

# La mora accipendi en el derecho del trabajo colombiano\*



**Luis Adolfo Díaz-Granados-Quimbaya\*\***  
**Iván Daniel Jaramillo-Jassir\*\*\***

Fecha de recepción: 7 de julio de 2011

Fecha de aprobación: 11 de agosto de 2011

## RESUMEN

El contrato de trabajo es fuente de diversas obligaciones para las partes involucradas en él: empleador y trabajador. El trabajador debe prestar los servicios personales encomendados y el empleador debe pagar el salario como obligaciones principales. Sin embargo, en ocasiones de crisis económica, como la que vivimos, se verifican supuestos en que resulta imposible para el trabajador cumplir con sus obligaciones principales por causas imputables al acreedor (empleador), contexto en el cual nos adentramos en la problemática que abordaremos: *la mora del acreedor en el contrato de trabajo*.

**Palabras clave:** contrato de trabajo, mora, acreedor, obligaciones, crisis económica.

Para citar este artículo: Díaz-Granados-Quimbaya, Luis Adolfo & Jaramillo-Jassir, Iván Daniel, "La mora accipendi en el derecho del trabajo colombiano", *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 2011, 13, (2), pp. 411-420.



\* Este artículo se deriva del proyecto de investigación "La parasubordinación y la ampliación del ámbito de aplicación subjetiva en cuanto a la aplicación de las normas laborales", de la línea de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del grupo de investigaciones de Derecho Privado de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

\*\* Gerente jurídico y de servicios de la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social (CODESS). Correo electrónico: lu chop124@hotmail.com

\*\*\* Abogado egresado del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario; especialista en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana; curso de posgrado en Derecho Constitucional de la Universidad de Salamanca; exbecario del Curso para Expertos Latinoamericanos en Problemas del Trabajo y Relaciones Laborales de la OIT, Universidad de Bologna y Universidad de Castilla La Mancha; master Diritto del Lavoro Università di Bologna. Correo electrónico: ivan.jaramillo@urosario.edu.co

# The Mora Accipendi in the Colombian Labor Law

## ABSTRACT

The labour contract is a source of various obligations on the parties involved in it: employer and employee. The worker must provide the personal services commissioned and the employer must pay the salary as senior debit. However, in times of economic crisis like we live in, verified cases in which it is impossible for workers to perform their primary duties for reasons attributable to the creditor (employer), the context in which we move into the problems addressed: default of the creditor in the contract.

**Key words:** labour contract, default, creditors, obligations, financial crisis.

## A mora accipendi no direito do trabalho colombiano

### RESUMO

O contrato de trabalho é fonte de diversas obrigações para as partes envolvidas no mesmo: empregador e trabalhador. O trabalhador deve prestar os serviços pessoais encomendados e o empregador deve pagar o salário como obrigações principais. No entanto, em ocasiões de crise econômica como a que vivemos, verificam-se supostos em que resulta impossível para o trabalhador cumprir com suas obrigações principais por causas imputáveis ao credor (empregador), contexto que será tratada na problemática que abordaremos: *a mora do credor no contrato de trabalho*.

**Palavras chave:** contrato de trabalho, mora, credor, obrigações, crises econômicas.

### INTRODUCCIÓN

El derecho común ha estructurado a lo largo de más de dos mil años la teoría general de las obligaciones. El derecho del trabajo, “nacido de una costilla del derecho común”<sup>1</sup> hace doscientos años, carece de una teoría propia de las obligaciones laborales. La autonomía del derecho del trabajo se evidencia en la existencia de principios propios, ámbitos de regulación subjetivos y objetivos específicos, esto es, los derivados de la ecuación capital-trabajo. La lógica que informa el derecho del trabajo demanda una teoría propia de las obligaciones que traduzca en un régimen específico los pilares que subyacen a cada institución jurídica.



<sup>1</sup> Romagnoli, Umberto, *El Derecho, el trabajo y la historia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997.

La igualdad que fundamenta la teoría general de los contratos de derecho común soporta la teoría general de las obligaciones en derecho civil. El contrato de trabajo reconoce por contra la situación fáctica de desigualdad de partida de las partes (empleador-trabajador), además de otorgar a una de las partes un poder unilateral y excepcional a la consensualidad propia de los contratos civiles (la subordinación) para hacer viable el esquema contractual clásico al sistema de producción industrial que vio su nacimiento.

A partir de la idea del derecho del trabajo y la imposibilidad de aplicar instituciones del derecho civil a esta disciplina sin antes tamizarlas por los principios y filosofías laborales, haremos un estudio de una figura estructurada en la teoría general de las obligaciones del derecho común que debe ser permeada por la lógica de la ecuación capital-trabajo: la mora del acreedor.

### **1. LA MORA DEL ACREEDOR EN EL DERECHO COMÚN**

Tradicionalmente, los juristas analizan las temáticas relativas a la mora en el marco de las obligaciones del deudor que incumple con la prestación debida en el término establecido. Así, el Código Civil (CC) colombiano en el artículo 1608 regula la mora del deudor:

El deudor está en mora:

1. Cuando no ha cumplido la obligación dentro del término estipulado; salvo que la ley, en casos especiales, exija que se requiera al deudor para constituirlo en mora.
2. Cuando la cosa no ha podido ser dada o ejecutada sino dentro de cierto tiempo y el deudor lo ha dejado pasar sin darla o ejecutarla.
3. En los demás casos, cuando el deudor ha sido judicialmente reconvenido por el acreedor.

Sin embargo, el retardo no solo es imputable al deudor; el mismo ordenamiento contempla casos en que el retardo puede ser provocado por el acreedor. El reconocimiento de circunstancias imputables al acreedor que imposibilitan el cumplimiento de la prestación debida en tiempo ha dado en denominarse mora del acreedor, que se regula a través del pago por consignación de manera genérica (CC, art. 1656) y en materia de contrato de compra-venta por la denominada mora del comprador en recibir (CC, arts. 1882 y 1883). Para hacer efectiva esta posibilidad, el Código de Procedimiento Civil (CPC) ideó un proceso especial para efectuar el denominado pago en consignación (CPC, art. 420).

La mora del acreedor en materia civil se reconoció atendiendo a las circunstancias en que el deudor se niega a recibir la prestación ofrecida por el deudor, por desacuerdo entre ellos o simple capricho. Se ideó la figura para no dejar al deudor a merced de la negativa del acreedor a pesar de ofrecer

el pago y liberarse consecuentemente de la obligación y las eventuales consecuencias del incumplimiento.<sup>2</sup>

El desarrollo de la teoría de la mora del acreedor del derecho común está circunscrito a obligaciones de *dar* una suma de dinero o un cuerpo cierto; en materia de obligaciones de hacer y no hacer, el desarrollo está limitado en algunos casos a algún sector de la doctrina que defiende la tesis de la aplicabilidad analógica de la figura.<sup>3</sup>

## **2. LA MORA DEL ACREEDOR EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO**

El contrato de trabajo genera para las partes obligaciones recíprocas que pueden generar las hipótesis del mora accipendi que examinamos previamente en materia civil. En efecto, como obligaciones principales para las partes se identifican: para el empleador, el pago del salario y para el trabajador, la prestación de los servicios personales encomendados.

La principal problemática consiste en determinar la viabilidad en la aplicación de las normas de derecho común a los eventos de mora del acreedor que se presentan en desarrollo de la relación de trabajo.

### **a) Mora del acreedor-trabajador**

El contrato de trabajo genera para el empleador como obligación principal el pago de salarios y prestaciones en los términos legalmente establecidos (el salario cada mensualidad, la cesantía a la finalización del contrato, la prima de servicios el 30 de junio y el 20 de diciembre, los intereses a la cesantía el 31 de enero). No obstante, la ley prevé el pago de salarios y prestaciones insolutos a la terminación del contrato, so pena de generarse indemnización moratoria (un día de salario por día de retardo) si no existe buena fe en el no pago del empleador de las acreencias salariales y prestacionales debidas (CST, art. 65).

De la misma manera que en derecho civil, el ordenamiento laboral prevé hipótesis de resolución de situaciones en que no es posible pagar al trabajador a la terminación del contrato salarios y prestaciones, por diferencias en el monto de lo adeudado o interés de generar la sanción moratoria.

El numeral 2 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece la norma de referencia en esta hipótesis de pago por consignación: “Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez



<sup>2</sup> Planiol, Marcel & Ripert, Georges, *Traité élémentaire de Droit Civil*, Editorial Pedagógica Iberoamericana, Colección Clásicos del Derecho, 1946.

<sup>3</sup> *Ibid.*

de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia”.

La jurisprudencia en materia laboral del Tribunal Supremo del Trabajo infiere de la redacción de la norma transcrita la posibilidad para el empleador-deudor de eximirse del pago de la sanción moratoria si existe buena fe en su proceder a partir de la posibilidad de pago por consignación en caso de mora del acreedor.

La idea del plazo razonable se deduce ineludiblemente del ordinal 2 de dicho texto [artículo 65] porque cuando éste se refiere a la fecha de acuerdo “si no hay acuerdo” [dice literalmente] está proponiendo la existencia de un término o plazo durante el cual se pusieron en juego los encontrados pareceres del trabajador y empleador en torno a los derechos o a su cuantía, hasta que, en la hipótesis legal las encontradas pretensiones de las partes desembocan en desacuerdo. En este punto la jurisprudencia del Tribunal Supremo –y ahora esta sala– se ha sostenido en el invariable parecer de que, como complemento de la buena fe, debe considerarse la razonabilidad del plazo, para sólo aplicar la sanción en el evento de que éste no sea razonable... lo cual indica que necesariamente la ley según su texto, tolera que haya un término de razonable limitación durante el cual las partes discordantes estén por lo menos en llegar a un arreglo. Esto resulta a la vez como efecto y complemento de la buena fe, porque la aplicación de la pena, ceñida exclusivamente al rigor cronológico del texto, a más de ser contraria al criterio de la buena fe, repugna el sentido mismo de la ley (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 26 de mayo de 1958).

La sanción por mora del empleador en el pago de salarios y prestaciones correspondía a una sanción que se incrementaba con el paso del tiempo sancionando el mayor retraso en el pago con base en una fórmula que incrementaba en un día de salario cada día de no pago, lo que estimulaba la dilación de la reclamación judicial del acreedor para obtener una cifra mayor.

Por la razón anotada, la norma de referencia (CST, art. 65) fue modificada en el año 2002 por la Ley 789<sup>4</sup> con el objeto de desincentivar el retardo



<sup>4</sup> El artículo 29 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del CST enseña: “Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

en la reclamación judicial en lo referente a deudas salariales y prestaciones a fin de aumentar el monto de la indemnización moratoria.

La reforma de marras limitó temporalmente el monto de la sanción: a partir de la modificación, si el trabajador devenga más de un salario mínimo legal mensual vigente (smlmv) solo tendrá derecho a la indemnización moratoria por un día de salario por día de retardo si inicia la reclamación judicial dentro de los veinticuatro meses posteriores a la terminación; de iniciarla posteriormente, tendrá derecho a intereses moratorios desde la finalización del vínculo.

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses. (...)

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 6 de mayo de 2010, Rad. 36577, Ms. Ps. Gustavo José Gnecco Mendoza y Eduardo López Villegas).

Como corolario, la resolución de la problemática planteada, esto es, la posibilidad de aplicar las normas del derecho común a los supuestos de mora del acreedor-trabajador, podemos afirmar que existe comunidad de respuestas del derecho civil y del derecho del trabajo, es decir, el pago por consignación en materia de obligaciones de dar.

### ***b) Mora del acreedor-empleador***

Si en materia de mora del acreedor-trabajador se encuentra identidad con las respuestas del derecho civil, no sucede lo mismo con los

---

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia".

supuestos de mora del acreedor patronal, que centra la atención del presente estudio.

La sección III del capítulo II del libro IV del Código Civil italiano referente al régimen de obligaciones trata específicamente la mora del acreedor contemplando una solución específica en el artículo 1217 para el caso de las obligaciones de hacer: “Si la prestación consiste en un hacer, el acreedor se constituye en mora mediante la intimación de recibir la prestación o de efectuar los actos de su parte para hacerla posible”.

Con base en la expresa regulación de la legislación civil de la mora del acreedor de las obligaciones de hacer, la doctrina italiana sostiene la tesis de la expresa remisión de la solución del problema a las reglas del derecho común, pues, si bien se reconoce la especialidad del contrato de trabajo, no resulta pertinente eludir las respuestas tradicionales.<sup>5</sup>

Existe, por lo tanto, la obligación patronal de ofrecer las condiciones que permitan el desarrollo de los servicios personales caracterizados por un interés específico del trabajador de ejecutar su trabajo.<sup>6</sup>

En Colombia, el derecho del trabajo plantea soluciones propias a los supuestos de mora del acreedor patronal que justifica la no prestación del servicio que invitan a pensar en una teoría de las obligaciones particular.

En momentos de crisis económica como los que atraviesa el orbe, las soluciones del sistema laboral a estos supuestos cobran vigencia para amortizar los efectos de la situación y hacer viable el sistema económico.

La empresa, acreedora de la prestación de los servicios personales de los trabajadores, es un instrumento para la realización de la libertad empresarial y el reconocimiento de ciudadanía de los empresarios;<sup>7</sup> cuando atraviesa dificultades, debe estar acompañada de respuestas jurídicas para promover la continuidad de la fuente de trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo regula como causal específica de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 51: “Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores”.



<sup>5</sup> Ghezzi, Giorgi, *La Mora del Creditore nel Rapporto di Lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 1965.

<sup>6</sup> Carinci, Franco; De Luca Tamajo, Raffaella; Tosi Paolo & Treu, Tiziano, *Diritto del Lavoro. Vol 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, 6ª edición, UTET Giuridica, Torino (Italia), 2008.

<sup>7</sup> Supiot, Alain, *Crítica del derecho del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 1996.

En materia de suspensión del contrato de trabajo, la ley laboral contempla como efecto general la interrupción para el trabajador de la prestación del servicio y consecuentemente para el empleador la de pagar el salario.

Se trata de una causal típica de mora accipendi, esto es, imposibilidad de cumplir con la prestación debida por causas imputables al acreedor. A pesar de liberarse al trabajador de su obligación principal de prestar servicios en supuestos de actividades por crisis económica, no parece razonable privarlo del ingreso para subvenir a sus necesidades básicas.

La norma del estatuto del trabajo colombiano responde a un interés de conservar la empresa como fuente de empleo. De cualquier forma, conviene analizar la respuesta de otros ordenamientos que sin sacrificar a la empresa contemplan mecanismos que garanticen la continuidad de la renta para el trabajador.

El ordenamiento italiano contempla un sistema de protección a los trabajadores que prestan servicios a empresas que deben suspender actividades a cargo del Sistema de Seguridad Social en cabeza del Instituto Nacional de Previdencia Social (INPS) denominada casa de integración, con el objeto de garantizar el rédito a los trabajadores en presencia de eventos temporales de suspensión y de reducción de la actividad de la empresa.<sup>8</sup>

El fundamento de la casa de integración italiana encuentra sus bases en la Constitución de 1948, que expresamente garantiza el derecho de los trabajadores a que sean previstos y asegurados los medios adecuados para sus exigencias de vida en caso de desocupación involuntaria (Constitución italiana, art. 38). La prestación en cuestión se contempló por razones sociales y económicas, para evitar la pobreza y otorgar un rédito para el gasto, y evitar así dificultades en el mercado y en el flujo monetario.<sup>9</sup>

De cualquier forma, el ordenamiento colombiano garantiza, en eventos de suspensión del contrato de trabajo, la continuidad en los aportes al sistema de salud (Decreto 806 de 1998, art. 71) y pensiones (Superintendencia Bancaria, Concepto 2001938253-0 de 2001).

Concurrentemente, el ordenamiento prevé la suspensión de actividades por más de ciento veinte días por razones técnicas o económicas como causal de terminación del contrato de trabajo, con autorización de la autoridad administrativa previa (CST, art. 61).

Pese a tratarse de un modo legal de terminación del contrato, no exonera al empleador del pago de la indemnización a favor del trabajador por terminación injusta, como lo ha precisado la jurisprudencia ordinaria laboral:



<sup>8</sup> Cinelli, Maurizio, *Diritto della Previdenza Sociale*, G. Giappichelli Editore, Turín, 2008.

<sup>9</sup> Miscione, Michele, *Gli Ammortizzatori Sociali*, Master Diritto del Lavoro Università di Bologna, 2010.

Aun cuando podría pensarse válidamente que hay algunos modos de terminación del contrato, que no obstante no estar calificados de justa causa no generan indemnizaciones ni pensión sanción, lo cierto es que en el caso específico que aquí se analiza, relacionado con la terminación unilateral del contrato de trabajo originada en la suspensión de actividades de la empresaria, es indudable que se trata simplemente de una causa legal pero no justa de despido, ajena por completo a la voluntad de los trabajadores quienes no tienen por qué correr con las contingencias económicas del empleador en estos eventos.

De modo que una cosa es que la susodicha terminación del vínculo motivada en esa causal especialísima produzca el efecto de ruptura definitiva del nexo laboral y otra muy distinta es que tal determinación patronal unilateral quede impune frente al trabajador cumplidor de sus deberes quien no tiene por qué padecer los riesgos que la motivan, ni mucho menos los efectos perjudiciales de la misma (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 3 de mayo de 1999, Rad. 11632, M. P. José Roberto Herrera Vergara).

La posición de la máxima corporación de la justicia ordinaria laboral configura una aplicación concreta del principio del derecho del trabajo de ajenidad de los riesgos por el cual el trabajador puede participar de las utilidades pero no de las pérdidas.

A pesar de las razones técnicas o económicas, la terminación debe estar acompañada de autorización administrativa previa y pago consecuencial de la indemnización, correspondiendo la teoría del riesgo en materia laboral al empleador.

Resulta indudable, por consecuencia, que en eventos de mora patronal del acreedor las categorías jurídicas que fundamentan las soluciones responden a un sustrato filosófico propio del derecho del trabajo que soporta la necesidad de construcción de una teoría autónoma de las obligaciones laborales independiente del derecho común.

## CONCLUSIONES

La mora del acreedor debe ser analizada de acuerdo con las obligaciones recíprocas que derivan del contrato de trabajo para las partes: empleador-trabajador.

La mora del acreedor-trabajador admite las respuestas ideadas en el derecho común estructuradas para obligaciones de *dar*.

La mora del acreedor-empleador supone respuestas autónomas del derecho del trabajo, ya que no basta con eximir al trabajador de cumplir con su obligación principal (prestar personalmente el servicio), ya que no puede interrumpirse el rédito para asumir las necesidades personales y familiares básicas.

La suspensión del contrato de trabajo como respuesta a la mora del acreedor-empleador temporal (hasta ciento veinte días) está acompañada de

garantías en materia de seguridad social a pesar de interrumpirse el pago del salario; de la misma manera, si se trata de la imposibilidad de seguir prestando el servicio, la terminación del contrato conlleva el pago de la indemnización como realización del principio de ajenidad de los riesgos.

La crisis económica genera multiplicidad de casos prácticos de mora del acreedor-empleador que imposibilitan la prestación de servicios, pero amerita la estructuración de una teoría jurídico-laboral que garantice al trabajador un rédito para satisfacer sus necesidades como fuente de ciudadanía industrial<sup>10</sup> y mecanismo de flujo del consumo interno del mercado.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Carinci, Franco; De Luca Tamajo, Raffaele; Tosi, Paolo & Treu, Tiziano, *Diritto del Lavoro. Vol. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, 6ª edición, UTET Giuridica, Torino (Italia), 2008.
2. Cinelli, Maurizio, *Diritto della Previdenza Sociale*, G. Giappichelli Editore, Turín, 2008.
3. Ghezzi, Giorgi, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 1965.
4. Ghezzi, Giorgio & Romagnoli, Umberto, *Il Rapporto di Lavoro*, 3ª edizione, Zanichelli, Bologna, 1995.
5. Miscione, Michele, *Gli Ammortizzatori Sociali*, Master Diritto del Lavoro Università di Bologna, 2010.
6. Palomeque López, Manuel Carlos & Álvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del trabajo*, 13ª edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2005.
7. Planiol, Marcel & Ripert, Georges, *Traité élémentaire de Droit Civil*, Editorial Pedagógica Iberoamericana, Colección Clásicos del Derecho, 1946.
8. Romagnoli, Umberto, *El Derecho, el trabajo y la historia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997.
9. Romagnoli, Umberto, "Del derecho 'del' trabajo al derecho 'para' el trabajo", *Revista Derecho Social*, Ediciones Bomarzo, Albacete (España), 1998, (2).
10. Supiot, Alain, *Crítica del derecho del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 1996.



<sup>10</sup> Romagnoli, Umberto, "Del derecho 'del' trabajo al derecho 'para' el trabajo", *Revista Derecho Social*, Ediciones Bomarzo, Albacete (España), 1998, (2).