

# *Sistema de empresa y reforma del mercado de trabajo*

Antonio BAYLOS \*

## **1. La utopía de la libre empresa**

La imposición del paradigma universal del libre mercado lleva consigo la generalización como idea-fuerza de la libertad y del riesgo de empresa. Esta organización de bienes y de servicios que significa un «tipo de orientación para la ganancia» (Weber, 1979: 89), se labra con orgullo su identidad y su historia, escrita esta vez en positivo. Se contribuye desde todos los campos del pensamiento social a construir una imagen fuerte y sugestiva de la misma, destinada a influir en los comportamientos sociales y en el orden de valores vigente.

Relegitimación de la empresa, por tanto. En su virtud, ésta se convierte en el único modelo social y económico capaz de generar riqueza, y, en consecuencia, de producir bienestar social. Los mecanismos de redistribución de la riqueza, a partir de este momento, tendrán que tener muy en cuenta esta afirmación, no sea que se desincentive la iniciativa económica. La nivelación no es buena compañía de la competitividad, que se constituye en el principio-guía de la actuación empresarial.

La utopía de la libre empresa, de la libertad y de su riesgo, al margen de su carácter nostálgico de tiempos antiguos, tiene múltiples repercusiones culturales y políticas, no sólo sociales y económicas. El empresario, el «hombre de negocios», sufre una revalorización en la cultura europea posterior a la caída del muro de Berlín, que hace de él un prototipo social positivo, abrumadoramente merecedor de parabienes públicos en un grado decididamente mayor que el resto de los ciudadanos de cualquier profesión, muy en especial los que se dedican a la actividad política, categoría sinónimo de ineficiencia, de burocracia e incluso de corrupción.

---

\* Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

El significado más importante de esta verdadera cultura de empresa, sin embargo, es el de constituir una organización económica y social sobre la que se apoya el entero sistema democrático. Se convierte en efecto en un referente básico del sistema político, no sólo económico y social, de los regímenes democráticos desarrollados. Al enunciar así esta modelización de la trascendencia democrática de la empresa, se está en buena medida invirtiendo las prescripciones presentes en las Constituciones de la Segunda posguerra mundial, que establecían claramente la primacía de la política sobre la economía (Romagnoli, 1993: 8). No es difícil mantener que en la actualidad se está desautorizando implícitamente una línea de pensamiento hasta el momento muy extendida en los textos políticos, que interpretaba la «democratización» en la economía como la expresión de la planificación y de la actuación pública principalmente en el área de los servicios y sectores productivos centrales en la vida económica nacional.

Esta publicación de lo económico no sólo producía el efecto de consagrar la dirección y coordinación de este sistema por el poder político, sino que además se interpretaba como una manera de que el ciudadano, a través de sus representantes políticos, participara en esa dirección y coordinación de las actividades económicas. Las formas de estatalización o de «socialización» de la economía, la creación de un grueso aparato industrial y de servicios de titularidad pública, eran también fenómenos que implicaban una lógica y un orden de valores diferentes al que regía la acción de la libre empresa y sus criterios de competitividad, y al que tendían a sustituir o, en el mayor número de casos, a reducir en su importancia.

Con los años 80 y el irresistible avance de las ideologías neoliberales incluso entre los arrepentidos de no haber previsto hacia donde soplaban los vientos de la historia, se traspone el centro de gravedad de la regulación del sistema económico, y en este escenario no tiene ya sentido el discurso anterior. «El centro de gravedad de la regulación del sistema económico se ha desplazado del Estado a la empresa» (Romagnoli, 1993: 8). En efecto, la empresa tiene una importancia constitutiva para el sistema político y democrático; se concibe como el modelo social prevalente. Es el sujeto que prioritariamente dinamiza lo social, lo que explica que haya de ser el centro de atención de cualquier medida normativa de interés general. Las exigencias del interés de empresa, la protección del complejo de estrategias de poder y decisión en que esta organización consiste, habrán de ser la guía de la regulación normativa que efectúen los poderes públicos. No extrañará que, en coherente paralelismo, los valores del mercado y de la libertad de empresa sean, a partir de ahora, los que guíen importantes parcelas de la actuación política y de gobierno, trufadas de referencias a la competitividad y a la eficiencia. Naturalmente que esta nueva situación habrá de tener importantes consecuencias en los sistemas jurídico-laborales.

## **2. Algunas repercusiones: el método de gobierno de la empresa**

Esta nueva epifanía de la empresa no puede sino manifestarse en ciertas tendencias, no todas homogéneas, sobre la regulación de las relaciones laborales. Quiere decirse con ello que no se pueden abordar aquí los muy importantes puntos en los que la noción de empresa se escapa de la regla laboral y busca fundamentalmente su indefinición en aquella normativa: típicamente, en lo relativo a la determinación de la forma que reviste la persona jurídica, cuando se trata de empresas de grupo, de cierta complejidad jurídica y social ( Vardaro, 1989: 329 ss.) o en lo que se refiere a las posibilidades que le brindan las manifestaciones de gestión descentralizada de la producción, unido a figuras de interposición en el mercado ( Martin Valverde, 1988: 230 ss; Pérez de los Cobos, 1990: 17-32).

Lo que se trata ahora, por el contrario, es reconocer que la empresa es un espacio que requiere una normatividad peculiar, adecuada a sus exigencias organizativas y productivas. El hecho organizativo-empresa va a alcanzar una relevancia peculiar en el sistema jurídico-laboral, tendente al reconocimiento de un campo regulativo autónomo. Hay que recordar, sin embargo, que tradicionalmente esta exigencia se ha venido colmando mediante el reconocimiento por el ordenamiento de poderes jurídicos ligados al titular de la empresa. El poder de dirección y de control de la actividad laboral es recogido por la norma estatal, elevado a elemento estructural de la relación de trabajo, y completado por la atribución de la facultad disciplinaria, aunque sometida a límites y restricciones por la propia ley.

La empresa es así un ámbito de organización de la prestación de trabajo regida por la subordinación a las órdenes y directivas del empresario. El contrato de trabajo debe verse como el elemento de mediación que sanciona jurídicamente esta relación desigual de poder. La extensión de la subordinación y la amplitud del reconocimiento de un poder privado entre las personas es en consecuencia un elemento central en la regulación de la relación de trabajo considerada desde el aspecto individual de la misma, en un sistema construido desde el contrato de trabajo y el interés de empresa, como nociones que se interfieren y se confrontan (Aparicio / Baylos, 1992: 10-12).

Contemplados sin embargo globalmente, los poderes empresariales en la gestión y dirección de la fuerza de trabajo, tienden a insertarse en un progresivo proceso de contractualización y de procedimentalización. Es esta una tendencia que se va implantando con carácter general. Se trata de la observancia de ciertos condicionamientos al ejercicio del poder de dirección y de administración, de manera que existe el compromiso de respetar determinados procedimientos institucionalizados en los que intervienen los trabajadores destinatarios de la decisión o sus representantes, para garantizar que se tenga en cuenta el interés, individual o colectivo, sobre el que ha de incidir el ejercicio del poder empresarial ( Romagnoli, 1977 :1049 ).

En todos los sistemas europeos se prevén en este sentido procedimientos de información y de consulta con los representantes de los trabajadores como requisitos para la adopción de decisiones sobre la política de gestión del personal por la dirección de la empresa. En el ordenamiento español, las denominadas «competencias» y «garantías» de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa (Comités de empresa y Delegados de Personal, Delegados sindicales<sup>1</sup>), y los derechos de información y consulta a las que éstas hacen referencia, constituyen un ejemplo de estos requisitos «procedimentales» que no implican compartir el poder de administración de la relación de trabajo, sino participar en su «objetivación» o «racionalización», aunque simultáneamente éstos constituyan «instrumentos» para la actividad de los derechos de representación de los trabajadores y la satisfacción de la finalidad de defensa de los intereses representados (Casas, 1984: 39).

Es cierto que en muchas ocasiones es difícil trazar una línea demarcatoria entre esta tendencia y lo que se podría definir como una verdadera contractualización de los actos de administración de la relación laboral. En gran medida porque procedimentalización y contractualización tienen en común el tratarse de un conjunto de instrumentos de determinación de reglas que pretenden imponer un contrapeso al poder desequilibrado entre trabajador y empresario expresado en el intercambio individual del contrato y que se sustancia en una tendencia a plasmar un «contrapoder» cualificado por la producción de normas. La sumisión a un tipo de procedimiento, el cumplimiento de determinados trámites de consulta o de audiencia, suelen continuarse en la adopción de un acuerdo; la formalización jurídica desemboca en una suerte de **common rule** en el ámbito de las unidades productivas, mediante la que se generan reglas de actuación y se define la negociación de determinadas opciones organizativas de la empresa (Pedrazzoli, 1985: 161).

Es evidente que estos procesos de contractualización no pretenden desembocar en la negociación de una regulación «completa» de las condiciones de trabajo y de la gestión del personal en la empresa. El convenio colectivo de empresa o de centro de trabajo será —ya lo veremos más adelante— un elemento decisivo en la «legalidad» de empresa, pero lo relevante a estos efectos es la informalidad de tales manifestaciones de negociación y de acuerdos, que llegan a formar una densa red de juridificación de las relaciones laborales en los centros de trabajo que son expresión paradigmática de una administración bilateral o negociada de las relaciones de trabajo. En el sistema español, estas expresiones de autonomía colectiva reciben el nombre de «pactos de reorganización productiva» o, de manera más tautológica, «acuerdos o pactos informales de empresa» (Goerlich, 1989: 83).

Como si se tuviera demasiado presente que la empresa pudiera en cualquier momento asumir de nuevo la imagen de una institución totalizante que impidiera cualquier intento de hacer emerger la dimensión colectiva en la di-

---

<sup>1</sup> Arts. 64 y 68 ET; art. 10 LOLS.

námica de los intereses implicados en la relación de trabajo, a estos mecanismos que se insertan la toma de decisiones y la política de gestión del personal, configurados así progresivamente como un procedimiento, se les asigna un título sugestivo: son elementos de **democracia** en las relaciones laborales. Quizá para rebajar un poco el tono épico de este etiquetamiento, o quizá por la conciencia de que «la empresa no será jamás democrática en sentido político» (Romagnoli, 1990: 73), estas facultades se denominarán, de forma comúnmente aceptada, como **participación** (normalmente colectiva) en la empresa.

Lo cierto es que las nociones de procedimentalización, participación negociada y acuerdo sobre las decisiones que afectan a múltiples aspectos de la gestión de la mano de obra, vienen a sugerir la idea de un **crescendo** progresivo en la formalización del consenso como método de gobierno en la empresa (Baylos, 1991: 93). Este es el elemento central, la idea del gobierno participado por los representantes del interés colectivo de los trabajadores de la empresa, y en el horizonte de este proceso se dibujan, al menos como posibilidad, ciertos rudimentos de coadministración y, en menor medida, determinadas estructuras de cogestión, como un eslabón último en la cadena evolutiva de este modelo participativo de administración de las relaciones de trabajo.

El discurso sobre el nuevo método de gobierno de la empresa no tiene sólo esta faceta «solar». Se inserta en la emergencia de la cultura de empresa ya aludida, y revela una neta tendencia a la «centralidad» de la empresa en el ordenamiento jurídico-laboral, progresivamente afianzada como espacio normativo autónomo y autosuficiente en el sistema de relaciones laborales. Quiere decirse que mediante la incorporación del interés colectivo de la fuerza de trabajo en la colaboración con la determinación de la política —del interés— de empresa, se va decantando progresivamente un sistema de reglas sobre el gobierno de la empresa que generan una tupida red de procedimientos y relaciones de información y consulta que repercuten en la forma de dirección y en la toma de decisiones. Este sistema implica, al desarrollarse, el «aislamiento» respecto de la norma estatal, a la vez que la autonomización respecto del sistema de regulación centralizado la negociación colectiva externa a la empresa, por lo general la contratación por rama de producción.

Esta tendencia parecería estar desembocando en una suerte de microcorporativismo en donde se estaría creando un mundo de comunidades productivas y profesionales capaces de autorregularse a través de fórmulas de consenso normativo. Una manifestación de lo que viene a llamarse «japonesización» de las relaciones industriales (Vardaro, 1989: 367-368), en cuya base se encuentra una organización productiva «inteligente», socialmente integrada y fuertemente motivada, que requiere en paralelo un tipo de sindicalismo de integración o convergencia con la política general de la empresa. Fantasía, mito o pesadilla cuya virtualidad y proyección real habrá que verificar en la práctica, está muy extendida sin embargo la convicción de que

éste fenómeno no tiene la suficiente amplitud y coordinación como para sustituir o prescindir, por el momento, de un sistema formalizado e interdependiente de relaciones laborales construido sobre el ordenamiento sindical.

Hay que considerar que la política de gestión de la fuerza de trabajo que responde a estas experiencias de participación, planifica y calcula en atención a las circunstancias concretas que concurren en la tipología de cada empresa, intentando canalizar mediante las mismas los elementos de consenso. Ello supone una diferenciación de intereses, no una concepción «orgánica» de las relaciones laborales, que, mediante algún tipo de intercambio entre los mismos, se resuelve en un «momento colaborativo» (Giugni, 1988: 13-14). Es cierto que en gran medida, la dinámica de la participación implica además un intercambio entre un garantismo individualista, sostenido por la tutela legal o convencional «externa» a los centros productivos, y el fortalecimiento del gobierno participado de la empresa, mediante la implicación progresiva en sus objetivos. El primero suele sucumbir frente al segundo, sin que, a la postre, la representación colectiva llegue a pesar decisivamente en las decisiones empresariales importantes. Es cierto por tanto que hay numerosos estímulos para desarrollar fórmulas de cooperación y de participación no conflictiva que, desde una práctica sindical acostumbrada a teorizar «la lógica de la interferencia negativa en su totalidad sobre el poder de administrar» (Romagnoli, 1988: 109), lleva a desconfiar de unos mecanismos que de por sí buscan el compromiso con la dirección y en gran parte su identificación con los objetivos generales de la empresa, sin que se obtenga una verdadera co-determinación de las opciones de la política general de la empresa.

Pero también hay que recordar que estas dinámicas de colaboración requieren la participación de una instancia colectiva en el proceso de formación de las decisiones de la empresa y que, a la postre, la actuación de la misma marcará el sentido y el alcance de las operaciones de contractualización de determinados aspectos de la dirección y control de la actividad laboral. Conviene tener en cuenta que la participación es a fin de cuentas una forma de racionalización del ejercicio del poder de dirección del empleador, un método que permite a los destinatarios de los actos de ejercicio del poder empresarial, concurrir de algún modo a la formación de los contenidos de éste (Romagnoli, 1990: 75).

Todas estas consideraciones pueden aplicarse a las tendencias presentes en la reciente reforma legislativa del ordenamiento español, entre mayo y junio de 1994. Quizá incluso con alguna «especialidad» relevante, como el conocido enlace entre los organismos de representación «unitarios» en la empresa, de composición electiva, y el sistema sindical «externo» a la empresa, sobre la base de que la **audiencia electoral** obtenida en los centros de trabajo es el elemento de verificación de la implantación sindical y configura la «singular posición jurídica» de la mayor representatividad de los sindicatos (Escudero, 1990). Desde el punto de vista institucional, parece existir una voluntad de establecer una relación directa entre los sujetos portadores del

interés colectivo de los trabajadores en la empresa y los sujetos representantes del interés «general» de los trabajadores, los sindicatos más representativos, soldando de esta forma la dualidad de sujetos representativos que perfigura el modelo español, y estableciendo una clara primacía del representante «general» sobre el representante «de empresa».

La reforma del Título II ET según la Ley 11/1994, fruto de un acuerdo intersindical entre CC.OO. y UGT, ha introducido elementos de racionalización en este proceso, mediante la modificación del período electoral —extendido ahora a quince meses— y del sistema de cómputo de la representatividad sindical, verificable ante cada función representativa en concreto o, en los supuestos de participación insitucional, determinable con un alcance de tres años a partir de enero de 1995. Las características generales del modelo español se mantienen; lo que se busca ahora es la eliminación de los aspectos más problemáticos y no queridos, por sus repercusiones negativas intrasindicales, a la vez que se genera un sistema autónomo para resolver los conflictos originados en el propio contencioso electoral, que se sustancia en un arbitraje privado, prioritariamente.

Con anterioridad al proceso de reformas de 1994, se pusieron en pié a través de la negociación colectiva unos interesantes sistemas formalizados de toma de decisiones en la Empresa Pública. Se trata del denominado Acuerdo INI-TENEO, para las empresas públicas metalúrgicas <sup>2</sup>, que instaura un «modelo abierto» de negociación colectiva sobre la base de un «diálogo permanente» entre ambas partes que lleve consigo la elevación «de las cotas de participación sindical», requisito que se liga directamente a la «mejora competitiva de las empresas» afectadas. El Acuerdo estipula un nuevo sistema de clasificación profesional que posibilita una mayor movilidad funcional y polivalencia, así como una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, y ciertos compromisos en política de empleo sobre el mantenimiento del volumen total de plantilla en las empresas del grupo. A la vez, establece unos mecanismos de participación en los Consejos de Administración, generando un órgano «ad hoc» en cada empresa, la Comisión de Seguimiento, para la negociación de la introducción de nuevas tecnologías, planes operativos y estratégicos de las empresas, y fortalece en fin los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. La construcción, por último, de un sistema centralizado de solución de conflictos —colectivos e individuales— en el seno de cualquiera de las empresas afectadas, es otro de sus contenidos, y de los más llamativos.

Este último ejemplo resulta bastante indicativo del espacio integrado por los mecanismos de institucionalización de modelos participativos de la admi-

---

<sup>2</sup> Firmado el 22 de junio de 1993 entre el Grupo de Empresas INI-TENEO y las Federaciones del Metal de CC.OO., UGT y el sindicato más representativo de Comunidad Autónoma, CIG (Convergencia Intersindical Gallega). El sindicato vasco FLA-STV no suscribió sin embargo este acuerdo.

nistración de las relaciones de trabajo y el sistema sindical en su conjunto. El Acuerdo INI-TENEO es un acuerdo de Grupo de empresas pactado con los sindicatos de categoría que obligatoriamente ha de plasmarse en todos y cada uno de los posteriores convenios de las empresas del Grupo, sin que en este nivel empresarial quepa la modificación o la inaplicación de sus prescripciones<sup>3</sup>. La dirección y orientación de los modos de expresión de formas de gobierno de empresa en las que se priorizan los elementos de colaboración y de determinación conjunta de las decisiones por adoptar, se sustrae a la determinación directa en el nivel de las unidades de producción, y se localiza en la rama de producción. Es en este ámbito donde se manifiesta el papel regulador de la negociación supraempresarial de rama, que estructura los elementos básicos del sistema de relaciones laborales.

Es natural además que los modelos participativos de las relaciones de trabajo se estructuren desde el reconocimiento legal o convencional, es decir siempre de forma «exterior» a la empresa. Hay que tener en cuenta que la ampliación de la incidencia y extensión de los mecanismos de contractualización y codeterminación no sólo implica un cambio de la estrategia de los sujetos colectivos basada en la contraposición de un poder de contención a la imposición del poder de dirección y de control, lo más ampliamente configurado que sea posible. En lo que se denominaría un «estado de opinión empresarial difuso», tales mecanismos se consideran como una injerencia inaceptable en la autonomía de la dirección de la empresa. Existe un amplio **décalage** entre los propósitos declarados y las prácticas aplicadas por la dirección de las empresas en esta materia. El fervoroso mantenimiento de las decisiones unilaterales del empleador, casi como un mandato de derecho natural, quizá pueda tener su causa en una cierta nostalgia de la unidad decisional sin contrastación de intereses, o en un convencimiento ciego de que la evidencia de las cosas no necesita consulta. En otras ocasiones se puede rastrear incluso el sentimiento arraigado de que el ejercicio del poder de administrar la relación laboral requiere una adhesión previa o una identificación **contra natura** entre los intereses de los trabajadores y los intereses de la dirección, sólo obtenible mediante el otorgamiento de la confianza a representaciones de empresa «leales», con exclusión del sindicalismo «general» o «de clase», al que se juzga de antemano incapaz de un esfuerzo de comprensión y de interiorización del interés de empresa<sup>4</sup>. A la postre, las políticas de em-

---

<sup>3</sup> Como tampoco, dicho sea de paso, en el nivel intermedio de Comunidad Autónoma, motivo por el que se opuso el sindicato ELA-STV, defensor de un «marco autonómico» en las relaciones laborales. La modificación del art. 84 ET a partir de la Ley 11/1994 abre, sin embargo, la posibilidad de un desgajamiento a nivel autonómico del nivel estatal; si la mayoría de los sindicatos presentes en este ámbito deciden iniciar negociaciones de un acuerdo separado del anterior, con el límite de que el nuevo convenio habrá de ser de ámbito superior a la empresa (Casas, 1994 : 313-316).

<sup>4</sup> No se trata de un estado de opinión entre pequeñas y medianas empresas, sino notoriamente en grandes firmas, que gozan de una reconocida fama de antisindicalidad establecida a



presa pueden basarse en una dinámica de coerción, acompañada de técnicas de individualización y de «desregulación» que prescindan o limiten seriamente la acción sindical.

### **3. Fragmentación y unilateralización de la relación laboral como políticas de empresa**

La reforma laboral de 1994 permite una acentuación de estas tendencias y la consolidación irreversible de las ya existentes al respecto. Ello se manifiesta en varios ámbitos, desde la regulación del inicio de la relación laboral y de las formas de ingreso en la empresa, hasta las modificaciones realizadas en la disciplina de ciertos momentos a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo, desembocando, en fin, en la modificación del régimen extintivo del mismo.

En lo que se refiere a la contratación, o a los mecanismos de ingreso en la empresa, se ha producido una pérdida de función de la norma estatal en la predeterminación de un principio de causalidad en la contratación, al desaparecer en el art. 15 ET el principio de preferencia del ordenamiento jurídico-laboral por el contrato de trabajo por tiempo indefinido como «relación normal de trabajo». La ley ostenta ahora una posición de indiferencia ante la forma —temporal o no— que asuma la relación de trabajo, de la que evidentemente depende todo un complejo de garantías y de derechos del trabajador individual. Pero esta perspectiva no interesa a la norma estatal, puesto que a partir de ahora el contrato —las múltiples fórmulas de contratación temporal— se contemplan como meros mecanismos de inserción en la empresa, favorecidos por sus bajos costes salariales y de protección social (contrato de aprendizaje, a tiempo parcial, trabajos marginales), además de por el aumento de poder del contratante «fuerte», el empleador, fundamentalmente a través de la utilización de la propia temporalidad como medio de fortalecer su posición de poder en la relación bilateral con el trabajador. Los resultados provisionales con los que se cuenta son clamorosamente negativos: los contratos indefinidos han caído al 2 % del total de los celebrados y la fragmentación y segmentación laboral se acentúa y consolida a la par que la extensa precarización sufrida <sup>5</sup>.

Durante la vigencia de la relación laboral, se produce la sumisión de las posiciones contractuales de las partes al interés de empresa, definido éste unilateralmente por el empresario, lo que, correlativamente, lleva a una ampliación de los poderes del empleador en la dinámica de la relación contractual, disminuyendo la posibilidad de controles externos a sus decisiones has-

---

través de una cascada de sentencias condenatorias de los tribunales laborales que, sin embargo, no quebrantan estas actitudes.

<sup>5</sup> Cfr. *El País*, de 7 de noviembre de 1994, con datos del INEM.

ta entonces existentes: la autorización administrativa y el acuerdo con los representantes de los trabajadores que evitaba ésta. Hay algunos momento clave que evidencian a las claras este proceso. Bastaría con que se analizara el nuevo régimen legal de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo en la Ley 11/1994, para comprobarlo (Cruz Villalón 1994: 116 ss.).

Así también respecto de la extinción de la relación de trabajo. Y no sólo en lo que respecta a la nueva regulación del despido colectivo, respecto del no colectivo u «objetivo», que ha supuesto uno de los temas-estrella de la reforma (Desdentado, 1994: 218 ), sino muy fundamentalmente respecto del reforzamiento que se ha producido del acto disciplinario de la empresa, que encuentra una mayor libertad y una disminución evidente del alcance y la intensidad del control jurisdiccional posterior a la adopción de tal medida. En este sentido hay que leer la nueva regulación del despido según la cual la forma escrita del acto unilateral del empresario ya no constituye un requisito constitutivo del mismo cuya ausencia convierte el despido en nulo; al reconducir la figura de la nulidad únicamente como sanción de los actos del empresario que vulneren derechos y libertades fundamentales del trabajador, se está extendiendo a la vez el carácter definitivo, inmune a la corrección jurisdiccional, del despido disciplinario, incluso en los supuestos en que no se cumpla la forma escrita. En parecidos términos se ha de interpretar la sorprendente regulación de la ejecución provisional de la sentencia de despido cuando el empresario opta por la indemnización, descargándole del abono de los salarios mientras se resuelve el recurso interpuesto, al considerarse al trabajador en una anómala situación legal de desempleo.

No resulta por tanto seguro afirmar que el desplazamiento a la empresa del eje Estado/ciudadanía social, que vertebraba la relación entre política y economía, comporte en este terreno la necesaria adopción de políticas de participación y consulta de las decisiones empresariales. Se puede comprobar, por el contrario, que es compatible un enfoque normativo en el que predominen las exigencias del interés de empresa, la protección del complejo de estrategias de poder y decisión en que esta organización consiste, y que sus contenidos favorezcan por contra las condiciones de ejercicio del poder empresarial a través de su configuración unilateral y no participada, robusteciendo sus facultades de disposición y modificación de la relación de trabajo sin interlocutores colectivos, priorizando en fin una configuración individualizada de las relaciones de trabajo.

El problema, en consecuencia, se traslada ahora a la especial atención que la norma estatal pueda mostrar sobre los fenómenos de participación en la empresa como expresión de una tendencia compensatoria del incremento de los poderes de dirección y de control de la actividad laboral que la reforma conlleva. Y, en concreto, la relación entre los mecanismos de participación y la negociación colectiva, su función y su alcance, lo que a su vez plantea una cierta estructuración del sistema de relaciones laborales y la

virtualidad de la función normativa —igualatoria, compensatoria o estandarizadora— de la negociación colectiva de rama sobre la específica de empresa o de centro de trabajo.

#### **4. El espacio normativo autónomo de la empresa en el marco de la reforma laboral española**

Los derechos de participación nunca pueden sustituir a la negociación colectiva, y ello entre otras cosas porque esta última es el vehículo por excelencia para funcionalizar el ejercicio del poder de administrar las relaciones laborales a los objetivos compartidos por los administrados (Romagnoli, 1990: 75). Como procedimiento típico de codeterminación de reglas, es en sí misma un modelo de participación. El espacio que demanda la empresa para la producción de normas y reglas propias que disciplinen en su globalidad las relaciones de trabajo (Pedrazzoli, 1985 :176-177), tiene en la negociación colectiva de empresa su encaje perfecto.

También desde este punto de vista se puede replantear la cuestión del sistema normativo de empresa como «mundo autónomo» frente al que pierde terreno el complejo de relaciones contempladas por la negociación colectiva centralizada, de manera que se produce una cierta inmunización de la norma empresarial frente a la función homogeneizadora y reguladora de condiciones de trabajo de la negociación colectiva que se produce «en el exterior», en la rama de producción. La relación de esta problemática con la extensión de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa y la intensidad del re-equilibrio de poder que éstos llevan consigo, es un tema de indudable interés que habrá que calibrar en función del supuesto concreto.

Algunas manifestaciones de esta tendencia se han venido produciendo en el marco de la reforma del ordenamiento jurídico-laboral que se ha desarrollado en España a marchas forzadas desde diciembre de 1993 a junio de 1994. En algunos casos se tratará del fomento de una cierta micronegociación de carácter informal a nivel de pequeña empresa o de centro de trabajo, y la extensión de fórmulas de participación no reconducibles a la negociación colectiva; en otros, la pérdida de la capacidad homogeneizadora de las condiciones de trabajo por la negociación colectiva sectorial, en beneficio de la consagración del convenio de empresa como la norma excluyente —y exclusiva— en la delimitación de la administración de la relación laboral en los lugares de producción.

En efecto, la hasta el momento última reforma del Estatuto de los Trabajadores debida al gobierno socialista <sup>6</sup>, utiliza copiosamente la expresión «acuerdo de empresa» como forma válida de regular importantes condicio-

---

<sup>6</sup> La anterior, por su importancia, es la realizada en 1984.

nes de trabajo, en pie de igualdad con el «convenio colectivo», instrumento normativo típico para la precisión de aquellas. Sistemas de clasificación profesional, régimen de ascensos, documentación del salario y de su pago, o distribución anual de la jornada, son algunos de los temas que pueden «informalmente» ser regulados en la empresa mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores en la misma.

Claro está que mediante la permisividad de la norma estatal respecto de la utilización alternativa del convenio colectivo o del acuerdo de empresa, se produce una cierta erosión de la función normativa general de aquél, pero ello no debe hacer creer que se fortalece siempre a éste en los momentos críticos de la dinámica de la empresa. El ET reformado, como ya se ha aludido, procede a degradar lo que eran tradicionales acuerdos de reorganización productiva ante modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET) o en los supuestos de extinción de contratos por causas económicas o tecnológicas (art. 51 ET). En ambos supuestos, el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores implicaba que el empresario no tenía que someterse al control posterior de su medida por parte de los organismos administrativos laborales. Desaparecido éste en el primer caso o sustancialmente reducido en el segundo, aquellos frecuentes acuerdos se sustituyen por trámites de «consultas» entre empleador y representantes en la empresa, perfectamente prescindibles por lo demás.

Pero quizá lo más relevante sea la previsión legal, copiosamente reiterada, de mecanismos de exceptuación de la regulación colectiva sectorial de condiciones de trabajo en las empresas. En efecto, a partir de la entrada en vigor del nuevo ET, será obligatorio que todos los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa incorporen una cláusula en la que se prevea las condiciones de no aplicación del régimen salarial del mismo a las empresas cuya «estabilidad económica» pudiera verse dañada por mantener los niveles retributivos fijados en aquél<sup>7</sup>. La inaplicación de las condiciones salariales del convenio de ámbito supraempresarial se completa con la negociación, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de las nuevos términos retributivos que respeten la estabilidad económica de la empresa. La codeterminación del salario a la baja aparece así como el contenido impuesto por la norma de una participación en la empresa un tanto dolorosa para los trabajadores.

No parece necesario subrayar lo insólito de la previsión legal que impone a todos los convenios colectivos sectoriales la obligación de prever las condiciones de su inaplicación en la determinación del precio del trabajo. Con ello la función normativa del convenio queda vaciada prácticamente de contenido. En una estructura negocial como la española, en la que los convenios sectoriales de ámbito provincial funcionan como norma mínima homogeneizadora de las condiciones de salario y tiempo de trabajo de gran parte de las

<sup>7</sup> Arts. 82.3 y 85.2 c) del ET reformado (Baylos, 1994).

pequeñas y medianas empresas de la rama de producción (Baylos, 1991: 115-116), estas «cláusulas de descuelgue» en materia salarial suponen, de hecho, la determinación en cada empresa de los niveles salariales con el único tope del salario mínimo interprofesional. El mismo carácter colectivo del acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores es más que dudoso. En muchas pequeñas y medianas empresas en las que la implantación sindical es nula, bajo tal denominación lo único que existirá será un contrato de adhesión plural a la propuesta salarial que realice el empleador.

El salario no es el único contenido del convenio colectivo de ámbito sectorial frente al cual el ordenamiento empresarial puede blindarse, impidiendo que sea la regla que discipline las relaciones laborales en su seno. En efecto, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa puede modificar —y en consecuencia inaplicar— las condiciones pactadas en un convenio colectivo de ámbito superior en materia de horario, turnos de trabajo, sistemas de remuneración, organización del trabajo y sistemas de rendimiento<sup>8</sup>. La norma estatal no deja a la improvisación la delimitación de los motivos. Se presume legalmente que existen las razones aludidas cuando la adopción de tales medidas «contribuya a mejorar la situación de la empresa», porque permita una mejor distribución de sus recursos, favorezca su «posición competitiva» en el mercado o, en fin, facilite una mejor respuesta «a las exigencias de la demanda». Como puede apreciarse, se trata de una cláusula prácticamente en blanco, que posibilita casi con carácter general que en las materias mencionadas se pueda exceptuar, por acuerdo en la empresa, del contenido normativo del convenio de sector.

Muchos quizá recordarán que durante un tiempo doctrina y jurisprudencia española se explayaron sobre el margen de existencia de algunas iniciativas que buscaban flexibilizar la distribución del horario de trabajo en empresas aisladas, mediante la determinación de un régimen diferente al pactado en el convenio de rama (Casas, 1991: 141-145), cuestión que fué definitivamente resuelta por el Tribunal Constitucional en dos Sentencias, la STC 92/1992, de 11 de junio y la 105/1992, de 1 de julio, en el sentido de reivindicar «la fuerza vinculante» y el «carácter normativo» del convenio colectivo. La reforma del marco institucional que se quiere poner en vigor en España supone la inversión directa de esta doctrina.

La razón esgrimida es relativamente simple, «romper la mayor resistencia de la regulación normativa colectiva», convertida en barrera «perjudicial para las adaptaciones productivas, la productividad y la concurrencia» (Casas, 1991: 144). La «estandarización» de las condiciones de trabajo que produce el convenio sectorial es debilitada directamente mediante la iniciativa empresarial, confirmada mediante el acuerdo con los representantes de los trabajadores, que genera un régimen diferenciado de aquellas aplicable a la empresa

---

<sup>8</sup> Art. 41.2 del ET reformado (Cruz, 1994: 126-134; Casas, 1994).

o a alguno de sus centros de trabajo. Posiblemente también el enfrentamiento entre sujetos representativos del interés colectivo de los trabajadores sea un elemento que la norma ha manejado como un efecto posible y no necesariamente rechazable.

En efecto, en este diseño parece que el acuerdo de empresa se independiza en sus contenidos centrales y en los propios sujetos negociadores del instrumento normativo que gobernaba en lo fundamental el sistema de relaciones laborales. Ya no se habla en términos de articulación entre normas reguladoras, de empresa y de ámbito superior, sino que el punto de vista es el de dotar al nivel de la empresa de unos mecanismos que aseguren la excepción de la norma, una especie de perversa **abstention of law**. Y, al ser necesario para ello el acuerdo con los representantes de los trabajadores, se revitaliza el modelo dual de representación de intereses en un proyecto de confrontación entre ambas instancias, la de la empresa y la de ámbito superior, más allá de las antiguas distinciones entre representación «unitaria» y «sindical», que tenían como referente ambas la acción en la empresa. Resulta atractivo imaginar que con esta orientación legislativa de fin de siglo, en los organismos electivos de la empresa se quiera ver de nuevo aquella dualidad entre la «función social» —es decir, la tutela del interés de los trabajadores— y la «función económica», que no es sino la de colaborar con los fines de la empresa, en la que prevalecía esta última (Baylos, 1991 :37); por el contrario los entes representativos «externos» a la empresa —que, por definición, serían los sindicatos— cumplirían más una función «social» a la que se añadiría una «política», la de contribuir a la configuración de las políticas económicas y sociales del Estado, en cuanto representantes «generales» del conjunto de los trabajadores.

Posiblemente haya quien interprete esta modificación como el fomento de mecanismos de contractualización de las decisiones de la empresa, que requieren del acuerdo para poder realizarse en la práctica. Como ya se ha dicho con anterioridad, el elemento colectivo es más ficticio que real; en gran medida estas reformas lo que suponen es la introducción de la individualización «en masa» de las relaciones laborales en la empresa, so pretexto de situaciones de «inestabilidad» o de «reorganización» empresarial. El vaciamiento y el empobrecimiento de los contenidos y de la eficacia de la negociación colectiva que se plantean puede dar lugar al desarrollo de conductas empresariales antisindicales.

Puede quizá evitarse, si existe una reacción vigorosa de las organizaciones de trabajadores y una revitalización de la negociación colectiva que ahorre este terreno. Pero, desde el análisis de la norma, la afirmación de los poderes unilaterales incontrastados del empleador, la unilateralización de la administración de la relación laboral, y la inmunización de los centros de trabajo a la función reguladora del sistema de negociación colectiva, se desprende claramente. El «mundo aparte» en el que se convierte así ese espacio normativo de empresa acorazado, deja de ser un territorio en el que se

despliegan derechos colectivos de participación, y por el que transita reforzado un poder más autocrático.

### Referencias bibliográficas

- Aparicio, J./ Baylos, A. (1992): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid, Trotta.
- Baylos, A. (1991): *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta.
- Baylos, A. (1994): «Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva», **RL** n.º 17-18, pp. 322 ss.
- Casas, M.ª E.ª (1984): *Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación*, Madrid, Akal.
- Casas, M.ª E.ª (1991): «La individualización de las relaciones laborales», **RL** n.º 21, pp. 126 ss.
- Casas, M.ª E.ª (1994): «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», **RL** núm. 17-18, pp. 292 ss.
- Cruz Villalón, J. (1994): «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994», **RL** núm. 17-18, pp. 116 ss.
- Desdentado, A. (1994): «La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo», en **Estudios de Jurisprudencia Colectiva** núm. 11, pp. 217 ss.
- Escudero, R. (1990): *La representatividad de los sindicatos en el ordenamiento laboral español*, Madrid, Tecnos.
- Giugni, G. (1988): *Presentazione a Vardaro, G., Diritto del lavoro e corporativismi in Europa: ieri e oggi*, Milano, Franco Angeli.
- Goerlich, J. M.ª (1989): «Los pactos informales de empresa», en Sala, T., Pérez de los Cobos, F., Goerlich, J. M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva*, Madrid, Acarl.
- Martín Valverde, A. (1988): «Responsabilidad empresarial en caso de subcontratas de obras y servicios», en Borrajo E., *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo VIII, Madrid, Edersa.
- Pedrazzoli, M. (1985): *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, Giuffré.
- Pérez de los Cobos, F. (1990): *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Romagnoli, U. (1977): «Per una rilettura dell'art. 2086 CC», **RTDPC**, 1037 ss.
- Romagnoli, U. (1988): «Técnicas de gestión del trabajo», **RFDUCM** núm. 14. 105 ss.
- Romagnoli, U. (1990): «Aiutare Sisifo», **Spazio Impresa** núm. 16, 71 ss.
- Romagnoli, U. (1993): «A carte scoperte: la partecipazione possibile». Con-

- tribución a las V jornadas hispano-italianas *Derecho del trabajo transnacional y Estatuto del ciudadano comunitario*, Madrid, Universidad Carlos III, julio.
- Vardaro, G. (1989): «Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali», en *Itinerari*, Franco Angeli, Milano, 329 ss.
- Weber, M. (1979): *Economía y Sociedad*, México, FCE.