

## EL DERECHO DEL TRABAJO ITALIANO EN LA PERSPECTIVA EUROPEA

*Mario Grandi*

Profesor catedrático del *Alma Mater Studiorum*  
Universidad de Bolonia

1. En todos los ordenamientos europeos, el Derecho del Trabajo, aun inspirándose en modelos históricamente diferentes de regulación social de las actividades laborales, resiente de las grandes transformaciones, que han caracterizado, en estos últimos años, la creciente competencia de los mercados abiertos, la aceleración del progreso tecnológico (especialmente en el campo de la información y de la comunicación), la elevación de los niveles de preparación y de cualificación de las fuerzas de trabajo, las alteraciones en la estructura y en la composición de los mercados del trabajo (ingreso en masa de las mujeres en el mercado del trabajo, de los jóvenes y de los inmigrantes, envejecimiento de la población, mutación de las estructuras familiares).

También el Derecho del Trabajo italiano refleja, en sus ordenamientos y en sus doctrinas, los grandes cambios, que en todas partes, en las sociedades avanzadas de Occidente, se están produciendo en el mundo de la economía, del trabajo y de la empresa. Sobre estos cambios existe ya una abundante literatura, también a nivel internacional, a la cual nos podemos referir para una diagnosis, más o menos actualizada, de los factores de crisis principalmente influyentes en las estructuras tradicionales de los ordenamientos del trabajo, estructuras que se remontan en su núcleo fundamental, a la primera revolución industrial y sucesivamente consolidadas y desarrolladas con la afirmación, en las economías occidentales, de los sistemas de empresa orientados principalmente hacia la producción de masa y caracterizados por una organización del trabajo, en los cuales son ampliamente predominantes las actividades manuales y ejecutivas (según el conocido modelo de organización del trabajo taylor-fordista).

2. El dato sociológico característico de la estructura tradicional del Derecho del Trabajo es la presencia, aun con variantes nacionales, de una forma típica de actividad laboral calificada por una relación estandarizada de subordinación, tendencialmente de duración indeterminada, en la cual el tiempo de formación es relativamente corto, estando el trabajador contratado para la ejecución de un trabajo ya predeterminado en sus contenidos profesionales y en sus perspectivas de carrera. En los países occidentales de tradición romanista (Francia, Italia, España), esta forma de actividad laboral ha tenido su esquema formal de encuadramiento en la figura de la "locación de obras" (*locatio operarum*), ya, en alguna medida, acogida en las codificaciones civiles, inspiradas en el modelo francés (1804), mientras en los países en los cuales tal tradición no ha tenido una influencia determinante o no ha sido acogida (como en Inglaterra y en Alemania), el trabajo dependiente ha sido reconducido a otros esquemas regulativos (como en el código civil alemán del 1898) o a una situación personal de estatus (como en la tradición inglesa).

3. El mérito de la tradición está en haber valorizado el instrumento del contrato como esquema general de encuadramiento del trabajo subordinado y de haber, por consiguiente, confiado a la lógica contractual la composición del conflicto de intereses inmanente en la

relación (que es una relación, en su esencia, de intercambio y, por lo tanto, de mercado) entre quien da y quien recibe una actividad laboral personal (o una disponibilidad personal a un empleo provechoso).

En la tradición europea, sin embargo, especialmente en aquella que ha elaborado el contrato de trabajo en base a la originaria figura de la locación de obras, se ha tratado de valorizar, en el intercambio contractual, la personalidad del trabajador. Objeto del intercambio, en efecto, es la actividad de trabajo, no la persona del trabajador.

La contractualización del trabajo subordinado ha interesado también la dimensión colectiva de regulación social del trabajo, con la institucionalización de la representación sindical, fundada sobre ordenamientos asociativos libres, y el desarrollo de la contratación colectiva. La contractualización es una herencia histórica positiva que consiente, hoy, una mayor propensión de los ordenamientos del trabajo, que han valorizado en su interior este factor, a adaptarse a los profundos cambios, que acompañan a la transición hacia la sociedad post-industrial (y hacia la sociedad compleja culturalmente postmoderna). La vitalidad del factor contractualístico, presente en todos los ordenamientos europeos, se expresa, en la variación, en el plano legislativo, de las tipologías de las relaciones de trabajo, como proceso de diversificación y de especialización de la relación de trabajo estándar (a jornada completa y a duración indeterminada).

Estas variaciones han dado lugar a nuevos tipos de relaciones de trabajo caracterizadas por modificaciones en el elemento temporal o espacial u organizativo (trabajo a tiempo determinado, a tiempo parcial, teletrabajo, trabajo temporal, trabajo "a llamada", trabajo a proyecto, etc.) o por la implicación del elemento formativo (contratos de formación y trabajo) o directivo (trabajo dirigencial); pero sobre todo han dado impulso al desarrollo de formas de trabajo no caracterizadas por el elemento de la subordinación, como el trabajo "parasubordinado" o el trabajo autónomo de colaboración coordinada y continua, en el cual sea prevalente la personalidad del trabajador.

4. En el plano colectivo, son evidentes los progresos en las condiciones de trabajo relacionados con el uso constructivo del instrumento de la contratación colectiva. No solo en el plano de las mejoras salariales, sino también de los derechos de los trabajadores y, más recientemente, como instrumento de gestión del mercado del trabajo, de defensa y promoción de la ocupación, de gestión de la flexibilidad, de participación de los trabajadores a los beneficios de empresa.

En algunos ordenamientos, la contratación colectiva actúa como fuente integrativa y/o aplicativa de los estándares de protección legal, asumiendo, a veces, un papel preeminente o preferencial respecto a la ley. El factor negocial interesa, luego, las relaciones de concertación entre las partes sociales o entre estas y los poderes públicos, según las praxis de los acuerdos de concertación (praxis generalmente no reguladas a nivel legislativo), que demuestran la vitalidad de las lógicas negociales en la composición de los intereses en las sociedades democráticas complejas (intereses que tienden a estar representados por una pluralidad creciente de sujetos, no reconducibles a aquellos sindicales o empresariales solamente). En Europa, hoy, la perspectiva negocial asume una dimensión sobrenacional y transnacional con la previsión, en el Tratado de Amsterdam, del diálogo social y de la contratación colectiva a nivel comunitario.

5. Si se considera, con realismo, el alcance y la dinámica de las actuales transformaciones en el mundo de la producción y del trabajo (transformaciones destinadas a intensificarse por efecto de la globalización de los mercados), las profecías avanzadas por alguien acerca de un descenso o de un debilitamiento de la función histórica del Derecho del Trabajo no tienen razón de ser. La experiencia de los ordenamientos europeos, en el seno de los cuales se ha formado históricamente el Derecho del Trabajo (diferente es la cuestión del Derecho del Trabajo en los países anglosajones), demuestra que no se trata de decadencia, sino de un proceso crítico de adaptación, que implica, aun con todas las variantes nacionales, nuevas

orientaciones y nuevas opciones en el campo de las políticas protectoras, de modo que se favorezca, una vez más, la tutela de las razones del trabajo (que tienen un fundamento ético esencial en la dignidad de la persona humana), no en oposición, sino en consonancia con las razones de eficiencia de la economía, del mercado y de la empresa. Nuevas orientaciones y nuevas opciones, que deben evitar tres posiciones culturales extremas: aquella de la “disolución” del Derecho del Trabajo en el Derecho Comercial y en las razones de la empresa; aquella de la “extremización” de la función protectora del Derecho del Trabajo contra las lógicas razonables de la economía y del mercado; aquella de la extracción del Derecho del Trabajo de su lógica contractualística (y, por lo tanto, de su núcleo privatístico, que es garantía de libertad), a través de una legislación sobre los derechos sociales que prescinde de la inserción de la persona en el proceso laboral (un Derecho del Trabajo “desestructurado” y privado de referencias en su base contractual).

6. En los Derechos del Trabajo europeos está asumiendo creciente importancia la influencia del Derecho Social comunitario, elaborado sobre la base de los tratados y del derecho derivado (reglamentos, directivas, decisiones y recomendaciones). Hay sectores del Derecho del Trabajo de competencia exclusiva del poder legislativo comunitario, como aquel de la libre circulación de los trabajadores y de la seguridad social de los trabajadores migrantes. Pero hay otros sectores importantes del Derecho del Trabajo, como, por ejemplo, los despidos colectivos, la tutela de los derechos de los trabajadores en caso de traslado de empresa, el ambiente y la seguridad del trabajo, la información y la consulta de los trabajadores, el tiempo de trabajo, la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres, en los cuales la competencia concurrente de la Unión Europea a través del instrumento de la directiva (acto vinculante en el resultado, pero no en los medios de actuación) obliga a los Estados miembros a armonizar sus ordenamientos conforme a las reglamentaciones adoptadas en sede comunitaria. El instrumento de la directiva, en las materias previstas en el Tratado de Amsterdam (pero también en otras materias no previstas), está sujeto al procedimiento de diálogo social, es decir, a un procedimiento de consulta con las partes sociales (ya sea por lo que concierne a su adopción que por lo que concierne a su contenido), que puede desembocar en la conclusión de un acuerdo colectivo a nivel europeo (como ha sucedido, recientemente, para la materia del trabajo a tiempo determinado y del trabajo a tiempo parcial). De la competencia del poder normativo comunitario están excluidas solo las materias de los salarios, del derecho de asociación sindical, del derecho de huelga y de paro. Es necesario, después, tener presente la influencia determinante sobre los Derechos del Trabajo nacionales de la jurisprudencia de la Corte de Justicia (al cual está, ahora, adjuntado un tribunal de primera instancia), que tiene competencia primaria en materia de interpretación del derecho comunitario.

7. ¿Cuáles son las problemáticas más discutidas en la actual evolución del Derecho del Trabajo?

Tomo como referencia el ordenamiento italiano (como típica variante nacional de los ordenamientos europeos), pero prescindo de detenerme sobre las discusiones de orden teórico en tema de método (¿es suficiente la mera aproximación formal en el estudio de la evolución del Derecho del Trabajo?, ¿es necesario considerar los elementos de condicionamiento económico-social del Derecho del Trabajo?) o de orden político en tema de diagnosis de sus razones y de sus funciones (¿existe un futuro para el Derecho del Trabajo en las sociedades postindustriales?, ¿nos debemos esperar la desaparición del Derecho del Trabajo en estas sociedades?).

El ordenamiento italiano refleja típicamente, como ordenamiento de una sociedad industrial en transición hacia el postmoderno del trabajo, todas las tensiones y las contradicciones relacionadas con la crisis de la estructura reguladora tradicional, basada en la centralidad de la relación de trabajo estable y en la separación del trabajo subordinado del trabajo autónomo (este último no está comprendido, excepto la hipótesis del trabajo “parasubordinado”, en el área de protección del Derecho del Trabajo). Crisis que ha llevado a la progresiva desarticula-

ción de las tutelas, con la puesta en discusión de la fórmula del trabajo estable estandarizado y con la difusión de formas precarias de trabajo, presentes sobre todo en la economía informal mediante el empleo de trabajo irregular (especialmente difundido en el trabajo agrícola, pequeño-artesanal y doméstico). Es necesario considerar que una excesiva rigidez en la protección del trabajo, según la lógica del trabajo estable a jornada completa, si no está corregida por elementos razonables de flexibilidad, tiene como resultado la fuga del Derecho del Trabajo, con la consecuente difusión de áreas de trabajo no protegido.

8. Uno de los puntos de crisis más agudos concierne a la distinción, conceptual antes que reguladora, entre subordinación y autonomía en el cumplimiento de las actividades laborales. También en el ordenamiento italiano (como en otros ordenamientos) se ha determinado una variación tipológica del trabajo subordinado con una multiplicidad de subtipos (trabajo a tiempo determinado, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajo y formación, aprendizaje, trabajo en las administraciones públicas), que reflejan, en medida más o menos caracterizante, la fórmula de la subordinación. Junto al trabajo subordinado, se ha desarrollado una forma de trabajo casi subordinado (parasubordinado), que es conceptualmente una forma de trabajo autónomo, pero asimilado, por algunos tratamientos normativos, al trabajo subordinado. En el debate doctrinal y en los proyectos legislativos se propone, por más partes, adjuntar al área del trabajo subordinado una área, igualmente protegida aun sea de manera diversificada, de relaciones de colaboración personal continua y coordinada, no calificadas por la subordinación. Existe, sin embargo, una fuerte resistencia en la doctrina italiana a acoger el concepto de trabajo *sans phrase*, un concepto, es decir, indiferenciado de trabajo, que no resulta compatible con las formas jurídicas concretas, en las cuales la actividad laboral está regulada en el ordenamiento (en el cual está profundamente radicada la distinción, de origen romanista, entre subordinación y autonomía).

Es necesario considerar, en fin, la expansión de formas de trabajo y/o de acceso al trabajo, no caracterizadas por una base contractual (actividades laborales sin contrato o relación de trabajo), como el trabajo voluntario (en las organizaciones de voluntariado) o, para los jóvenes, las "bolsas de trabajo" y los tirocinios formativos o *stages* en las empresas o, para los desocupados o los jóvenes en busca de primera ocupación, los "trabajos socialmente útiles" (actividades de trabajo en obras o servicios de utilidad colectiva).

9. Otro sector del Derecho del Trabajo, sometido a un intenso proceso de innovación, concierne a la organización jurídica y el funcionamiento del mercado del trabajo, que ha sufrido por todas partes, en las sociedades industriales avanzadas, profundas transformaciones en sus términos humanos y profesionales. Se ha determinado, también en el ordenamiento italiano, caracterizado durante mucho tiempo por el monopolio público de la actividad de colocación, un proceso de liberalización y a la vez de descentramiento a nivel local del conjunto de actividades (sostén de la ocupación, políticas activas del trabajo, sistemas informativos sobre el trabajo, formación profesional), que caracterizan, hoy, la intervención pública. Las recientes reformas de la legislación han conferido también a las agencias privadas la posibilidad de intervenir en materia de mediación entre la oferta y la demanda de trabajo (agencias que actúan junto a aquellas a las cuales está confiada la gestión del trabajo temporal). El funcionamiento del mercado del trabajo se vale de una multiplicidad de instrumentos, dirigidos a favorecer no tanto la protección del trabajador desocupado, cuanto el acceso al trabajo de los jóvenes, de las mujeres, de los inmigrantes, de los minusválidos, que tienen más dificultades para insertarse en los procesos ocupacionales. En esta dirección actúan varios instrumentos (asociados a menudo a actividades de formación). Por un lado, actúan como factores de promoción del trabajo facilitaciones dirigidas a favorecer un primer acceso al trabajo en vista de una ocupación regular (bolsas de trabajo, tirocinios formativos y *stages* en las empresas, sostén a actividades de pequeña empresa también en forma cooperativa); por el otro, con la diversificación de las tipologías de trabajo subordinado, se quiere incentivar el funcionamiento del mercado mediante la oferta, por parte del ordenamiento, de una gama más

amplia de posibilidades de empleo, algunas de las cuales caracterizadas por el requisito de la flexibilidad.

10. Un aspecto crítico de la experiencia italiana, aspecto que incide en cierta medida en el funcionamiento del mercado del trabajo, concierne al régimen jurídico del despido individual (los despidos colectivos están ya regulados en conformidad con las directivas europeas).

Para las empresas medianas-grandes (con más de 15 trabajadores) tal régimen prevé, en el caso de que el despido sea declarado por el juez carente de justificación, la reintegración del trabajador en la empresa (para las pequeñas empresas se prevé, en cambio, la posibilidad para el empresario de optar por una solución monetaria en lugar de la reintegración). El aspecto discutido no concierne tanto a la obligación de justificar el despido, que nadie contesta; concierne más bien al efecto, previsto por la ley, de la reintegración, considerada como elemento de excesivo proteccionismo a favor de los trabajadores, privados y públicos, que ya hacen parte de una relación de trabajo a tiempo indeterminado. Al régimen de "estabilidad real", del cual gozan los sectores más tradicionales del trabajo (industria, servicios públicos, administración pública), se contraponen una vasta área de precariedad del empleo sobre todo juvenil y femenino en el sector terciario y de la *new economy* (donde es prevalente la ocupación temporal o precaria sin garantía del puesto de trabajo). Este dualismo de tutelas agudiza la crisis de uno de los sectores típicos del Derecho del Trabajo tradicional, aquel representado por el trabajo subordinado estable a tiempo indeterminado.

Recientemente, el gobierno de centroderecha, sobre la base de un "Libro blanco" sobre el mercado del trabajo, ha presentado en el Parlamento un proyecto de ley, que reforma, en vía temporal y experimental, la disciplina del despido. Este proyecto prevé también para las empresas medianas-grandes (con más de 15 trabajadores) la posibilidad, en caso de despido carente de justificación, de sustituir la reintegración con el pago de una indemnización. Sobre esta posibilidad se ha abierto un duro debate político y sindical.

11. En materia de ocupación y de mercado del trabajo actúa una reglamentación europea, que pone, aunque indirectamente, vínculos a las políticas nacionales en tema de empleo. El Tratado de Amsterdam prevé, en efecto, una estrategia coordinada de los Estados miembros de la Unión Europea en materia de ocupación, que se ha concretizado en la adopción de "planes nacionales para el empleo", para la formulación de los cuales el Consejo europeo de Luxemburgo (1997) ha indicado cuatro directivas: 1) el mejoramiento de la ocupabilidad (un concepto nuevo en materia de políticas ocupacionales); 2) el desarrollo de la empresariedad; 3) la promoción de la adaptabilidad de las empresas y de sus dependientes; 4) el refuerzo de las políticas de iguales oportunidades entre hombres y mujeres. Sobre todo la 3ª directiva ha suscitado vivaces discusiones, ya que plantea (e impone) la cuestión de la "flexibilidad" de las condiciones de trabajo, que es aún materia de opciones divergentes en las orientaciones de las partes sociales y de los gobiernos, por la dificultad de conciliar estrategias de adaptaciones flexibles del Derecho del Trabajo con las lógicas de mercado (como piden las representaciones de los empresarios) con la conservación de los niveles adquiridos de protección (como piden los sindicatos). Adaptaciones flexibles, sobre todo reguladas por la contratación colectiva, están, sin embargo, presentes en varios ordenamientos nacionales. Como he recordado, la experiencia italiana registra una cuota bastante considerable de ocupación irregular (especialmente entre los jóvenes, los trabajadores inmigrados y las mujeres), debido también a los altos costos de la Seguridad Social y de la tasación fiscal sobre los sueldos. Es necesario, además, tener presente que la adaptación flexible de las reglamentaciones legales y contractuales debe echar cuentas con la presencia en el ordenamiento, de normas inderogables, que tienen, a veces, una base constitucional.

12. Otra disposición crítica de la evolución actual concierne a la estructura y el papel del sistema de contratación colectiva en una economía integrada a nivel de mercado europeo, por efecto de los vínculos y de los condicionamientos derivantes de la unión económica y mone-

taria. Los Estados adherentes a la Unión no tienen más soberanía en materia de moneda y sus políticas económicas, financieras y fiscales están regionalmente vinculadas al respeto del pacto de estabilidad, que impone parámetros muy rígidos en materia de tasas de inflación, de balance y de deuda pública. Son totalmente evidentes las consecuencias que este proceso de integración ya en acto implica para las políticas sindicales en materia de contratación colectiva de los salarios y de las otras condiciones de trabajo, que deberán gradualmente armonizarse, en la perspectiva de un "modelo europeo" de relaciones industriales, apenas iniciado. Por ahora, como es propuesto por algunos sindicatos europeos del sector y de la misma Confederación Sindical Europea (CES), la estrategia más realística parece aquella del diálogo social sectorial y de la coordinación intersindical de las políticas contractuales nacionales, estrategia que ha ya tenido alguna interesante realización a nivel regional (experiencias de Doorn y de Haltern). La cuestión de un nivel europeo de contratación colectiva en materia salarial presenta aspectos muy complejos, no tanto por la existencia de la prohibición de regular a nivel comunitario la materia (art. 137, párr. 6, del Tratado de Amsterdam), cuanto por la dificultad objetiva de establecer tarifas salariales de base en regímenes diferenciados de salarios mínimos nacionales. Se podrá hipotizar un sistema de salarios europeo en relación al desarrollo de actividades productivas transnacionales cuando, en régimen de moneda única, será posible disponer de un sistema homogéneo de indicadores técnico-económicos que consienta la formulación de líneas uniformes de política salarial.

13. Según las orientaciones del reciente informe de los expertos sobre la evolución del Derecho del Trabajo en Europa (relación del prof. Supiot), deberían ser dos, en el plano de las relaciones individuales, las opciones a actuar (o a reafirmar): a) la no disponibilidad de las partes a la calificación jurídica de la relación de trabajo (tal calificación debería estar reservada exclusivamente al juez); b) la extensión del Derecho del Trabajo a todas las formas de trabajo prestado a favor de otros y no solo a las formas caracterizadas por la subordinación.

Sobre la primera indicación es necesario observar que puede resultar excesivamente rígida y fuente de controversias una disciplina de la calificación de la relación reservada exclusivamente al juez; es razonable considerar que una tal disciplina pueda ser regulada también en el plano administrativo, con la participación de las partes sociales.

En cuanto a la segunda indicación, esta es criticable porque no tiene en cuenta las formas contractuales, en las cuales el trabajo está regulado en los varios ordenamientos, y contiene el riesgo de disolver el contrato de trabajo en la noción subjetiva de estatus profesional sobre la base de una idea amplia e indiferenciada de trabajo. En el plano colectivo, el informe de los expertos propone un apoyo activo por parte del poder estatal (comprendido el poder comunitario) a favor de la recomposición de la contratación colectiva, mediante la ampliación de las materias negociables, la pluralización de los sujetos y de las funciones negociales, la regulación de la representación de los trabajadores a nivel de empresa. Este sostén debería realizarse a través de obligaciones a negociar y normas procedimentales en materia de representación. La propuesta es criticable, porque expone a los sistemas de contratación colectiva, que deben obrar en regímenes de libertad incondicional al riesgo de operaciones regulativas obra de poderes estatales, interesados por lo más a la funcionalización de los sistemas mismos con el objetivo de orden público económico (con consiguiente restricción de los regímenes de libertad). También en materia de representación sindical a nivel de empresa, si es oportuno mantener fijo el principio del doble canal de representación (consejos de empresa/delegados sindicales), por esto es criticable la idea de una legitimación, por vía electiva, de los delegados sindicales, estando su poder representativo ya legitimado por el consenso de los trabajadores organizados en sindicatos.

14. El futuro del Derecho del Trabajo en Europa (como en otros continentes) depende de su capacidad de integrarse constructivamente en el proceso histórico de modernización de la economía y de la sociedad y de transformación del trabajo conservando su vocación

humanizante y las razones fundamentales de protección de los intereses del trabajo, que, aunque sea en formas modificadas, continúan estando en el centro de las sociedades políticas postmodernas. Las instancias democráticas del Derecho del Trabajo (instancia igualitaria, instancia libertaria, instancia de seguridad, instancia colectiva) continuarán a hacer sentir su peso. Si en Europa, dada su tradición jurídica, tendrá aún una influencia preeminente la cultura positivista-estatal también en el Derecho del Trabajo, parece siempre más probable que las perspectivas futuras estén conectadas a la valorización de una cultura del pluralismo, la más apta para consentir la asignación de un papel central a formas colectivas de regulación social, propias de una estructura democrática inspirada en la lógica de la complejidad.

Formas colectivas a localizar principalmente en las actividades negociales de los organismos representativos de las partes sociales, el papel de los cuales deberá ser, en la lógica de la libertad, estimulado y apoyado. Naturalmente, un ordenamiento pluralista de las autonomías sociales debe resultar compatible con la estructura democrática del Estado, al cual está encomendado el deber indeclinable de garantizar los derechos fundamentales y las libertades fundamentales de los ciudadanos. En la Unión Europea deberá ser la futura Constitución, que está actualmente en vía de elaboración, la que garantizará estos derechos y estas libertades a todos los ciudadanos europeos.

Traducido por Anna Maria Roigé Casals

#### BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Disciplina dei licenziamenti, lavoro temporaneo e occupazione: oltre il referendum sull'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori*, en *Dir. rel. ind.*, 2000, N° 3, pág. 283 y sucesivas.
- AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Angeli, Milano, 1999, pág. 11 y sucesivas.
- AA.VV., *Trattato di Amsterdam e dialogo sociale europeo*, (a cura di Del Ciotto D.), Giuffrè, Milano, 1998.
- AA.VV., *Union monétaire et négociations collectives en Europe* (a cura di Pochet Ph.), P.I.E., Bruxelles, 2000.
- ARTHURS H., *Reinventing Labor Law for the Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture*, en *Berkeley Journ. Empl. Lab. Law*, 2001, N° 2, pág. 271 y sucesivas.
- DI ROBILANT E., *Aspetti del problema della normazione nella società complessa*, en *Jus*, 2000, pág. 327 y sucesivas.
- GRANDI M., *La contrattazione collettiva europea: aspetti giuridici*, en AA.VV., *La contrattazione collettiva europea. Profili giuridici ed economici*, Angeli, Milano, 2000, pág. 11 y sucesivas.
- GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, en *Arg. dir. lav.*, 1999, N° 2, pág. 309 y sucesivas.
- GUARRIELLO F., *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva. Il dialogo sociale*, Angeli, Milano, 1992.
- KENNER J., *Il capitolo sull'occupazione del Trattato di Amsterdam e le politiche della terza via: quali prospettive per la soft-law?*, en *Dir. rel. ind.*, 1999, N° 4, pág. 415 y sucesivas.
- PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, en *Riv. it. dir. lav.*, 1, 1998, pág. 49 y sucesivas.
- SCOGNAMIGLIO R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, en *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2001, N° 2, pág. 95 y sucesivas.
- SUPIOT A., *Transformation du travail e devenir du droit du travail*, Rapport final, Bruxelles, 1998.
- TREU T., *L'Europa sociale: problemi e prospettive*, en *Dir. rel. ind.*, 2001, N° 3, pág. 307 y sucesivas.
- VENEZIANI B., *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti: un'analisi comparata*, en *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, N° 58, 1993, N° 2, pág. 235 y sucesivas.
- VIEHWEG TH., *Que peut-on dire par positivisme juridique?*, en *Archives de philosophie du droit*, N° 10, 1965, pág. 181 y sucesivas.