 1.1, 9.2 y 10 CE).

<sup>108</sup> Sobre el BYOD y el Derecho del Trabajo, nos remitimos a O. CREMADES CHUECA, *Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 423, *passim*.

poder volver a trabajar al 100% – como si se tratara de un simple recurso productivo que debe recuperarse para volver a obtenerse un (perfecto) rendimiento –, sino que es tiempo de vida autodeterminado y de responsabilidad de la propia persona trabajadora, como ser humano libre, digno y que decide su personalidad y plan de vida<sup>109</sup>.

Por otro lado, y sin mucho menos ánimo de exhaustividad, la polarización política y el activismo creciente en muchas y diversas causas también pensamos que influye y tiende a acentuar o revivir ecos, persistencias y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias.

En concreto, los empleadores cada vez más tienden a acoger y manifestar valores e ideologías que intentan no solo exteriorizar en el mercado (cuando son también, generalmente, empresarios) – y, en especial, a y para sus clientes –, sino influenciar e imponerlos a las personas trabajadoras muchas veces apelando, en última instancia, a la idea de comunidad, equipo y “ser/pertenecer de/a la empresa”, y no sólo bajo una eventual visión de ejercicio de la facultad de dirección. En este sentido, el eventual auge de las llamadas jurisprudencialmente “empresas de tendencia” e “ideológicas” en el siglo XXI – o (auto)pretendidas como ellas desde la óptica empleadora<sup>110</sup> –, y que lógicamente condicionan la gestión de las personas trabajadoras en el día a día, puede ser un riesgo de reflorecimiento de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que, indudablemente, debería de ponerse freno ante (auto)pretendidos empleadores de tendencia e ideológicos que con sus actuaciones pueden estar sobrepasando ciertos límites y violentar o violar gravemente Derechos Fundamentales e iniciarse – como parece que pudiera estar haciendo o, iniciando, el Tribunal Constitucional Español – una corriente jurisprudencial más restrictiva respecto a ellas y “fortalecer” las libertades individuales (civiles) de las personas trabajadoras (Derechos Laborales Fundamentales inespecíficos)<sup>111</sup>.

Por otro lado, y sin ánimo de exhaustividad, es relevante apuntar que

---

<sup>109</sup> *Vid.* STC 192/2003, de 27 de octubre (rec. 4492/2001), FD 7º.

<sup>110</sup> Sobre las empresas ideológicas o de tendencia y su impacto en el ámbito de las relaciones laborales en general, por todos, *vid.* F. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, *passim*; F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y libertad ideológica: Derechos Fundamentales y organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, 1995, *passim*; F. VALDÉS DAL-RÉ, *Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de Derecho comparado*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2004, n. 2, *passim*.

<sup>111</sup> *Vid.* STC 79/2023, de 3 de julio (rec. 3638/2020), *passim*.



más allá del ámbito de las “empresas de tendencia” e “ideológicas” se observa cada vez más un intento de ampliar o uso del – si me permiten la expresión – “radio de acción” de la facultad disciplinaria hacia comportamientos no realizados *stricto sensu* en tiempo de trabajo – y en los median o están presentes, cada vez más, redes sociales, aplicaciones móviles o algún componente digitales – con apelación a la repercusión (y valores) de la imagen empresarial y, en general, a la transgresión de la buena fe contractual. De hecho, podría potencialmente hipotizarse que bajo la apelación de la transgresión de la buena fe contractual en algunos casos subyace la idea de “incorporación del trabajador en la empresa” y un supuesto “deber de fidelidad”.

Finalmente, y más allá de la cuestión del lenguaje que apuntaremos en el siguiente § 3.3 sobre la expresión “recursos humanos”, Johann Chapoutot – profesor de Historia Contemporánea de la Universidad Sorbona Nueva-París 3 especializado en la Alemania Nazi – ha apuntado que la llamada cultura moderna de “gestión de recursos humanos” (“*management of human resources*”) podría tener fundamentos e importantes conexiones en la concepción nazi de gestionar las personas trabajadoras – y, por tanto, derivado de ello, añadimos nosotros aquí, en las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias analizadas ya en el § 2 y, especialmente, en el § 2.2 – por un hecho seguramente sorprendente: Reinhard Höhn (1904-2000), comandante de las SS y una de las mentes jurídicas más brillantes de la Alemania Nazi – arquetipo de los fervientes tecnócratas e intelectuales que construyeron el Tercer Reich –, tras la derrota de Alemania y unos años en la clandestinidad, emergió a principios de la década de 1950 como fundador y director de una renombrada escuela de gestión en Baja Sajonia en la que un gran número de líderes empresariales de la Alemania de posguerra (más de 600.000 ejecutivos) se educaron en su escuela de administración y en la que fueron profesores múltiples excomandantes de las SS<sup>112</sup>.

Habiendo puesto de manifiesto cómo, a nuestro parecer, en la gestión de las personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada existen ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias, procedemos a analizar en el siguiente y último § 3.3 dichos ecos y permanencias en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común.

---

<sup>112</sup> Vid. J. CHAPOUTOT, *Free to Obey. How the Nazis Invented Modern Management*, Europa, 2023 (orig.: *Libres d'obéir: le management, du nazisme à aujourd'hui*, Gallimard, 2020).

### 3.3. En el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común

Si bien consideramos que el lenguaje *per se* no modifica las realidades fácticas, pues ella depende de muchos otros factores – y asumir una visión reduccionista del lenguaje podría eventual y potencialmente recordar y llevar a autoritarismos (históricos) –, sí que, en cierta medida, refleja indirectamente, en mayor o menor medida, una o la visión de la realidad actual y existente o que se tiene.

En este sentido, y respecto a la materia aquí de estudio, consideramos que existen expresiones o formas de referirse en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común sobre contextos, ideas y situaciones laborales que pueden quizás ser o tener ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias, teniéndose que poner de relieve que muchas quizás sean por influencia de la lengua y cultura anglosajona y de disciplinas como la Economía o la Dirección de Empresas.

Empezando por una extremadamente utilizada que evoca la idea de las personas trabajadoras como “recursos que se incorporan a la empresa”: (gestión) de “recursos humanos” – en vez de (gestión de) “personas trabajadoras”, personal o trabajadores – o “me he (re)incorporado a la empresa (X)” y ha sido “(re)admitido/(re)admisión en la empresa”.

Por otro lado, la utilización de posesivos y evocación a la familia (“mi empresa”, “aquí somos como una familia” o “somos una familia”), (auto)llamarse “comunidad de ‘x’ empresa”, pensar en el “*work engagement*”, y “colaboradores” – en vez de trabajadores o personas trabajadoras – o “aquí estamos en mismo barco” o “debemos ir unidos” – apelaciones a lealtad, compromiso, incluso, fidelidad a la empresa y “su bien (superior)” – no dejan de ser evocaciones a la pertinencia, la uniformidad y al no conflicto (de intereses) propio, natural e intrínseco entre empleador/trabajador (“lucha de clases”).

Finalmente, surgen formas más complejas, tales como “*internal town hall meetings*” (realmente, reuniones informativas para las personas trabajadoras) o, una muy aceptada y utilizada frecuentemente como es “*afterwork*” (¿es realmente fuera/después del trabajo o es manifestación (indirecta) de la idea de “incorporación” en la empresa?).

Además, téngase en cuenta, tal y como apuntábamos al final del anterior § 3.2, que, según el historiador Johann Chapoutot, podría existir conexión de la cultura moderna de “gestión de recursos humanos” (“*management of human resources*”) con la concepción nazi de gestionar los trabajadores, y, por tanto, como derivada, añadimos nosotros, con las tesis

acontractualistas y relativistas autoritarias.

En definitiva, a nuestro parecer, en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común existirían posibles ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias más de lo que quizás queramos ver, pensar o ser conscientes.

#### **4. A modo de conclusión: no incentivación, explicitación, no olvido y eventual delicada y compleja depuración de los ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas en el actual Derecho del Trabajo**

En este estudio hemos querido poner de relieve que el significado que se otorga al trabajo subordinado y la empresa ha ido evolucionando históricamente por motivos sociopolíticos, económicos y filosóficos y ello impacta cómo se comprende jurídico-laboralmente el nexo entre empleador y la persona trabajadora; y, en particular, nos hemos centrado en el estudio de las llamadas tesis “acontractualistas” y “relativistas” autoritarias iuslaborales frente al “contractualismo” iuslaboral.

El examen de los orígenes remotos de estas tesis nos ha permitido ser conscientes que muchos grandes pensadores (von Gierke, Rathenau y Sinzheimer) realizaron aportaciones críticas sugerentes y trascendentales para entender el Derecho del Trabajo, pero su tergiversación y reformulación por el nazismo y los fascismos derivó en unos esquemas/conceptos, políticas y prácticas profundamente iliberales y atentadoras de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Así, la relación de trabajo y las ideas de “incorporación”, “fidelidad” y “comunidad” enmascararon un falso paternalismo, pero que fue acogido y que tuvo grandes repercusiones en múltiples ordenamientos jurídicos y en la doctrina académica.

Posteriormente a la Segunda Guerra Mundial dichas tesis fueron rechazadas por sus orígenes; pero lo cierto es que en realidad, las teorías relativistas y acontractualistas, a pesar de sus fuertes connotaciones políticas, sí que tuvieron el acierto de poner de relieve la dimensión personal innegable del contrato de trabajo y que provoca su inestabilidad y transformación permanente al cambiar y evolucionar tanto la persona trabajadora, el empleador, los “*stakeholders*” de la empresa y, en definitiva, la sociedad. Por tanto, a pesar de que parecería que el contractualismo ha vencido gracias también a un “redescubrimiento” de la importancia de la libertad del individuo y que es más acorde con los valores postmodernos, el contrato del trabajo, la persona trabajadora y el empleador no son los únicos actores que (realmente) modelizan el Derecho del Trabajo y el

contrato de trabajo.

Finalmente, hemos podido analizar cómo existen, a nuestro parecer, muchos ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias a pesar de que en el actual Derecho del Trabajo del siglo XXI tiene un fundamento contractualista. No siendo una lista cerrada, lo hemos puesto de relieve y examinado, sobre todo, en algunas normas e instituciones jurídico-laborales – 1) la concepción de empresa como organización; 2) los efectos de la nulidad parcial y total del contrato de trabajo; 3) la sucesión de empresa; 4) las facultades empleadoras en el marco de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y, en general, en el negocio jurídico de la cesión de la persona trabajadora en los supuestos considerados legales; 5) la cogestión y, de forma más amplia, las fórmulas de participación intensa en la gestión empresarial o compromisos entre los representantes de los trabajadores y los empleadores; y 6) el control y salvaguarda del principio de estabilidad del empleo por parte de las Administraciones Públicas y, en particular, ante los procesos de reestructuración y despidos colectivos (*vid. supra*, § 3.1) –, pero también en la gestión de las personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada y polarizada – conflictos de conciliación vida profesional-privada así como sobre la desconexión digital; los conflictos en el marco de “empresas de tendencia” y empleadores “ideológicos”; el intento de ampliar o uso del “radio de acción” de la facultad disciplinaria hacia comportamientos no realizados *stricto sensu* en tiempo de trabajo con apelación a la repercusión (y valores) de la imagen empresarial y, en general, a la transgresión de la buena fe contractual; y la potencial vinculación entre los fundamentos de la cultura moderna de “gestión de recursos humanos” y la concepción nazi de gestionar los trabajadores –, así como en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común.

De este modo, y en la línea con lo expuesto al inicio de este estudio, paulatinamente hemos podido (re)pensar, (re)debatir y reivindicar una cuestión que consideramos de especial relevancia para el Derecho del Trabajo y quizás, a veces, olvidada: ¿estamos ante una relación de trabajo o un contrato de trabajo? ¿qué implicaciones prácticas conlleva estar ante uno u otro escenario? Y ello lo hemos realizado metodológicamente analizando y aunando aspectos de historia y filosofía del Derecho del Trabajo con el vigente y actual Derecho del Trabajo positivo y prácticas de gestión de personas.

Llegados a este punto, y a modo de conclusión, nos preguntamos ¿qué hacer antes los ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo?

La respuesta a esta cuestión no es ni mucho menos sencilla pero desde

nuestro punto de vista debería de pasar por: 1) la no incentivación de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el ordenamiento jurídico y, en general, en la sociedad; 2) la explicitación de su existencia y de su no olvido, poniéndose de manifiesto su profunda relevancia para el Derecho del Trabajo, la política y la sociedad – y, de hecho, este estudio es lo que indirectamente ha intentado realizar – y, por tanto, debiéndose de incluir como contenido docente en la docencia del Derecho del Trabajo, así como quizás también en otro tipo de docencia; y 3) una eventual y delicada y compleja depuración de los posibles ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas en el actual Derecho del Trabajo siempre y cuando ello no derive en retroceso de los actuales derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras.

Esta – si me permiten la expresión – “hoja de ruta” (o similar) es, humildemente y a nuestro parecer, necesaria ante los peligros jurídicos, políticos y sociales no solo teóricos sino prácticos de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el Derecho del Trabajo y que han sido objeto de análisis en este estudio. Y es que, en última instancia, su eventual y efectiva expansión y (re)implantación pueden poner en jaque, menoscabar y destruir importantes derechos y libertades individuales y colectivos existentes que han sido alcanzados, se mantienen, se protegen o se intentan alcanzar – y citando a Churchill – con «sangre, esfuerzo, lágrimas y sudor».

## 5. Bibliografía

- ABRANTES J.J. (2006), *O Direito do Trabalho do “Estado Novo”*, en *Cultura*, vol. 23, pp. 331-339
- ALONSO OLEA M. (1970), *Suspensión e interrupción del contrato de trabajo*, en *Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro*, n. 1, pp. 96-106
- AUNÓS PÉREZ E. (1935), *La Reforma Corporativa del Estado*, Manuel Aguilar
- AUNÓS PÉREZ E. (1930), *Estudios de Derecho corporativo, seguido de dos apéndices: legislación extranjera sobre conciliación y arbitraje, legislación y movimiento sindical de los principales países*, Reus
- AUNÓS PÉREZ E. (1929), *La organización corporativa y su posible desenvolvimiento: conferencia pronunciada el día 3 de Mayo, en el Ateneo de Madrid, por el Sr. D. Eduardo Aunós Pérez*, Ministerio de Trabajo y Previsión
- AUNÓS PÉREZ E. (1928), *El Estado corporativo: discurso pronunciado en la Unión Patriótica de Madrid, el día 16 de abril por el Excmo. Sr. D. Eduardo Aunós Pérez*, Ministro de Trabajo, Comercio e Industria, Talleres Gráficos de E. Giménez

- AUNÓS PÉREZ E. (1928), *La organización corporativa del trabajo*, Consejo Superior de Trabajo, Comercio e Industria
- AUNÓS PÉREZ E. (1928), *Las corporaciones del Trabajo en el Estado Moderno*, Biblioteca Marvá
- BARREIRO GONZÁLEZ G. (1982), *Análisis crítico*, en O. VON GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios*, Civitas
- BAYLOS GRAU A. (2013), *Corporativismo y fascismo en el modelo laboral del primer franquismo*, en A. BAYLOS GRAU (coord.), *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*, Bomarzo
- BAYLOS GRAU A. (1991), *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta
- BAYÓN CHACÓN G. (1970), *La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversión de empresas*, en G. BAYÓN CHACÓN, M. ALONSO OLEA (coords.), *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Universidad de Madrid
- BAYÓN CHACÓN G. (1959), *El concepto jurídico-laboral de la empresa*, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, n. 6, pp. 249-292
- BAYÓN CHACÓN G. (1957), *Grandezas, crisis y renacimiento del laboralismo alemán*, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, n. 1, pp. 19-58
- BAYÓN CHACÓN G., ALONSO OLEA M. (coords.) (1970), *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Universidad de Madrid
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2017), *Sucesión de contratos y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma*, en *IUSLabor*, n. 1, pp. 1-41
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2011), *La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Aranzadi
- BLAT GIMENO F. (1986), *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- BOLDT G., CAMERLYNCK G., HORION P., KAYSER A., LEVENBACH M.G., MENGONI L. (1965), *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*, Communautés Européennes
- BORRAJO DACRUZ E. (1973), *Bases para una configuración comunitaria de la empresa en España*, en *Revista de Trabajo*, n. 41-42, pp. 331-367
- CALVO GALLEGO F.J. (1995), *Contrato de trabajo y libertad ideológica: Derechos Fundamentales y organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social
- CAMERLYNCK G.H. (1965), *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A. (rapport de synthèse)*, en G. BOLDT, G. CAMERLYNCK, P. HORION, A. KAYSER, M.G. LEVENBACH, L. MENGONI, *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*, Communautés Européennes

- CAPILLA RONCERO F. (1993), *La persona jurídica: funciones y disfunciones*, Tecnos
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2000), *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch
- CHAPOUTOT J. (2023), *Free to Obey. How the Nazis Invented Modern Management*, Europa (orig.: *Libres d'obéir: le management, du nazisme à aujourd'hui*, Gallimard, 2020)
- COLLINS H. (2018), *Is the Contract of Employment Illiberal?*, en H. COLLINS, G. LESTER, V. MANTOUVALOU (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford University Press
- COUNTOURIS N., DE STEFANO V. (2023), [The future concept of work](#), in K. ARABADJIEVA, N. COUNTOURIS, B. LUNA FABRIS, W. ZWYSEN (eds.), [Transformative ideas – ensuring a just share of progress for all](#), ETUI
- CREMADES CHUECA O. (2018), [Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo](#), en [Trabajo y Seguridad Social – CEF, n. 423](#), pp. 103-122
- CROCE M., SALVATORE A. (2013), *The Legal Theory of Carl Schmitt*, Routledge
- DA COSTA J.M. (1942), [El Estatuto portugués del trabajo](#), en [Revista de Estudios Políticos, n. 6](#), pp. 251-273
- DE LA VILLA GIL L.E. (2007), *Esquemas de derecho del trabajo: curso 1971-1972*, Universitat de València
- DE LA VILLA GIL L.E. (2003), *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Comares
- DE LA VILLA GIL L.E. (1961), *Relaciones laborales de hecho*, en *Revista de Derecho del Trabajo*, n. 47, pp. 3-11 (recopilado en M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (coords.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, CEF, 2006)
- DE LA VILLA GIL L.E. (1959), [In memoriam Wolfgang Siebert \(11-IV-1905 – 25-XI-1959\)](#), en [Cuadernos de Política Social, n. 43](#), pp. 133-139
- DE MESQUITA J.L. (1951), [El poder disciplinario laboral](#), en [Cuadernos de Política Social, n. 9](#), pp. 9-27
- DE MIGUEL BÁRCENA J., TAJADURA TEJADA J. (2018), *Kelsen versus Schmitt: política y derecho en la crisis del constitucionalismo*, Kadmos
- DE MIGUEL RODRÍGUEZ A. (1975), *Sociología del franquismo*, Euros
- DESPAX M. (1957), *L'entreprise et le Droit*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
- DURAND P. (1947), *La notion juridique de l'entreprise*, en AA.VV., *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, Dalloz, vol. III



- DURAND P. (1944), *Aux frontières du contrat et de l'institution. La relation de travail*, en *Juris-Classeur Périodique*, n. I, pp. 387-412
- ESTEVE PARDO J. (2019), *El antiparlamentarismo y la formación del Derecho público en Europa*, Marcial Pons
- ESTÉVEZ ARAUJO J.A. (1989), *La crisis del Estado del Derecho Liberal: Schmitt en Weimar*, Ariel
- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. (1991), *El poder disciplinar en la empresa*, Civitas
- FRAENKEL E. (1982), *Democrazia collettiva*, en G. ARRIGO, G. VARDARO (eds.), *Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella Germania prenazista*, Edizioni Lavoro (orig.: *Kollektive Demokratie*, en T. RAMM (ed.), *Arbeitsrecht und Politik: Quellentexte 1918-1938*, Luchterhand, 1966)
- FREEDLAND M., KOUNTOURIS N. (2011), *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press
- GARCÍA CONTRERAS R. (2018), *Eduardo Aunós, su vida y misterios: un ministro singular de Primo de Rivera y de Franco*, Almuzara
- GARCÍA MANRIQUE R. (1996), *La filosofía de los derechos humanos durante el franquismo*, Centro de Estudios Constitucionales
- GARCÍA QUEIPO DE LLANO G. (1988), *Los intelectuales y la dictadura de Primo de Rivera*, Alianza
- GARRIGUES DÍAZ-CAÑABATE J. (1939), *Del viejo Derecho Mercantil al Nuevo Derecho del Trabajo*, en J. GARRIGUES DÍAZ-CAÑABATE, *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, FE
- GARRIGUES DÍAZ-CAÑABATE J. (1939), *Hacia un Nuevo Derecho Español de la Economía*, en J. GARRIGUES DÍAZ-CAÑABATE, *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, FE
- GELONCH SOLÉ J. (2015), *Eduardo Aunós, de una dictadura a otra. Autoritarismo, corporativismo y fascistización en España (1918-1945)*, en C. SINATRA (coord.), *Stampa e regimi: studi su Legioni e Falangi – Legiones y Falanges, una Rivista d'Italia e di Spagna*, Peter Lang
- GIL Y GIL J.L. (2003), *Principios de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- GÓMEZ NAVARRO J.L. (1991), *El régimen de Primo de Rivera*, Cátedra
- GONZÁLEZ BIEDMA E. (1989), *El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- GONZÁLEZ CALLEJA E. (2005), *La España de Primo de Rivera: la modernización autoritaria, 1923-1930*, Alianza

- GORDO GONZÁLEZ L. (2019), *La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales*, Tirant lo Blanch
- GUTIÉRREZ LÁZARO C. (2005), *La alternativa corporativista. Eduardo Aunós Pérez y la Organización Corporativa Nacional*, en J. SOBREQUÉS I CALLICÓ, J. AGIRREAZKUENAGA ZIGORRAGA, M. MORALES MONTOYA, M. URQUIJO GOITIA, M. CISNEROS (coords.), *Actes del 53<sup>è</sup> Congrés de la Comissió Internacional per a l'Estudi de la Història de les Institucions Representatives i Parlamentàries*, Parlament de Catalunya, Museu d'Història de Catalunya, vol. II
- HAURIOU M. (2003), *Principios de derecho público y constitucional*, Comares (orig.: *Principes de droit public à l'usage des étudiants en licence (3<sup>e</sup> année) et en doctorat es sciences politiques*, Librairie de la Société du Recueil Sirey, 1916)
- HAURIOU M. (1968), *La teoría de la institución y de la fundación (ensayo de vitalismo social)*, Abeledo-Perrot (orig.: *La théorie de l'institution et de la fondation. Essai de vitalisme social*, en *Cahiers de la Nouvelle Journée*, 1925, n. 4, pp. 2-45, reeditado en M. HAURIOU, *Aux sources du droit. Le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Bibliothèque de Philosophie Politique et Juridique, 1986, pp. 89-128)
- HERNÁNIZ MÁRQUEZ M. (1946), *Tratado elemental de Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos
- HUECK A., NIPPERDEY H.C. (1963), *Compendio de Derecho del Trabajo*, Revista de Derecho Privado (orig.: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Franz Vahlen, 1959)
- KAHN-FREUND O. (1987), *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (orig.: *Labour and the Law*, Stevens, 1972)
- KESSLER C.H. (1930), *Walter Rathenau. His Life and Work*, Harcourt, Brace and Company
- LAASER K., KARLSSON J.C. (2022), [Towards a Sociology of Meaningful Work](#), in [Work, Employment and Society](#), vol. 36, n. 5, pp. 798-815
- LEGAZ LACAMBRA L. (1944), *¿Contrato de trabajo o relación de trabajo?*, en *Revista Internacional de Sociología*, n. 6, pp. 213-215
- LEGAZ LACAMBRA L. (1940), *Estudios de doctrina jurídica y social*, Bosch
- LOFFREDO A. (2010), *Sobre las transformaciones de la figura del empresario: entre el contractualismo y sugerencias institucionalistas*, en L. GAETA, R. GALLARDO MOYA (dirs.), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Bomarzo
- LÓPEZ SÁNCHEZ M.C. (2007), *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Consejo Económico y Social
- MAGOTSCH M., MORGENROTH S. (2018), *Employee Co-Determination at Board Level*, in J. KIRCHNER, P.R. KREMP, M. MAGOTSCH (eds.), *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, Springer

- MARTÍN BLANCO J. (1957), *El contrato de trabajo: estudio sobre su naturaleza jurídica*, Revista de Derecho Privado
- MARTÍN VALVERDE A. (2021), *Derecho del trabajo y mercado de trabajo: evolución y reforma del ordenamiento laboral (1976-2019)*, Tecnos
- MARTÍN VALVERDE A. (1978), *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Editorial Universidad de Sevilla
- MARZAL FUENTES A. (1976), *Empresa y democracia económica*, Guadiana
- MAZZONI G. (1942), [\*Los Principios de la «Carta del Lavoro» en la nueva codificación italiana\*](#), en [\*Revista de Estudios Políticos\*, n. 6](#), pp. 227-250
- MEIERHENRICH J., SIMONS O. (eds.) (2016), *The Oxford Handbook of Carl Schmitt*, Oxford University Press
- MENÉNDEZ PIDAL J. (1952), *Derecho Social Español*, Revista de Derecho Privado, vol. I
- MIÑAMBRES PUIG C. (1985), *El centro de trabajo: el reflejo jurídico de las unidades de producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- MOLERO MANGLANO C. (2017), *El contrato de trabajo*, en C. MOLERO MANGLANO (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch
- MOLINERO RUIZ C., YSÀS SOLANES P. (1993), [\*Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo \(1939-1958\)\*](#), en [\*Cuadernos de Relaciones Laborales\*, n. 3](#), pp. 33-50
- MONEREO PÉREZ J.L. (2015), *Estudio preliminar: «La teoría jurídica y social de Otto von Gierke: teoría del Derecho social y de las personas colectivas»*, en O. VON GIERKE, *La función social de Derecho Privado y otros estudios*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L. (1999), *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Trotta
- MONEREO PÉREZ J.L. (1999), *La crítica del contrato de trabajo en los orígenes del Derecho del Trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 96, pp. 489-518
- MONEREO PÉREZ J.L. (1985), *Aspectos laborales de los grupos de empresas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 21, pp. 83-119
- MONEREO PÉREZ J.L., MORENO VIDA M.N., GALLEGO MORALES A. (2000), *La empresa en el ámbito laboral y en el fenómeno de los grupos de empresas en la jurisprudencia*, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n. 3, pp. 337-369
- MONTOYA MELGAR A. (2011), *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (coords.), *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales. Estudios ofrecidos al profesor Alfredo Montoya Melgar*, Aranzadi

- MONTOYA MELGAR A. (2009), *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España*, Civitas
- MONTOYA MELGAR A. (1972), *Sobre la esencia del derecho del Trabajo*, Escuela Social de Murcia
- MURILLO RUBIERA J. (1963), *El Derecho económico-social en el Fuero del Trabajo*, en *Revista de Política Social*, n. 58, pp. 5-22
- NIKISCH A. (1961), *La incorporación y su significado en el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Política Social*, n. 49, pp. 7-22 (orig.: *Die Eingliederung in ihrer Bedeutung für das Arbeitsrecht*, en *Recht der Arbeit*, 1960, vol. 8, n. 1, pp. 1-5)
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (2011), *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho del trabajo en España (1873-1923)*, Tecnos
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (1975), *La nulidad parcial del contrato de trabajo*, Tecnos
- PAXTON R.O. (2005), *Anatomía del fascismo*, Península (orig.: *The Anatomy of Fascism*, Alfred A. Knopf, 2004)
- PEDRAZZOLI M. (1985), *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè
- PÉREZ BOTIJA E. (1942), *Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo*, en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, n. 1, pp. 7-34
- PÉREZ BOTIJA E. (1941), *Importancia política del Derecho del Trabajo*, en *Revista de Trabajo*, n. 21-22, pp. 32-45
- POLO DÍEZ A. (1941), *Del contrato a la relación de trabajo*, en *Revista de Derecho Privado*, n. 288, pp. 1-17
- PRECIADO DOMÈNECH C.H. (2018), *Teoría general de los Derechos Fundamentales en el contrato de trabajo*, Aranzadi
- PRIMO DE RIVERA J.A. (2003), *Discurso en Pamplona de 15 de agosto de 1934 – Unidad frente al nacionalismo*, en J.A. PRIMO DE RIVERA, *Obras completas. Edición del centenario*, Plataforma, vol. I
- PRIMO DE RIVERA J.A. (1949), *Luz nueva en España*, en J.A. PRIMO DE RIVERA, *Obras Completas*, Publicaciones Españolas (y en J.A. PRIMO DE RIVERA, *Obras completas. Edición del centenario*, Plataforma, vol. I, 2003)
- RAPHAËL G. (1919), *Walther Rathenau: ses idées et ses projets d'organisation économique*, Payot
- RATHENAU W. (1966), *El nuevo Estado*, en W. RATHENAU, *La triple revolución. El nuevo Estado. La nueva sociedad*, Biblioteca Nueva, 1966 (orig.: *Der neue Staat*, S. Fischer, 1919)

- RATHENAU W. (1966), *La nueva sociedad*, en W. RATHENAU, *La triple revolución. El nuevo Estado. La nueva sociedad*, Biblioteca Nueva (orig.: *Die neue Gesellschaft*, S. Fischer, 1919)
- RATHENAU W. (1966), *La triple revolución*, en W. RATHENAU, *La triple revolución. El nuevo Estado. La nueva sociedad*, Biblioteca Nueva (orig.: *Kritik der dreifachen Revolution*, S. Fischer, 1919)
- RATHENAU W. (1922), *Où va le monde? Considérations philosophiques sur l'organisation sociale de demain*, Payot (orig.: *Von kommenden Dingen*, S. Fischer, 1917)
- RIPERT G. (2001), *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Comares (orig.: *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1946)
- RIVERO LAMAS J. (1997), *Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 300-328
- RIVERO LAMAS J. (1997), *Participación y representación de los trabajadores en la empresa*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 84, pp. 493-526
- RIVERO LAMAS J. (1969), *Estructura de la empresa y participación obrera: estudios sobre el jurado de empresa*, Ariel
- RIVERO LAMAS J. (1962), [Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la Empresa](#), en [Revista de Política Social](#), n. 55, pp. 29-73
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M. (1978), *Un modelo democrático de relaciones laborales*, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Editorial Universidad de Sevilla
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M. (1967), *Contrato de trabajo y relación de trabajo (Balance provisional de una polémica)*, en *Anales de la Universidad Hispalense*, n. XXVII, pp. 1-92
- ROMANO S. (2013), *El ordenamiento jurídico*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (orig.: *L'ordinamento giuridico*, Enrico Spoenri, 1917-1918)
- RUIZ RESA J.D. (2015), *Los derechos de los trabajadores en el franquismo*, Dykinson
- RUIZ RESA J.D. (2000), *Trabajo y franquismo*, Comares
- SALINAS MOLINA F. (2017), *La determinación del “verdadero empresario” en la relación laboral*, en *Actum Social*, n. 120
- SEMPERE NAVARRO A.V. (1982), *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal
- SIEBERT W. (1935), *Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen*, Hanseatische Verlagsanstalt
- SINZHEIMER H. (1984), *El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo*, en H. SINZHEIMER, *Crisis económica y Derecho del Trabajo: cinco estudios sobre la*

- problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (orig.: *Die Fortbildung des Arbeitsrechts: Vortrag, gehalten auf der ersten Tagung des Allgemeinen freien Angestelltenbundes*, Allgemeiner freier Angestelltenbund (Dr. Pfirrmann), 1922)
- SINZHEIMER H. (1982), *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, in G. ARRIGO, G. VARDARO (eds.), *Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella Germania nazista*, Edizioni Lavoro, pp. 53-78 (orig.: *Die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses*, en F. NAPHTALI (ed.), *Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1928, pp. 127-153)
- SUÁREZ GONZÁLEZ F. (1960), *El origen contractual de la relación jurídica de trabajo*, en *Cuadernos de Política Social*, n. 48, pp. 69-125
- SUPIOT A. (1996), *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (orig.: *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 1994)
- TEIXEIRA PEREIRA P. (2015), *O Estado Novo e a construção da sua política social. Previdência e assistência, 1933-1945*, U.Porto
- TURATI A., BOTTAI G. (1919), *La Carta del Lavoro illustrata e commentata*, Edizioni del Diritto del Lavoro
- VALDÉS DAL-RÉ F. (2004), *Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de Derecho comparado*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 17-26
- VON GIERKE O. (2015), *La naturaleza de las asociaciones humanas*, en O. VON GIERKE, *La función social de Derecho Privado y otros estudios*, Comares (orig.: *Das Wesen der menschlichen Verbände*, discurso pronunciado en el acto de la toma de posesión del Rectorado de la Universidad de Berlín, 15 octubre 1902)
- VON GIERKE O. (2015), *La función social del Derecho Privado*, en O. VON GIERKE, *La función social de Derecho Privado y otros estudios*, Comares (orig.: *Privatrechts*, discurso leído ante la Asociación de Juriconsultos de Viena, 5 abril 1899)
- VON GIERKE O. (1982), *Las raíces del contrato de servicios*, Civitas (orig.: *Die Wurzeln des Diensvertrages*, en AA.VV., *Festschrift für Heinrich Brunner*, Duncker & Humblot, 1914)
- YEOMAN R. (2014), *Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need*, in *Journal Business Ethics*, vol. 125, n. 2, pp. 235-251



# Red Internacional de ADAPT





**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

