

# **LOS ESPACIOS DE LA LEY, LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EL CONTRATO EN LA REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO<sup>1</sup>**

**Juan RIVERO LAMAS**

*Catedrático de Derecho del Trabajo  
de la Universidad de Zaragoza*

1.- Recoge este trabajo una versión, corregida y ampliada, de la ponencia presentada en las «*Jornadas sobre la reforma del mercat de treball i el model de relacions laborals*». (Sitges, 18 y 19 de noviembre de 1993), organizadas por el Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya.

**SUMARIO:** 1. La autonomía colectiva y la regulación legal: 1.1. El planteamiento coyuntural del tema; 1.2. Regulación democrática de las relaciones laborales y negociación colectiva: una relación contingente y muy condicionada; 1.3. El reparto competencial entre la Ley y la negociación colectiva; 1.4. La aplicación de las normas laborales y la regulación contractual: hacia una relativización de algunas técnicas actuales de la ley.- 2. La individualización de las relaciones laborales.- 3. Modulación de los contenidos de la negociación colectiva: 3.1. Materias relativas a los poderes empresariales de organización del trabajo y la actividad empresarial; 3.2. La reforma legal de la movilidad funcional; 3.3. La reforma legal de la movilidad geográfica y del procedimiento de modificación de las condiciones sustanciales de trabajo; 3.4. La regulación de los aspectos laborales de los grupos de empresas; 3.5. Ordenación de las relaciones de trabajo: 3.5.1. La ordenación legal del salario; 3.5.2. La normativa legal sobre jornada de trabajo.- 4. Perspectivas para una reforma necesaria.

## **1. LA AUTONOMIA COLECTIVA Y LA REGULACION LEGAL.**

### **1.1. El planteamiento coyuntural del tema.**

En el punto de arranque de la actuación por el Estado de una política de rentas y de una regulación del mercado de trabajo se sitúa, como cuestión previa a los objetivos a conseguir, la relativa a los instrumentos utilizables para alcanzarlos. El dilema se centra en delimitar los papeles que corresponden a la ley y, más ampliamente, a la regulación estatal, y a la negociación colectiva para regular el mercado laboral.

El debate abierto en estos últimos meses en torno a la necesidad de alcanzar un pacto de rentas y un acuerdo con los actores sociales sobre la reforma del mercado de trabajo parecía indicar que, desde las instancias gubernamentales, se ha apostado decididamente por la concertación social y por la utilización de instrumentos contractuales para introducir unas reformas precisas en el funcionamiento de las relaciones laborales. Tales reformas apuntan, de manera principal, a la puesta en práctica de una política de rentas y salarios que no tuviera efectos inflacionistas, más sensible a la situación de recesión y paro en la determinación de los costes unitarios del trabajo, y que permitiera contar con un marco capaz de propiciar la fluidez de las entradas y salidas en el mercado de trabajo, así como una fijación de las condiciones de empleo y retribución que facilitara la capacidad de adaptación de las empresas a la coyuntura económica.

Sin embargo, los papeles que corresponden a la regulación legal y a la negociación colectiva para instrumentar estas reformas no se ha delimitado con claridad en las propuestas del Gobierno hasta el momento. En efecto, los documentos que recogen las propuestas gubernamentales para acometer las reformas que se programan, si bien con perfiles aún no muy precisos, reparan principalmente en la necesidad de utilizar la negociación colectiva para introducir cambios trascendentales que los agentes sociales pueden contribuir a diseñar y decidir, pero en los que también la legislación estatal tiene un papel intransferible, ya que a través de ella se tienen que formalizar y ejecutar. Esto explica que, desde esas mismas instancias gubernamentales, se haya planteado en esta última semana con carácter perentorio la necesidad de no dilatar la fase de negociación con los agentes sociales, ante la urgencia que reviste la situación económica, de manera que de no conseguirse un acuerdo antes de finalizar el mes de noviembre el Gobierno tramitaría las propuestas legislativas oportunas.

En la tesitura presente cabe plantear una pregunta fundamental: ¿qué puede hacer la Ley sin el concurso de los actores sociales para dirigir una política de rentas y reformar el mercado de trabajo? En las propuestas que han circulado hasta el presente se hacía descansar la reforma en la introducción de una mayor racionalidad y diversidad de contenidos de los convenios colectivos para que, a través de ellos, se llevara a cabo, de una forma democrática y consensuada, la introducción de unas medidas de reforma necesarias. Hay que contar, sin embargo, con la posibilidad de que estos acuerdos en la cúspide no lleguen a producirse, y que, de manera particular, el intento de establecer una articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva y de primar la negociación a nivel empresarial, no sea un objetivo alcanzable sólo a través de una negociación programada por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas. Aún más, si la Ley se limitara a la mera formulación de una lista de unidades apropiadas de negociación y de los contenidos más adecuados para su regulación por las partes, se garantizaría muy poco, o casi nada, para introducir una reforma efectiva. Por ello, hay que reconsiderar, desde una perspectiva jerárqui-

ca y funcional, el ámbito competencial de la Ley en punto a introducir las medidas de reforma que se pretenden, así como apuntar las técnicas jurídicas disponibles para que la acción legislativa desarrolle su programa sin lesionar el “derecho a la negociación colectiva” reconocido en la Constitución Española (art. 37.1).

## **1.2. Regulación democrática de las relaciones laborales y negociación colectiva: una relación contingente y muy condicionada.**

Existe una teorización muy arraigada sobre la función de la negociación colectiva que, en parte, los iuslaboralistas españoles han tomado en préstamo de la doctrina anglosajona, pero que, en estos momentos, es un punto de partida que merece ser reconsiderado con más rigor y realismo. Y ello, porque se está comprometiendo el funcionamiento de las relaciones laborales en un momento crítico con propuestas limitativas que, en apariencia, solo parecen ofrecer un proyecto de ingeniería social para instrumentar las medidas de reformas que se proponen como necesarias. Esta teorización, que tiene una fuerte carga ideológica, descansa en un planteamiento según el cual la negociación colectiva sería el único medio idóneo para regular democráticamente las relaciones laborales, situándose como contrapunto, y exponente de un estilo autoritario e intervencionista, la intervención del Estado en su función reguladora del mercado de trabajo. Este punto de vista, convertido hoy en doctrina común, descansa de manera principal en el contraste que significa el sistema británico de relaciones laborales como una alternativa liberal a los del continente europeo (de la abstention of the law en la formulación de Khan-Freund) y en la influencia y difusión que ha tenido el modelo norteamericano introducido por la Ley Wagner (1935) en los Estados Unidos (de manera principal, el establecimiento de un deber de negociación que obliga a los empresarios a tratar amplios aspectos del contenido y de la organización del trabajo, perfilando la negociación colectiva los límites de las prerrogativas de la dirección). El desarrollo de estos modelos de relaciones laborales, que sitúan en un segundo plano el papel de la Ley, ha sido consecuencia más de una carencia histórica, propiciada por un liberalismo radical en las relaciones económicas, que de una correcta valoración sobre el papel del Estado en la economía y en las relaciones laborales para proteger el interés general y, a través de él, el desarrollo de las empresas y la protección de los trabajadores. No es de extrañar, por ello, que, como ya se puso de manifiesto entre nosotros (García Fernández, 1984), cuando se plantea en estos países la flexibilidad del mercado de trabajo el neoliberalismo más puro rechace, sin pudor pero con coherencia con los presupuestos de no intervención, la negociación colectiva, porque a través de ella también se regula el mercado de trabajo, y como solución se proponga, lisa y llanamente, una “desregulación”, para recuperar con mayor vigor la contratación individual entre las partes de las relaciones laborales.

Todo parece indicar que para una reforma a fondo del mercado de trabajo hay que prescindir del prejuicio, muy extendido, que propone la dosis mínima de

intervención legal, y que en los momentos presentes es conveniente recuperar el papel de la Ley, haciéndole también su sitio -pero sin entregarle todo el espacio- a la negociación colectiva, buscando para ello un nuevo equilibrio entre ambos instrumentos de regulación de las relaciones laborales. Y ello porque, entre otras razones, reservar las opciones fundamentales de una política de mercado de trabajo al poder de regulación de la negociación colectiva, abdicando la Ley de su función de dispensar la protección necesaria a todos aquellos que quieren y pueden trabajar, aunque no dispongan de un puesto de trabajo, puede conducir a crear “un espacio privilegiado hiperprotegido para una minoría de personas, abarcando poco y apretando mucho” (Rodríguez Piñero, 1992). En definitiva, en un momento crítico como el presente, en el que se trata de definir un nuevo “orden público laboral”, me parece más necesario que se proceda a redefinir los papeles de la Ley y de la negociación colectiva, y a complementar esta con la autonomía de la voluntad, a fin de proponer nuevas medidas capaces de dotar a las empresas y a los sindicatos de “una caja de instrumentos mejor surtida” (Romagnoli, 1989), con la cual hacer frente a situaciones laborales cualitativamente diferenciadas que permitan afrontar los concretos problemas de los sectores, las características de la actividad empresarial y las nuevas tipologías de las relaciones de trabajo.

La encrucijada actual de la economía y de las relaciones laborales en España no propicia las mejores condiciones para el desarrollo de la negociación colectiva, ya que ésta requiere disponer, en los distintos niveles, de márgenes suficientes para mejorar las condiciones de trabajo fijadas con carácter mínimo e inderogable en la Ley. Cuando la crisis económica impide un crecimiento de los salarios que vaya más allá de los aumentos de productividad, hay que resignarse a contar con una “reducción de los espacios reales de mejorabilidad” (Rodríguez Piñero, 1985). Esta limitación afecta tanto a las mejoras legales como a las que se introduzcan por convenio colectivo o acuerdos individuales, haciéndose poco sensible a las demandas de mejora el criterio escalar de las regulaciones más favorables de las fuentes de la relación laboral previsto en la LET (art. 3º). En definitiva, la lógica de la formación en cascada del régimen laboral se torna imposible, salvo que las nuevas concesiones se produzcan a ciencia y conciencia de que se repercutiran en los precios modificando las condiciones de la competencia empresarial en el mercado.

Este condicionamiento tiene sus efectos más drásticos respecto de la negociación colectiva, porque, como se ha podido afirmar, este instrumento de regulación laboral funciona correctamente en situaciones de prosperidad económica sostenida, pero no es el más idóneo “para manejar situaciones de recesión económica en las que se hacen mucho más cogentes las exigencias del interés general” (García Fernández, 1984). En sentido contrario, las situaciones de depresión reducen las posibilidades de conseguir un margen de acuerdo los agentes sociales en la negociación colectiva, hasta casi desaparecer, quedando así abierta la

salida conflictual para reajustar posiciones y conseguir un nuevo equilibrio entre los intereses de las partes. Ciertamente, hay otra salida: que los representantes de los trabajadores se avengan a negociar pérdidas y aceptar reajustes y limitaciones en el patrimonio jurídico de los trabajadores; pero esto los sindicatos solo lo pueden aceptar, como imperativo de responsabilidad social, excepcionalmente y en términos relativos.

Todo lo anterior conduce a replantear en unos términos diferentes respecto del pasado las relaciones entre la normativa estatal y la negociación colectiva: ésta última no se puede plantear ya como un sistema alternativo a la intervención del Estado, porque ante una situación de crisis económica profunda y con unos índices de paro alarmantes la normativa estatal tiene que modular los espacios y los contenidos de la negociación colectiva. Ciertamente, no se trata de que la regulación estatal vuelva a invadir el ámbito de la regulación sectorial de condiciones de trabajo, ni a someter a reglas imperativas la organización del trabajo en la empresa. Lo que se le pide a la Ley en los momentos actuales es una distinta y más diversa funcionalidad que ponga en juego regulaciones y técnicas que hagan posible su conjunción con la autonomía colectiva e individual, y que apunten al objetivo insoslayable brindar una mayor capacidad de adaptación a las empresas para competir, y hacer compatible este objetivo con la protección de los derechos de todos los trabajadores, incluidos aquellos que carecen de un empleo actual.

### **1.3. El reparto competencial entre la Ley y la negociación colectiva.**

La distribución de los espacios que corresponden a la Ley y a la negociación colectiva en el Derecho español parte, en síntesis, de atribuir a la Ley la función de la regulación estructural del sistema así como la de fijar unos mínimos inderogables, confiando a los agentes sociales a través de la negociación colectiva un poder de regulación para la mejora de los mínimos legales. Sin embargo, como sucede en el desarrollo de la mayoría de los ordenamientos jurídicos, no existe una autolimitación del poder legislativo en materia laboral, como tampoco unas materias reservadas a la negociación colectiva; ello no obstante, como se ha podido decir, la Constitución Española de 1978 hace un diseño del Derecho del Trabajo en el cual “el papel de la Ley ni es accesorio ni es adjetivo” (Rodríguez Piñero, 1982).

El papel de la Ley en la regulación de las relaciones laborales tiene un arranque constitucional, por lo que a ella le corresponde establecer un nivel básico de tutela material mediante una regulación mínima y general que, en todo caso, se debe respetar. En efecto, desde la afirmación de que España “se constituye en un Estado social y democrático de Derecho” (CE, art. 1º.1), reforzada por la cláusula de democratización de los distintos ámbitos de la vida político social (CE, art. 9.2), y pasando por los artículos que se refieren directamente “a la constitución laboral” (CE, arts. 7, 28, 35, 37, 40; etc....), se llega a la competencia exclusiva

del Estado para establecer una legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas (CE, art. 149, 1, 7ª). Es incuestionable que este bloque de normas estatales reguladoras del mercado de trabajo en España debe tener eficacia general por mandato constitucional (arts. 35.2 y 149.1, 1 y 7ª). El problema está, sin embargo, en determinar el cuánto y el cómo de estos contenidos, mediante los cuales se opera una juridificación, junto con los productos de la autonomía colectiva, de las relaciones que regulan el mercado de trabajo. En principio, el espacio o ámbito competencial de la Ley no parece que se pueda minimizar a la vista de los preceptos constitucionales. Sobre todo, si reparamos en el desarrollo legal del artículo 35.2, relativo al deber del legislador de regular un estatuto de los trabajadores, hay que convenir en que se ha cumplido formalmente el mandato constitucional, y que los trece años transcurridos desde la promulgación de la Ley 8/1980 “han acabado razonablemente por legitimar su contenido normativo” (Palomeque, 1993), aunque éste se diferencie del recogido en otros modelos de estatuto de derechos laborales, ya que el español extiende su regulación al contrato de trabajo, a la representación unitaria de los trabajadores en la empresa y a la negociación colectiva laboral.

Desde una perspectiva jerárquica, del diseño constitucional se puede deducir una superioridad de la Ley, y más genéricamente de la norma estatal, sobre el convenio colectivo. Tal afirmación descansa en los siguientes argumentos: el Texto Constitucional es fuente de fuentes, por lo que no sólo fija y regula el poder normativo del Estado sino que también reconoce y/o delega, según los casos, el ejercicio de potestades normativas en otros grupos sociales, según las previsiones contenidas en los preceptos constitucionales y en su legislación de desarrollo; de otra parte, el reconocimiento de la autonomía colectiva profesional en la Constitución Española (art. 37.1) supone, no sólo que la Ley debe reconocer un derecho a negociar a los agentes sociales sino que se refiere a la negociación colectiva como preciso instrumento jurídico a través de la cual tiene lugar el reconocimiento de la fuerza reguladora de los convenios colectivos sobre los contratos de trabajo, garantizándose constitucionalmente también la fuerza vinculante de tales convenios entre las partes que los estipulan.

Corresponde a la Ley ordinaria, sin embargo, el reconocimiento de la eficacia normativa inderogable del convenio colectivo (efecto automático y efecto imperativo) sobre las relaciones individuales de trabajo incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo (SS.TC 58/1985, de 30 de abril, así como la más reciente 217/1991, de 14 de noviembre). Como también la Constitución Española permite a la Ley regular “las condiciones de ejercicio” de la autonomía colectiva (art. 53.1, CE), con respeto en todo caso de su contenido esencial. En este último sentido se ha podido poner de manifiesto que nuestra Constitución “no prejuzga ni predetermina la posición de los convenios colectivos en el sistema de fuentes de producción jurídica”, punto este abierto a distintos desarrollos

(Valdés Dal-Ré, 1982); de manera que nuestra Constitución no impone tratar al convenio colectivo como norma o como contrato, ni incluirlo o excluirlo del sistema de fuentes formal del Derecho del Trabajo, ya que estructuralmente el reconocimiento constitucional no va más allá de garantizar al convenio colectivo la eficacia de una ley material. Y ello es posible porque la misma Constitución permite a la Ley regular las condiciones de ejercicio de la autonomía colectiva. En definitiva, cabe sostener de forma rotunda que el papel material y jerárquico de la Ley no se encuentra condicionado por el reconocimiento de la autonomía colectiva en la Constitución, siendo rechazable que el derecho a la negociación colectiva pueda significar “una bolsa de absoluta y total autonomía dentro de una organización, como la del Estado, que por definición determina para sus súbditos un factor heteronómico” (STC, 11/1981, de 8 de abril).

Los argumentos anteriores son suficientes para que una reforma del mercado de trabajo no pueda plantearse unidireccionalmente desde una sacralización de la negociación colectiva capaz de condicionar su legitimidad, esto es, partiendo de un reconocimiento (implícito) de la emancipación de la negociación colectiva respecto de la norma estatal. La circunstancia de que sea conveniente que la reforma proyectada cuente con el máximo consenso y de que se potencien todos los resortes previstos en la legislación actual de convenios colectivos para llevarla a cabo, introduciendo las mínimas reformas legales que sean precisas, no significa que se deba reconocer una impotencia de la Ley para acometer las reformas que la situación económica impera, corrigiendo para ello tanto las situaciones patológicas que propician la legislación como los convenios colectivos en su desarrollo presente. En síntesis, conviene no perder de vista que la Ley puede modificar las condiciones de ejercicio reconocidas en la actualidad a la negociación colectiva, modulando para ello tanto la eficacia normativa como la aplicación *erga omnes* de los convenios.

Por lo demás, es el nuestro un sistema legal de negociación colectiva fuertemente formalizado, que ha traducido el mandato constitucional (art. 37.1) imponiendo un exigente procedimiento legal de elaboración de los convenios que condiciona la validez a su observancia; de manera principal, el respeto de los presupuestos de legitimación, condicionan la eficacia *erga omnes* de los convenios. Al mismo tiempo, el régimen legal vigente reconoce y habilita a la autonomía colectiva para crear sus propias estructuras de organización (art. 83.2 y 3, LET) y para remodelar y adaptar la obsoleta regulación sectorial contenida en las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales (Disposición Transitoria 2ª LET), posibilidades de las que se ha hecho un uso muy reducido.

Sin embargo, el desarrollo de los convenios colectivos desde la entrada en vigor de la LET pone de manifiesto que -salvo la etapa cubierta por la concertación social, esto es, entre 1980/1986- no ha existido una centralización de la política de salarios en el nivel interconfederal; de otra parte, se registra, también, junto a una importante centralización de las negociaciones colectivas en el nivel

provincial, un excesivo número de convenios de empresa que afectan a colectivos muy reducidos; nuestros convenios, por lo demás, acusan una pobreza y rutina de sus contenidos, ya que frecuentemente no aportan soluciones para adaptar los salarios a las fluctuaciones de la productividad, ni a las variables que imponen la competencia o la rentabilidad de la empresa. Otra nota negativa que mencionar es la excesiva uniformidad de condiciones convenidas, que no tienen en cuenta las diferencias entre los sectores y entre las empresas, carencia especialmente grave en lo que afecta al volumen de plantilla de éstas.

Desde otra vertiente, al convertirse la negociación colectiva en el primer y único nivel de especificación de la normativa estatal, si bien haciendo uso de muy amplios reenvíos integradores a las Ordenanzas Laborales, se ha llegado a crear una regulación muy túpida para las relaciones laborales que, al estar provista de carácter normativo y tener carácter inderogable, imposibilita en la práctica el juego de la autonomía individual, restando así posibilidades a una adaptación a las circunstancias particulares de las empresas cuando no se opta por constituir unidades de negociación más especializadas infrasectoriales.

En conexión con el fenómeno anterior, hay que registrar también el grave obstáculo que ha supuesto para la afirmación de la autonomía colectiva en España como “fuente de flujo continuo” (Martin Valverde, 1993), mediante la que siempre se debe hacer posible una regulación temporal atenta a la coyuntura y abierta a su revisión periódica, de la regla contenida en el artículo 86.3, LET, por obra de la cual puede permanecer en vigor el contenido normativo de un convenio ya denunciado hasta tanto no se logre acuerdo expreso para su renovación. En verdad, este precepto, con el que se trataba de evitar un vacío de regulación, ha jugado en contra de la renovación de los contenidos negociales y de su adaptación a las nuevas circunstancias económicas, contribuyendo a formar una negociación colectiva por acumulación de estratos y con vocación de permanencia.

Desde otra perspectiva, hay que poner de manifiesto también la incapacidad de la negociación colectiva, en el nivel sectorial o de empresa, para modificar las condiciones de trabajo, así como para fijar, en general, procedimientos de negociación no previstos en la LET y que puedan tener una incidencia en la modalización o sustitución de los contenidos normativos de los convenios que sean de aplicación; aspectos sobre los cuales se vuelve más adelante.

Por último, hay que referirse también al escaso desarrollo de las cláusulas relativas a la gestión y aplicación de los convenios colectivos.

La reforma por la Ley de las actuales estructuras de la negociación colectiva puede llevarse a cabo procediendo a una organización de los ámbitos competenciales de la negociación en los distintos niveles y modulando la atribución del carácter normativo y la eficacia general solo a determinadas materias negociadas en cada uno de los niveles, sin perjuicio de potenciar la plenitud de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. En definitiva, se trataría de diferen-

ciar las cláusulas de los convenios colectivos que, en los distintos niveles, tienen reconocida fuerza normativa y carácter indisponible, que serían las únicas que se proyectarían sobre los contratos de trabajo con un efecto automático e imperativo, de aquellas otras que, aún teniendo reconocido un efecto normativo sus preceptos, revisten el carácter de derecho dispositivo, ya sea para la negociación en niveles inferiores o por la autonomía de la voluntad. En síntesis, se trataría de instrumentar a través de distintas clases de “cláusulas de descuelgo” un sistema articulado de negociación colectiva que evite la renegociación de ciertas materias, o una regulación excesivamente uniforme que no atienda a las diferentes situaciones de los sectores, de los ámbitos geográficos y de las empresas.

#### **1.4. La aplicación de las normas laborales y la regulación contractual: hacia una relativización de algunas técnicas actuales de la Ley.**

La LET contiene un artículo 3º (sobre las “Fuentes de la relación laboral”), precepto de compleja elaboración, que continúa presentando sombras en su proceso aplicativo. En verdad, lo que se define en dicho artículo es, nada más y nada menos, que una determinada concepción formal del orden público laboral, que se sustenta: de una parte, sobre una prevalencia incuestionada de la Ley respecto del convenio colectivo (art. 3.1 a y b y art. 85.1., LET), y, de otra, en la subordinación de la voluntad de las partes del contrato de trabajo a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y a los convenios colectivos (art. 3.1.c).

Este precepto contiene también una norma general de conflicto para decidir los supuestos de concurso de normas que incluye, a su vez, una ‘norma jurídica restrictiva abierta’ (“los mínimos de derecho necesario”) que convierte a una gran parte de la regulación legal -a todos los contenidos que no son derecho dispositivo para los convenios colectivos- en excepciones a la aplicación prevalente de “lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto”. La inercia hermenéutica de la jurisprudencia laboral se ha encargado de impedir su aplicación para comparar grupos normativos sobre instituciones, extendiendo, en su lugar, la regla del “conglobamiento” a regulaciones completas de un mismo o diferentes ordenes normativos.

De otra parte, el precepto regulador de la irrenunciabilidad de los derechos por el trabajador, así como de los actos de disposición de los mismos por convenio colectivo (art. 3.5), ha sido interpretado de acuerdo con unos criterios muy apegados a una concepción jerárquica de las fuentes reguladoras de la relación laboral y, quizá, ponderando en demasía el valor normativo de todas las cláusulas de los convenios colectivos. No obstante, en el futuro no tendría por qué seguir siendo así. Ciertamente, los convenios colectivos suelen contener una negociación complementaria o de mejora respecto de la regulación legal; pero también pueden llevar a cabo una “negociación de sustitución” mediante la cual sea posible no aplicar (mejor que derogar) bajo ciertas condiciones algunas dis-

posiciones legislativas o reglamentarias. Para que esta fuera posible en el Derecho del Trabajo español sería preciso que la misma LET incluyera una previsión según la cual, mediante convenios sectoriales o de empresa se podría establecer una regulación diferente (sustitutiva) de la contenida en disposiciones legales o reglamentarias. Pero tal posibilidad de sustitución no se puede extender a toda la normativa legal, por lo que sería preciso que la misma Ley determinara en qué materias cabía la sustitución y, aún dentro de éstas, el bloque de las “disposiciones legales de derecho necesario”. De esta forma se reduciría el límite absoluto que hoy constituye la Ley para los contenidos negociables en la negociación colectiva (art. 85.1, LET).

Las adiciones al *Code du Travail* francés de la Ley de 13 de noviembre de 1982, recogiendo la posibilidad de acuerdos “de sustitución” de disposiciones legales, son un precedente, entre otros, de las unas nuevas posibilidades de la negociación colectiva para conseguir una mayor adaptación a las necesidades de funcionamiento de las empresas y a las aspiraciones de los propios trabajadores. Hay materias como la estructura salarial, la distribución de la jornada y los descansos, la movilidad funcional, la modificación de las condiciones y las suspensiones colectivas en las que una futura reforma legislativa debería reconocer a los convenios colectivos -siempre que se garantice un verdadero poder de negociación de las representaciones profesionales- la facultad de disponer de la regulación contenida en la legislación general para establecer unos contenidos que la sustituyan parcialmente.

## **2. LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.**

Una ordenación de las relaciones laborales más ajustada a las necesidades de funcionamiento de las empresas y a las aspiraciones e intereses de los trabajadores debe hacer posible la atribución de derechos individuales mediante el contrato de trabajo, permitiendo una individualización en el contexto de la regulación legal y colectiva. Además de los espacios abiertos actualmente por la LET a un diferente trato jurídico mediante el contrato de trabajo, hay otros ámbitos en los que la individualización puede jugar con mayor profundidad y extensión: en la fijación de horarios flexibles y jornadas reducidas, en la movilidad funcional y geográfica, en la fijación de retribuciones; etc. Corresponde en primer lugar a la Ley, pero también a los convenios colectivos, el abrir posibilidades de diferenciación en el régimen laboral instrumentando el contrato individual. Ciertamente, la facultad de regular intereses propios mediante el contrato deriva de la Ley y a ella se subordina (arts. 1.255 y 1.258, C. Civil; art. 3º, 1.c) LET, como también los convenios colectivos establecen una regulación imperativa que se ha de respetar por la autonomía de la voluntad (arts. 3.1.b) y 82.3, LET).

La individualización de las relaciones laborales aparece hoy como una nueva frontera para el Derecho del Trabajo, con la que se trata de recuperar para la

autonomía individual zonas de regulación intervenidas por la Ley y también, fundamentalmente, por la negociación colectiva. Estas regulaciones heterónomas han reducido a la autonomía de la voluntad a un papel suplementario, para acordar derechos adicionales a los reconocidos en los ordenes normativas; han condicionado la libertad de contratación empresarial a controles y procedimientos y han impuesto una regulación uniforme de las condiciones de trabajo por el carácter absoluto de regulación imperativa contenida en los convenios colectivos, en aras de una igualdad de trato dentro de la empresa. El “reconocimiento del individuo” no es solo consecuencia de la búsqueda de una mayor flexibilidad en la contratación y en la organización del trabajo, o de un fortalecimiento de los poderes empresariales, sino expresión principal de una conquista del individuo, secundada y reconocida por la dinámica de las relaciones laborales, que lleva a no seguir tratando al trabajador como un ser capitidismuido, incapaz de valerse por sí mismo, al cual se le ha expropiado por la Ley y la regulación colectiva su libertad individual en aras de defender esa misma libertad. Para ello, no se pide una desregulación sino una mayor sensibilidad de la trama normativa de las relaciones laborales a las razones de los individuos, al mérito y al esfuerzo, en definitiva, el reconocimiento del derecho a la diferencia.

La individualización tiene, sin embargo, sus defensores apasionados y sus detractores. Entre los primeros se incluyen quienes la postulan como una medida capaz de comunicar un sentido más personal y libre a la relación laboral, que permita responsabilizar más a los trabajadores con sus cometidos y su progreso profesional; todo ello sin perjuicio del respeto a una disciplina general y uniforme, que incluye también la tutela a la no discriminación y evitar todo trato desigual injustificado y arbitrario. Quienes se muestran enemigos de la individualización, o al menos abrigan serias sospechas sobre sus objetivos, argumentan que recuperar la lex voluntatis donde hoy es soberana la voluntas legis “equivale a desregular subrepticamente, convirtiendo en subjetivo y, por tanto, en desigual, lo que en las fuentes legales quiere ser objetivo y uniforme” (D’Antona, 1991). La mayor apertura del objetivo de la autonomía de la voluntad en la contratación laboral supone, desde otra perspectiva, romper con un arquetipo contractual que se ha considerado hasta el momento como el único que era capaz de garantizar una libertad e igualdad sustancial en el mercado de trabajo: el contrato a tiempo completo y de carácter indefinido prestado para una empresa. En su lugar, la individualización supondría atribuir a la libertad individual la elección de la diferencia en cuanto al cómo y al cuánto trabajar, ignorando que estas diferenciaciones no contribuyen a crear unas condiciones de igualdad entre los trabajadores sino que generan formas de trabajo precario mediante las que se originan nuevas formas de dependencia social y económica.

El reto que plantea la introducción de un juego mayor de la autonomía de la voluntad en la configuración de las relaciones laborales tiene, sin embargo, un

mayor alcance que el que cabe inducir de unas circunstancias coyunturales, por las siguientes razones: porque el nivel de protección del trabajador por las regulaciones estatal y colectiva se puede considerar en el presente que es capaz de garantizar una seguridad y libertad suficientes a segmentos importantes de la población laboral; pero también hay que admitir que hay grupos sociales y categorías de trabajadores que prefieren elegir personalmente cómo y cuánto trabajar, no estando justificada en tales casos la imposición de una regulación uniforme en aras del compromiso entre libertad e igualdad; por último, ante la consideración de que el trabajo en general, y más aún los empleos a tiempo completo, son en muchas sociedades desarrolladas un bien escaso, parece obligado aceptar la distinción entre lo que hasta ahora se ha venido considerando un puesto de trabajo, capaz de saturar la actividad laboral de una persona y de proporcionarle un medio de vida, y lo que no pasa de ser una ocupación incompleta que permite participar, ya sea a tiempo parcial o con carácter transitorio, en el mercado de trabajo. Son estas nuevas modalidades de trabajo, y en concreto los tipos contractuales a través de los cuales se lleva a cabo la incorporación de los trabajadores a las empresas, una de las vertientes de la individualización de las relaciones laborales que hoy se presentan como medidas de adaptación de las empresas a las fluctuaciones del mercado, y que en una consideración global de nuestro sistema de relaciones laborales aparecen como un efecto perverso que ha llevado a la precarización del empleo de más de un tercio de la población ocupada.

Bajo el rótulo de la individualización de las relaciones laborales se incluyen una serie de cuestiones que afectan a muy distintos frentes de las relaciones laborales: la aplicación del principio de igualdad en la Ley y en los convenios colectivos, y en conexión con ella la exclusión de las preferencias o exclusiones del empleo; la legitimidad de las novaciones en masa por la vía de acuerdos individuales con una parte de los trabajadores de la empresa, cuestión abordada por la STC 105/1992, de 1 de julio; la imposibilidad de modificar las cláusulas de un convenio colectivo por la vía del procedimiento establecido por el artículo 41, LET, posibilidad excluida por la STC 92/1992 de 11 de junio, así como por la STS (IV) de 11 de abril del año anterior; el establecimiento de edades de jubilación forzosa por los convenios colectivos, privando del carácter voluntario a la jubilación (STC 58/1985, de 30 de abril; 95/1985, de 29 de julio y 111 a 136/1985, de 11 de octubre); etc.

Los aspectos centrales de la individualización se centran, sin embargo, en dos momentos del régimen aplicable a la relación laboral: de una parte, en el establecimiento de unos contenidos contractuales de la relación de trabajo sobre los cuales ya existe también una regulación colectiva, surgiendo así un supuesto de concurrencia entre una y otra; de otra, en la forma en la cual se puede operar una compensación o absorción con la regulación contractual de los derechos que los trabajadores ya tenían reconocidos en los convenios colectivos.

Por lo que se refiere al establecimiento de una regulación contractual por obra de la autonomía de la voluntad, el régimen vigente limita las posibilidades

de su legítimo establecimiento a lo que se ha denominado una regulación “suplementaria”, en la que a las condiciones y derechos establecidos en los ordenes normativos (estatal y colectivo) se añade, verticalmente, como un plus mediante el cual se establece un régimen más favorable, la regulación contractual. A este principio general responde la muy matizada formulación del principio de inderogabilidad *ius peius* contenido en el artículo 3º, 1, c) de la LET, al permitir a los contratos individuales mejorar las condiciones de trabajo fijadas en las disposiciones legales y convenios colectivos, siempre que el objeto de tal regulación sea “lícito”. Esta regla no se ha interpretado hasta el momento para excluir las cláusulas de los convenios colectivos a las que las partes reconozcan el carácter de derecho dispositivo, lo que abriría un nuevo espacio a la individualización, supuesto contemplado en el último párrafo del nº 5 del mismo artículo 3º, LET. Estos nuevos espacios de cláusulas dispositivas de los convenios colectivos podrían referirse en una futura regulación a una pluralidad de materias, tales como la clasificación profesional, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación de ciertas condiciones de trabajo, la distribución de la jornada de trabajo, etc.

Mayores problemas plantea, sin embargo, la regulación suplementaria “horizontal” mediante el contrato de trabajo, o mediante el ejercicio del poder de dirección empresarial, del régimen de condiciones de trabajo que potencialmente puede cubrir un convenio colectivo. A este supuesto se refiere la STC 208/1993, de 28 de junio, decisión especialmente clarificadora en punto a la delimitación del espacio que cabe reconocer a la autonomía individual y al poder de organización laboral del empresario ex artículo 38 CE cuando puede llegar a estipularse un convenio colectivo. La cuestión planteada en el Recurso de Amparo que resuelve la STC 208/1993 es sí las medidas decididas por la empresa sobre el establecimiento de unas gratificaciones temporales y un plus de disponibilidad, que se ofrecieron indiferenciadamente a los trabajadores de la empresa, y que se intentaron introducir por ésta a través del acuerdo individual con cada trabajador afectado (eludiendo la intervención de los representantes de los trabajadores, en concreto de los delegados sindicales) constituía una medida de carácter antisindical que afectaba también al derecho a la negociación colectiva al obstaculizar la facultad negociadora del sindicato. En su decisión el TC, atendiendo al carácter esencialmente subjetivo del recurso de amparo prescinde “del examen abstracto planteado en la demanda sobre el alcance de la negociación colectiva en cuanto manifestación del derecho a la libertad sindical y sobre el enjuiciamiento global del conflicto autonomía colectiva-autonomía individual en relación con los llamados acuerdos individuales en masa” (F.j 2º). Sin embargo, atendiendo a las condiciones que presentaba el caso, el TC repara en que las gratificaciones de referencia eran “adicionales a las previstas en la normativa colectiva, no contrarias a éstas”, por lo que operaban “en un espacio libre de regulación legal o contractual colectiva, y por ello abierto al ejercicio de la libertad de empresa y de la autonomía contractual”. Este dato fáctico lleva a sostener al TC que, “la

mera circunstancia de que una materia pudiera ser en su momento objeto de una negociación colectiva no supone... un impedimento para acuerdos contractuales individuales o para decisiones de la empresa en el ejercicio de sus poderes de gestión, al margen del alcance cuantitativo de la medida” (F.j 4º).

El límite para que pueda tener lugar esta regulación de las condiciones de trabajo mediante la autonomía individual o el poder de dirección del empresario se sitúa, además de en la exigencia de no alterar el contenido del convenio colectivo aplicable, en la trascendencia colectiva de la medida adoptada por la empresa, que puede llegar a tener tal entidad que afecte al propio sistema de negociación colectiva si se excluyeran sistemáticamente del correspondiente convenio las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de trabajadores.

En definitiva, el TC con esta decisión completa la doctrina sentada en la STC 105/1992, admitiendo la posibilidad de existencia de una regulación individualizada de las condiciones de trabajo que suplemente “horizontalmente” la regulación colectiva, sin que la utilización masiva de la autonomía individual pueda jugar “sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva”.

Problemas más complejos plantea la extensión de la regla contenida en el artículo 26.4, LET, actualmente solo referida a la compensación de salarios, a otros grupos de cláusulas homogéneas de los convenios colectivos que puedan entenderse superadas en su nivel protector por una regulación más favorable establecida sobre la materia mediante la autonomía de la voluntad o el poder de dirección empresarial. La cuestión planteada es, en otros términos, la siguiente: en la regulación presente de la LET, el artículo 26.4 establece una verdadera excepción a la regla contenida en el artículo 3º, 1, c), por cuanto permite una comparación entre los salarios reales y los fijados en el orden normativo o convencional de referencia que se haga de manera global, de forma que en tal comparación prevalecerán los salarios del contrato o reconocidos unilateralmente si “en su conjunto son superiores a los mínimos legales o de convenio”. Extender esta técnica para decidir el concurso entre dos regulaciones sobre una materia, puede suponer dejar implicadas las cláusulas imperativas de los convenios colectivos si la regulación contractual es más favorable en su conjunto.

Me parece discutible, sin embargo, que esta regla se deba generalizar hasta el punto de modificar la regla de conflicto contenida en el nº 3 del artículo 3º, LET, haciendo posible que no sólo se refiera ésta a los conflictos entre preceptos de dos o más normas laborales sino también a la regulación contractual, decidiendo el conflicto mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador en su conjunto, aunque el conjunto desplazado sea el regulado en las cláusulas de un convenio colectivo que rigen determinada materia. (Esta interpretación obligaría, como ya se ha expresado, a clarificar la redacción de la norma o a que la jurisprudencia cambiara su interpretación, cosa no fácil de conseguir sin un

impulso legislativo). Si esta solución se estableciera de forma general e indiscriminada, pienso que bajo la razón de primar los derechos de libertad del individuo-trabajador se estaría minando la eficacia normativa de los convenios colectivos, utilizando para ello la posibilidad de convertir en derecho dispositivo amplias zonas de la regulación contenida en aquellos. Lo que la Ley sí puede hacer sin lesión del derecho constitucional a la negociación colectiva, es establecer espacios en materias concretas en los cuales la regulación contractual puede convertir en derecho dispositivo las cláusulas de los convenios, siempre que el régimen contractual establecido no suponga la introducción de condiciones menos favorables para los trabajadores que las fijadas en aquellos y con respeto del bloque de los derechos que constituyen derecho necesario absoluto.

### **3. MODULACION DE LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.**

**3.1. En las materias relativas a los poderes empresariales de organización del trabajo y de la actividad empresarial,** nuestra legislación actual sobre esta materia, contenida en el Capítulo III del Título I de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, está excesivamente apegada a un planteamiento garantizador de los derechos de los trabajadores, que apunta en una sola dirección: la defensa unidireccional de los puestos de trabajo ya conseguidos; pero no atiende suficientemente a las necesidades de funcionamiento de las empresas y a los cambios organizativos y técnicos que hoy se postulan para incorporar una mayor eficiencia, restándoles posibilidades para competir y creando dificultades para la adaptación de los trabajadores a nuevas posibilidades de empleo en aquellas.

Prescindiendo en este momento de los cambios a introducir en la regulación existente sobre la extinción de las relaciones laborales, centramos nuestra atención en aquellos aspectos que afectan a la movilidad funcional, a la movilidad geográfica y a la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo y a la circulación de los trabajadores dentro de los grupos de empresas.

**3.2. La reforma legal de la movilidad funcional** es un tema que no admite más aplazamientos porque la situación actual impide una utilización más eficaz de los recursos humanos en las empresas, impone una concepción estática y obsoleta del patrimonio profesional del trabajador y es una fuente permanente de incertidumbre para acometer cambios en la organización del trabajo.

En el punto de arranque de la actual situación se sitúa la excesiva generalidad e inconcreción del encuadramiento profesional, compatible con la regulación de dos sistemas difícilmente armonizables, en los preceptos que regulan esta materia en la Ley del Estatuto de los Trabajadores: ciertamente, el artículo 16.4 LET parece establecer una gran libertad en punto a fijar la “clasificación profesional”, al remitir ésta originariamente al acuerdo entre el trabajador y el empresario, si bien “con sumisión y en los términos establecidos en los convenios colectivos” (y en su defecto en las normas reglamentarias laborales); sin

embargo, en otro precepto, el artículo 23, se rehabilitan las categorías profesionales como límite a la movilidad. Pero esta última regulación se desvirtúa -en otro precepto (art. 39)- por lo que no se coherente la clasificación profesional basada en los grupos profesionales con el reconocimiento de un sistema de categorías profesionales y de movilidad intercategorial. La aplicación concurrente de estos preceptos abre la posibilidad de sostener opciones aplicativas muy diferentes, como, en efecto, ha sucedido, dando lugar a decisiones jurisprudenciales de alcance y significado diferentes. Por ello, cabe suscribir, sin reservas, que “la actual situación normativa de movilidad funcional provoca rigidez por cuanto, si no hay voluntad negociadora, se mantienen las normas reglamentarias obsoletas en materia de clasificación profesional y, cuando la hay, existen serias dudas interpretativas sobre lo que puede o no negociarse en un convenio colectivo en esta materia” (Sala Franco, 1993).

Esta situación contradictoria impone una obligada modificación legislativa para salir de la incertidumbre actual. Ahora bien, también en lo que afecta a las relaciones laborales, aunque la Ley pueda mucho no lo puede todo, y un problema que plantea la derogación pura y simple de las Ordenanzas Laborales es el de cubrir el vacío que se llegaría a crear si de inmediato no tuviera lugar una nueva regulación de la materia por la negociación colectiva. Y ello, porque el poder organizativo empresarial puede establecer de forma precisa en empresas de ciertas dimensiones una completa organización funcional; pero la determinación y concreción del cometido laboral de todos y cada uno de los trabajadores no se puede especificar en sus contratos de trabajo. También carece de sentido que toda la organización funcional deba responder sólo al interés de potenciar al máximo la disponibilidad y la polivalencia de la fuerza de trabajo, sin que alcance a proteger simultáneamente los derechos profesionales y económicos de los trabajadores y a garantizar una formación profesional que acompañe a la movilidad. En definitiva, la objetivación de una estructura funcional de la empresa y la regulación de la movilidad por normas laborales es, en cualquier caso, una premisa delimitadora del ejercicio legítimo del poder directivo. Por ello, una reforma posible del régimen legal de movilidad funcional presente es preciso que se proyecte en las siguientes direcciones:

1. Es de todo punto necesario clarificar el alcance del contrato de trabajo y del convenio colectivo en punto a la clasificación profesional. En su regulación actual (art. 16.4), parece que la regulación colectiva establecida en los convenios tiene carácter imperativo, no mínimo sino absoluto, para el acuerdo interindividual de encuadramiento profesional. Pero esto no tiene por qué ser así necesariamente, ni en todos los casos. En concreto, respecto de ciertos grupos y niveles profesionales la individualización de la clase de trabajo a prestar en el momento constitutivo del contrato debería primar sobre la aplicación de un marco imperativo, reconociendo para ello a la regulación del convenio mero carácter dispositivo. Aún más, para ciertas actividades y empresas sería un factor de rigidez y una

determinación sin sentido que la clasificación profesional se pueda imponer con carácter imperativo.

2. Una alternativa paralela plantea la regulación legal de la *movilidad intra-grupal* (art. 39.1, LET), y en concreto sobre si aquella reviste carácter imperativo mínimo o si, por el contrario, tiene mero valor dispositivo, lo que permitiría a los convenios colectivos, atendiendo a ciertas situaciones, regular también una *movilidad entre distintos grupos profesionales*, como, en efecto, han venido a establecerla algunos convenios colectivos, no sin asumir el riesgo de su incierta legalidad.

3. Una regulación más flexible de la movilidad funcional debe incluir también la sustitución, en un plazo breve, de la normativa de las Reglamentaciones y Ordenanzas, que responden a unos principios de clasificación profesional muy parcelados y estancos, por la regulación que se establezca en convenios colectivos. Esta operación ha sido reiteradamente aplazada por la negociación colectiva desde 1980, por lo que en el momento en que se emprenda una reforma frontal del tema es preciso establecer mecanismos que permitan contar con una regulación sustitutoria cuando se proceda a derogar las Ordenanzas definitivamente. Esta solución se trata de potenciar en el Proyecto de Dictamen del CES con una propuesta que se sitúa en el terreno de los deseos, pero cuya consecución el Estado no puede garantizar: que se promueva la suscripción de un acuerdo marco interconfederal, conforme a la previsión contenida en el artículo 83.3, LET (acuerdos sobre materias concretas), que defina los ámbitos, procedimientos y contenidos del proceso de sustitución, y que en el mismo se establezcan unos mecanismos arbitrales para la solución de las controversias que surjan en dicha negociación. Sin embargo, esta solución, ya propuesta con anterioridad por Sala Franco, descansa en el laudable, pero incierto, propósito “de promoción de la negociación colectiva a toda costa, hartos de esperar esta última desde 1980”, como también reconocía el autor citado. Por ello, en nuestra opinión la regulación de los grupos profesionales a que se refiere el artículo 39 y el establecimiento por la negociación colectiva de los nuevos sistemas de clasificación profesional se debe abordar estableciendo la Ley, como parte del *contenido mínimo de los convenios supraempresariales*, la clasificación profesional y los criterios de movilidad funcional; regulación que tendría carácter dispositivo para la negociación de ámbitos inferiores. De esta manera, se podría proceder a la derogación de las Ordenanzas sin crear ninguna situación de vacío normativo, atribuyendo a los agentes negociadores la elección del nivel de negociación de la materia y sin necesidad de esperar a que tenga lugar una negociación centralizada o articulada de la materia, que en muchos sectores no será posible y en otros no es deseada. Esta solución “abierta” es, por lo demás, la contemplada en la Disposición Transitoria Segunda de la LET.

4. Una reforma legislativa de la movilidad funcional ha de contar, además, con la obligada derogación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores que

está referido al régimen de categorías profesionales, ya que supone la regulación de un régimen de movilidad exclusivamente entre categorías, por lo que una tan específica regulación carece de sentido para elaborar unos criterios de movilidad que se adecuen a los nuevos sistemas de clasificación del personal que se puedan establecer. En su lugar, se podrían fijar reglas genéricas que garanticen los derechos profesionales y económicos de los trabajadores cuando sean destinados a ocupar puestos o funciones equivalentes, ya sean de rango superior o inferior.

**3.3. La reforma legal de la movilidad geográfica de los trabajadores** debería ser objeto de una regulación conjunta con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como se proponía en el *Libro Verde* remitido por el Gobierno al Consejo Económico y Social, ya que la primera es una especie -aunque sea de características singulares- de *modificación de las condiciones de trabajo*.

De entrada, parece necesario decir que, después de una jurisprudencia que ha extendido a las modificaciones individuales la aplicación del procedimiento legal de modificaciones sustanciales, debería ser la Ley la que lleve a cabo una reconstrucción del espacio que corresponde a la novación contractual prevista en el Código Civil para introducir cambios en el lugar de la prestación de trabajo o en las condiciones “principales” o “sustanciales”, del contrato de trabajo. Los pactos novatorios constituyen una forma de individualización de las relaciones laborales mediante el acuerdo directo entre empresario y trabajador con respeto de las normas legales y de los convenios colectivos, situándose sin embargo el límite de la capacidad de disposición de los trabajadores en “los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario” (art. 3.5, LET). En verdad, a este artículo no se le han extraído todas sus posibilidades para operar una diversificación de las relaciones laborales, primando en su interpretación la eficacia normativa de los convenios colectivos hasta el punto de tratar a éstos como normas reglamentarias. En cualquier caso, parece conveniente que la Ley declare con claridad (ya que no se trata de establecer una regulación diferente) que mediante los pactos novatorios las partes del contrato de trabajo pueden regular los traslados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que requiera cambio de residencia, así como que pueden introducir modificaciones sustanciales en el contenido y régimen de la relación laboral, con el límite del respeto a los derechos reconocidos a los trabajadores por disposiciones legales de derecho necesario.

Cuestión distinta es la regulación legal de un procedimiento para que el empresario pueda ejercitar unilateralmente su poder de organización laboral y establecer modificaciones en el contenido y en el régimen de las relaciones laborales con su personal, cuando aquellas superen el límite de las facultades que se comprenden en el poder de dirección. La atribución de este poder extraordinario al empresario siempre ha de tener una justificación causal. Además, si se pretendieran modificar condiciones fijadas en un convenio colectivo aplicable a la

empresa, y cuando, además, la medida organizativa tuviera un alcance colectivo, la modificación que proyecta introducir el empresario tiene el carácter, en realidad, de un conflicto de naturaleza colectiva (de intereses), que lo enfrenta con la representación de los trabajadores para introducir unos cambios en el régimen laboral aplicable hasta ese momento. Ahora bien, al ser este conflicto colectivo de naturaleza económica (de regulación), el ajuste de los intereses en juego se ha de buscar por la vía de la negociación con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de que se potencie en estos casos la función mediadora de la Administración laboral y de los instrumentos de autotutela de los trabajadores previstos en los artículos 28.2 y 37.2 CE, como lo recuerda la STC 208/1993, de 28 de junio.

No se puede perder de vista, sin embargo, que en estos casos el empresario ejercita su poder de organización laboral sometido a condicionamientos y controles, pero sin que la negociación con los representantes de los trabajadores pueda enervar su ejercicio. Por ello, transcurrido un razonable plazo de tiempo (en principio, no superior a 30 días) sin que se haya conseguido un acuerdo a través de la negociación, parece que la decisión empresarial debería tener fuerza ejecutiva, sin perjuicio del ulterior control ante la Jurisdicción Laboral sobre la realidad de la causa alegada por el empresario. Este control judicial no debería, en ningún caso, suplantar la responsabilidad del empresario en su función gestora de la empresa -conformada por el principio de libertad de empresa en el marco de la economía de mercado (C.E., art. 38) pudiendo traerse aquí el *standard* de decisión elaborado por la jurisprudencia francesa para los despidos por causas económicas, según el cual este control debe garantizar únicamente que la decisión adoptada por el empresario responde “a una de las opciones posibles para un empresario normalmente prudente y diligente”.

La solución que se propone, que coincide en buena parte con la contenida en el Proyecto de Dictamen del Consejo Económico y Social, tiene en cuenta las sentencias del Tribunal Constitucional 92/1992, de 11 de junio, y la posterior, nº 105/1992, de 1 de julio. En la primera de las decisiones citadas el Tribunal Constitucional afirmó que la posibilidad de modificación por el cauce del artículo 41 LET se había de entender referida exclusivamente a las condiciones de trabajo del régimen contractual. Pero lo que se planteaba frontalmente aquella decisión era la compatibilidad constitucional de la intervención administrativa prevista en el artículo 41 con el derecho a la negociación colectiva laboral que garantiza la Constitución (art. 37.1). Y a tal efecto la sentencia manifiesta que “sería contraria al artículo 37.1 de la Constitución Española, una interpretación del artículo 41.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de la modificación de condiciones de trabajo previstas y reguladas en el convenio colectivo vigente”. La razón que se proporciona para ello es que la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado no implica, ni permite, la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o la aplicación singular de

las disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no solo desconocería la eficacia vinculante del convenio colectivo sino los principios garantizados en el artículo 9.3 de la Constitución Española.

Analizando la argumentación precedente, cabe concluir que la lesión al derecho constitucional de negociación colectiva se produce por la aplicación del artículo 41 LET cuando mediante la autorización administrativa se pretende modificar lo pactado en un convenio colectivo. Ahora bien, esta lesión constitucional no se puede entender que tenga lugar cuando la inaplicación de un convenio colectivo -ya sea supraempresarial, de empresa o de unidad inferior- se produzca por un posterior convenio colectivo con los representantes de los trabajadores de la empresa para negociar una propuesta empresarial de modificación de condiciones sustanciales de trabajo que el empresario plantea como medida de reorganización productiva con una adecuada justificación causal, o cuando se acuda a las vías de modificación o denuncia previstas en el propio convenio, supuesto en el que no se puede entender que exista “desvirtuación de la facultad negociadora colectiva del sindicato” (SS. TC 105/1992 y 208/1993).

Estas limitaciones introducidas por la Sentencia del Tribunal Constitucional 92/1992, de 11 de julio, se han de completar con las señalizaciones que incorpora otra decisión, ya mencionada, del mismo año, la Sentencia 105/1992, de 1 de julio, sobre la lesión constitucional al derecho de libertad sindical que supone la modificación de lo pactado en un convenio colectivo a través de la vía de acuerdos individuales con los trabajadores. El Tribunal Constitucional admite que los convenios colectivos no pueden petrificar o hacer inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, ya que éstos están “sometidos siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales, como, en general, en todas las ordenaciones jurídicas”. Sin embargo, para modificar tales condiciones se ha de estar a lo previsto “en los propios convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores..., contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes”.

Contando con los principios y límites que aportan a la elaboración de un régimen de modificación de las relaciones laborales las mencionadas decisiones del Tribunal Constitucional, cabe hacer las siguientes propuestas sobre la elaboración de un posible régimen legal sobre la materia:

1. Las causas justificadoras de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como de los traslados geográficos de los trabajadores, deben figurar formuladas en la Ley con una cierta amplitud y elasticidad, sin perjuicio de su mayor concreción en los convenios colectivos. La matización que en este punto incorpora el Proyecto de Dictamen del Consejo Económico y Social parece especialmente necesaria: “que la modificación no debe constituir exclusivamente una respuesta extrema a situaciones patológicas de las empresas, sino un instrumento razonable de adaptación a la competencia y a la evolución

del mercado”. Y es sobre esta consideración elástica y operativa de las causas invocadas, sobre la que se ha de proyectar, en su caso, el ulterior control jurisdiccional.

2. Cuando la decisión de modificar las condiciones sustanciales de trabajo, o la de traslado de centro que conlleve cambio de residencia, afecte solo a uno o a varios trabajadores, pero no a una colectividad identificable como tal por sus características comunes o por la mera importancia del número, la medida debería ser negociada con los trabajadores afectados. En caso de falta de acuerdo, el empresario debería poder adoptar los cambios proyectados unilateralmente cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo aconsejen, sin perjuicio del ulterior control por la Jurisdicción laboral.

3. Cuando las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o la movilidad geográfica, afectaran a una colectividad de trabajadores y los cambios estén motivados por razones técnicas, organizativas o productivas, aducidas a tal efecto por el empresario, sería precisa la iniciación de negociaciones en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo con el fin de concluir un “convenio colectivo de acomodación” con los representantes de los trabajadores (ya sea con las representaciones legales o con los representantes sindicales que tengan mayoría en los órganos de representación electiva). La regulación de esta figura nueva de convenio colectivo parece que debería ser objeto de una regulación expresa y precisa en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo las convenientes especificaciones en el procedimiento de negociación en punto a la información a suministrar a los representantes de los trabajadores y a la presencia mediadora de la Administración Laboral. El “convenio colectivo de acomodación” podría fijar el ámbito de afectación de las medidas propuestas así como, en su caso, la duración de éstas. En caso de no llegarse a un acuerdo en un plazo razonable, que debería fijar la Ley, el empresario podría adoptar su decisión definitiva, de la cual se daría traslado a la Autoridad administrativa a los exclusivos efectos de registro.

4. La decisión adoptada unilateralmente por el empresario sería impugnabile, en todo caso, ante la Jurisdicción Laboral.

5. La reforma legal debería reconocer a los trabajadores que se consideren perjudicados en sus intereses por las modificaciones sustanciales, o por los traslados a un centro distinto que les obliga a un cambio de residencia, el derecho a optar por rescindir su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización.

6. Los convenios colectivos de empresa parece conveniente que puedan regular los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, incluida la movilidad geográfica, que se excluyan del procedimiento legal de modificación, pudiendo en tales casos adoptar el empresario, en el ejercicio de su función directiva, la decisión modificativa unilateralmente, o previa información, en su caso, a los representante de los trabajadores.

**3.4. La regulación de los aspectos laborales de los grupos de empresas** es un campo casi inédito de regulación laboral que, parece conveniente, que la Ley lo aborde en una futura normativa sobre el mercado de trabajo. Aunque se trata de una materia en la que no se registra una consolidación de los planteamientos doctrinales, es lo cierto que ya existe un fondo de decisiones jurisprudenciales del mayor interés. De otra parte, la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección del desempleo, ha introducido el concepto de grupo de empresas en el Derecho del Trabajo español, si bien a efectos solo de la exclusión de las ayudas para el fomento de la contratación indefinida. El fenómeno, sin embargo, tiene proyecciones de amplio alcance, que van de la movilidad funcional y geográfica dentro del grupo a la imputación de responsabilidades en relación con los trabajadores al grupo o a las empresas del mismo, aspectos que han sido objeto de consideración por una importante jurisprudencia. Desde otra vertiente, parece de interés que la Ley resuelva los problemas que plantea la negociación colectiva por el grupo de empresas, así como la articulación de adecuadas estructuras de representación de los trabajadores de las empresas comprendidas en el grupo, materia ésta que ha merecido desde tiempo atrás la atención de la Comunidad Europea y que parece debería ser contemplada por una futura reforma legislativa por el relieve que tiene este nuevo fenómeno jurídico sobre el mercado de trabajo.

### **3.5. Ordenación de las relaciones de trabajo.**

Entre los temas que revisten un interés singular en punto a una reforma del mercado de trabajo están los relativos a la ordenación y fijación de los salarios, la gestión de la jornada laboral y el espacio que procede reconocer a la autonomía de la voluntad para la especificación y aplicación de las normas reguladoras de las condiciones de trabajo. Se trata, sin duda de materias que tienen un peso decisivo en el coste del trabajo y en la sensibilidad y capacidad de respuesta de las empresas a la evolución económica y del empleo.

**3.5.1. La ordenación legal del salario** presenta en la actualidad una seria de rigideces que se recogían con precisión en el Libro Verde remitido por el Gobierno al Consejo Económico y Social: escasa importancia de la parte variable del salario respecto de las retribuciones fijas en la estructura salarial; irrelevante diversificación de los salarios en los distintos ámbitos geográficos, pese a las diferencias de los niveles regionales de desarrollo y a la desigual distribución del paro; desconexión entre la situación económica y del empleo y las plataformas de negociación salarial de los convenios; etc. Las patologías que aparecen en este terreno no se deben imputar, sin embargo, a la rigidez de la normativa legal sino a las prácticas y comportamientos que se han llegado a imponer con una cierta rutina a la negociación colectiva. En efecto, ha sido un propósito perseguido de forma continua por los convenios sectoriales el de obtener una garantía de la capacidad adquisitiva de los salarios más unos puntos adicionales de

crecimiento, presionando estos salarios sobre las empresas que, de ordinario, incrementaban a su vez los salarios ya pactados en niveles superiores. La reacción de las empresas ante el crecimiento de los salarios ha sido la de ajustar los costes de producción reduciendo el empleo, siempre que les resultaba imposible mantener la plantilla y asumir los nuevos salarios; o, lo que resulta más grave, cerrar la empresa ante la imposibilidad de mantenerse en el mercado.

El papel de una reforma legal en esta materia es modesto: por supuesto, en poco o en nada se puede modificar la normativa relativa al salario mínimo interprofesional; sin embargo, sí puede ayudar al establecimiento de una estructura más adecuada a la negociación colectiva la eliminación de la regulación reglamentaria que hoy tiene el valor de referente para establecer ciertos complementos retributivos. La derogación del Real Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario o, en su caso, la atribución de carácter dispositivo para la negociación colectiva a las normas de aquel, se puede considerar, en cualquier caso, una medida no carente de significado flexibilizador real.

Sin embargo, corresponde a la negociación colectiva el conseguir que los incrementos salariales se ajusten a las situaciones de los sectores y las empresas, no favoreciendo incrementos salariales excesivamente uniformes y evitando la negociación en cascada. De otra parte, se debería potenciar por los interlocutores sociales un sistema de negociación articulada que permitiera una regulación de los incrementos salariales en distintos niveles de negociación. Un problema pendiente que se ha de abordar es el de arbitrar formulas, en la negociación colectiva sectorial y de empresa, que hagan posible que los salarios se ajusten a la situación de la empresa, a su productividad y a la fluctuación de sus resultados económicos. Pero estos consejos se pueden convertir en pura entelequia si los actores sociales no los aceptan para ponerlos en práctica.

**3.5.2. La normativa legal sobre jornada de trabajo** no precisa, ciertamente, de grandes cambios, ya que la regulación actual se puede considerar que permite alcanzar objetivos de flexibilidad que otros países europeos se proponen introducir en estos momentos. En tres aspectos principales se ha de reparar en punto a señalar futuras reformas legales: en una nueva regulación del límite diario de jornadas ordinarias de trabajo efectivo, en la duración y distribución de los descansos, y en una nueva regulación de las horas extraordinarias.

Por lo que se refiere al límite diario de jornada, una reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores parece conveniente que permita superar el actual límite de duración de la jornada diaria. También se debería atribuir a los convenios colectivos ordenar la distribución de las jornadas con el respeto de unos mínimos legales de descanso diario, semanal y anual. Deben ser los convenios colectivos los que fijen las posibilidades de acumulación de horas diarias de jornada y su distribución irregular a lo largo de la semana, sin perjuicio de que reglamentariamente se fijen unos límites, en función de las peculiaridades de cada trabajo para estas acumulaciones.

En materia de descansos, también parece conveniente que los convenios colectivos tengan unas mayores posibilidades de ordenación que respeten, en todo caso, una duración mínima del descanso entre dos jornadas de trabajo, del descanso semanal y una distribución más flexible de las vacaciones anuales.

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, se considera de interés que la Ley favorezca un régimen que facilite su compensación por tiempo de descanso, arbitrando una regulación que permita distribuir de una forma más racional los tiempos de trabajo y descanso y que propicie la contratación de nuevos trabajadores, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial. Estas posibilidades de una distribución de la jornada y de los tiempos de descanso parece que debe remitirse a las cláusulas de los convenios colectivos, y en ausencia de tal regulación colectiva, a los acuerdos individuales entre las partes.

Son las anteriores propuestas coincidentes con las contenidas en el proyecto de Dictamen del CES, que, por lo demás, recoge en esta materia, en buena medida, sugerencias apuntadas por la doctrina científica en distintos momentos (Alarcón Caracuel, 1988, Rodríguez Piñero, 1993).

#### **4. PERSPECTIVAS PARA UNA REFORMA NECESARIA.**

1. La reforma del mercado de trabajo es hoy un tema inaplazable porque la falta de adaptabilidad del marco normativo actual frena la inversión, facilita la destrucción de empleo, no propicia nuevas contrataciones, aumenta los costes unitarios del trabajo y, al crear más paro, eleva el gasto público de protección social hasta un nivel insostenible por cualquier economía.

2. Los cambios normativos que traduzcan la reforma necesaria proyectada no pueden ser una pura operación de maquillaje, una reforma aparente. Ha de ser una reforma real y amplia que incida sobre los regímenes de ingreso y salida del mercado, que permita la movilidad interna y geográfica, que dé a las empresas instrumentos jurídicos para reaccionar ante las nuevas tecnologías y ante las fluctuaciones de la demanda, y que genere mayores posibilidades de mejorar la organización de las empresas. Desde otra vertiente, ha de ser también una reforma que propicie un funcionamiento más eficaz de las estructuras de negociación colectiva, capaz de impulsar una renovación de sus contenidos y de racionalizar la fijación de los salarios. Pero si sólo cambiamos un poco de cada cosa para que todo siga igual, se condenará a las empresas españolas a competir en condiciones de inferioridad, y en poco se contribuirá a la creación de empleo, a la recuperación económica y a la renovación del tejido productivo.

3. En la elaboración de una reforma del mercado de trabajo es muy conveniente que el Estado cuente con la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales en su elaboración; aún más, sería deseable que fuera posible con su consentimiento y a través de un pacto social, porque, de esta manera, se añade siempre un *plus* de legitimación a las intervenciones públicas para progra-

mar y ejecutar medidas de reforma capaces de introducir cambios profundos en el modelo de relaciones laborales vigente hasta el momento. Pero no se puede ignorar que el sindicalismo, aunque no pueda ser ajeno a lo que se le demanda en nombre del interés general, no ha nacido para negociar concesiones que limiten los derechos de los trabajadores que representan. Por ello, es menester que el Estado no retroceda ante la responsabilidad de acometer esta reforma, aún cuando el consentimiento o el apoyo de los agentes sociales no se pueda conseguir. Esto es lo que ha sucedido con reformas de menor calado en otros países (Francia y Alemania) de nuestro entorno, y es lo que en España puede ser el final de trayecto de unas negociaciones complejas y laboriosas.

4. En punto a los resultados que, a corto plazo, se pueden conseguir con una reforma del mercado de trabajo como la que se pretende acometer en la coyuntura presente, hay que ser modestos y realistas. En efecto, partiendo de una tasa de paro superior al 22 por ciento no se puede crear, de la noche a la mañana, una situación de pleno empleo, concepto que está excluido hoy en las economías de mercado como objetivo posible alcanzable en sentido estricto; ni que las nuevas posibilidades de trabajo que se generen en un mercado de trabajo más diversificado y flexible correspondan a empleos a tiempo completo. Hay que resignarse a admitir la diferencia entre poder trabajar y tener un empleo, sobre todo un empleo fijo. Y ello porque el trabajo sigue siendo un bien escaso, y los empleos temporales y a tiempo parcial son formas de ocupación muy difundidas y necesarias en nuestras economías desarrolladas. Aún más, aunque ciertamente sean empleos incompletos o precarios constituyen el único instrumento disponible para evitar la exclusión del mercado laboral y para brindar a grupos de población y a ciertas empresas el tipo de ocupación que demandan.

5. Finalmente, hay que contribuir a crear una cultura que propicie la modernización de nuestra economía y de las relaciones laborales, una cultura que incluya una mayor dosis de incertidumbre y riesgo y de adaptabilidad. Y una faceta de esta cultura es la aceptación de los cambios y de la diversidad en el empleo como algo normal con lo que hay que convivir en nuestras sociedades desarrolladas con economía de mercado, para que puedan adaptarse a un doble reto: de una parte, a la regionalización e internacionalización de las economías, lo que en el caso de España impera crear las condiciones legales para que nuestro sistema productivo se pueda incorporar al mercado único europeo en condiciones de competir; y, de otra, a una nueva división internacional del trabajo que está originando el desplazamiento de ciertas actividades productivas hacia países en vías de desarrollo, lo que impone a economías desarrolladas pero con un tejido industrial frágil, como es el caso de España, el deber de introducir respuestas estructurales que propicien la creación de empresas en sectores más valorados y específicos, para así compensar las pérdidas de empleos en los viejos sectores.

Todo ello supone situarse en un horizonte de reformas que debe contar con llegar a ser los españoles en el trabajo lo más parecidos posible a nuestros socios

Europeos, ya que difícilmente se puede construir un mercado único sin unas normas laborales homogéneas a las que regulan los mercados de trabajo de los países miembros de la UE. No cabe ahora cuestionarnos si ya habíamos llegado más lejos en algunos aspectos de la protección laboral social en otro tiempo pasado, y que lo que ahora se nos propone es un retroceso y un recorte respecto de aquellos logros.

En definitiva, la reforma del mercado de trabajo que posiblemente se introduzca supone perder seguridades que hoy prestan la Ley y los convenios colectivos, y apostar por construir unas relaciones económicas y laborales más solidarias, contando para ello con el diálogo social y la cooperación más que con el conflicto y la confrontación, en el marco de la empresa o fuera de ella; con un nuevo estilo de negociaciones entre los agentes sociales y con los representantes de los trabajadores en las empresas, y con el acompañamiento imprescindible de acciones de formación y readaptación profesionales.

Sin duda, todos estos cambios tienen como presupuesto que se incorpore una nueva cultura al funcionamiento de las relaciones laborales en España. Pero, no cabe retrasarlos alegando que no estamos preparados y que carecemos de la suficiente madurez; más realista y eficaz es pensar que se hace camino al andar.

#### **BIBLIOGRAFIA UTILIZADA**

ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Discurso de recepción como Académico de número en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 1981.- ALARCON CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988.- "Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993, págs. 435 y 22.- BAYON CHACON, G: *La defensa jurídica de la paz laboral*, Discurso de Ingreso en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 1963.- BORRAJO DACRUZ, E.: "La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo Derecho español", *RPS* (1980), nº 126.- BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.): *La reforma del mercado de trabajo*, Actualidad Editorial, S. A., Madrid, 1993.- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL: "Dictamen del Consejo Económico y Social sobre reforma del Mercado de Trabajo" (Proyecto), Edición policopiada, Madrid (4 de noviembre 1993).- CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Editorial Trotta, Madrid, 1992.- D'ANTONA, M.: "La autonomía individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", *RL* (1991), nº 20-21.- DE LA VILLA GIL, L.E.: "La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea", *RT* (1984), nº 76.- DEL REY GUANTER, S.: "Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo: notas para la caracterización de un debate", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993.- DURAN LOPEZ, F.-SAEZ DE LARA, C.: "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo", *RL* (1991), nº 20-21.- DURAN LOPEZ, F.: "La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales", en *Economía y Sociología del Trabajo* (1992), nº 18.- GARATE CASTRO, J.: "Movilidad funcional en la empresa", *AL* (1993), nº 36-37.- GARCIA FERNANDEZ, M.: "La función de la negociación colectiva. Algunas precisiones", *RT* (1984), nº 75.- *Manual de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1990.- GARCIA PERROTE ESCARTIN, F.: *Ley y autonomía colectiva (Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.- GHEZZI, G.-ROMAGNOLI, H.: *Il rapporto di Lavoro*,

Bologna, Edit. Zanichelli, 1989.- HECKSCHER, Ch. C.: *El nuevo sindicalismo (La participación del trabajador en la empresa en transformación)*, traducción española, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.- HYMAN, R.-STREECK, W. (Comps): *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, traducción española, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.- KERR, CL.: *Mercados de trabajo y determinación de los salarios (La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos)*, traducción española, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.- MARTIN VALVERDE, A.: "La flexibilidad del mercado de trabajo", *RT* (1983), nº 72.- "Estructura y proceso de la negociación colectiva", *Economía y Sociología del Trabajo* (1992), nº 18.- "Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo", en AA.VV.: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y los órganos para la resolución de los conflictos*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Madrid, 1993, págs. 53 y ss.- MONTOYA MELGAR, A.: "Poder del empresario y movilidad laboral", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993, págs. 205 y ss.- "Sobre el Derecho del Trabajo y su ciencia", *REDT* (1993), nº 58.- OJEDA AVILES, A.: "Autonomía colectiva y autonomía individual", *RL* (1991), nº 20-21.- "La representatividad sindical como excepción", *RL* (1991), T.I.-*Derecho Sindical*, 6ª edic., Tecnos, Madrid, 1992.- PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: *Derecho Sindical*, 4ª edic., Tecnos, Madrid, 1991.- "La 'reforma del mercado de trabajo' y las transformaciones del Derecho del Trabajo", *RL* (1993), nº 16-17.- RIVERO LAMAS, J.: "Modificación de las condiciones de trabajo", en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dirigidos por E. Borrajo Dacruz, T. VIII, 2ª edición, Madrid, 1988.- "La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en grupos de empresas", en AA.VV.: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y los órganos para la resolución de los conflictos*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Madrid, 1993, págs. 69 y ss.- "Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del Derecho del Trabajo", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993, págs. 9 y ss.- RODRIGUEZ PIÑERO, M.: *La eficacia general del convenio colectivo*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1960.- "La Constitución y las fuentes del Derecho del Trabajo", en AA.VV.: *El trabajo en la Constitución*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1982, págs. 35 y ss.- "Flexibilidad, juridificación y desregulación", *RL* (1987), T.I.- "Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales", *RL* (1991), nº 20-21.- "La flexibilidad de la fuerza de trabajo y el Derecho español del Trabajo", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993, págs. 165 y ss.- "La huida del Derecho del Trabajo", *RL* (1992), T.I, págs. 76 y ss.- "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", *RL* (1993), nº 13.- "Ley y convenio colectivo en la reforma del mercado de trabajo", *RL* (1993), nº 14.- "Racionalidad empresarial y mercado de trabajo", *RL* (1993), nº 15.- RODRIGUEZ PIÑERO, M.- DEL REY GUANTER, S.: "El nuevo papel de la negociación colectiva y la ley", en AA.VV.: *Las Relaciones Laborales y la Reorganización del Sistema Productivo*, edición preparada por F. Durán, Córdoba, 1983.- RODRIGUEZ SAÑUDO, F.: "Flexibilización de la jornada de trabajo: normas legales y normas convenidas", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993, págs. 461 y ss.- ROMAGNOLI, U.: "La desregulación y las fuentes del Derecho del Trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales* (1992), nº 1.- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral", en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza, 1993.- SALA FRANCO, T.- ALBIOL MONTESINO, I.: *Derecho Sindical*, 2ª edic., Tirant lo Blanch, Valencia, 1992.- SALA FRANCO, T.: "Las Ordenanzas Laborales en el Derecho del Trabajo", *RT* (1983), nº 72.- "Movilidad funcional", en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dirigidos por E. Borrajo Dacruz, T. VIII, 2ª edición, Madrid, 1988.- "Las claves para una reforma de la regulación de la movilidad funcional", *RL* (1993), nº 16-17.- SEGURA, J.: "Algunas reflexiones sobre la reforma del mercado de trabajo", *Cuadernos de Información Económica* (1993), nº 75.- SINZHEIMER, H.: *Crisis económica y Derecho del Trabajo* (Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo), Estudio preliminar y tra-

ducción de F. Vázquez Mateo, Madrid, MTSS, 1984.- SISSON, K.: *Los empresarios y la negociación colectiva (Un estudio internacional comparado)*. Traducción española, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.- VALDES DAL-RE, F.: "El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo", en F. Valdés, F. Pérez Espinosa, F. González Posada y J. Matia: *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, 1982, págs. 17-96.- "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva", *RPS* (1983), nº 137.- "Movilidad funcional y derechos económicos", en AA.VV.: *Estructura salarial*, CEOE, Madrid, 1987, págs. 103 y ss.- VENEZIANI, B.: *Stato e autonomia collettiva. Diritto Sindacale Italiano e Comparato*, Cacucci Editore, Bari, 1992.- VENEZIANI, B. (Ed.): *Law, Collective Bargaining and Labour Flexibility in E. C. Countries*, Instituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1992.