



Revista de Fomento Social, 49 (1994), 599-611

La reforma laboral: flexibilidad, desregulación y adaptación institucional del Derecho del Trabajo

En este profundo estudio el profesor Alemán Páez, tomando como punto de partida las premisas sobre las que se ha vertebrado la reciente reforma laboral, se cuestiona si las modificaciones normativas recientes forman parte de un proceso de adaptación institucional del Derecho del trabajo o si, por el contrario, suponen una "contrarreforma" de la disciplina laboral que incita a cuestionar su propia existencia.

Francisco ALEMÁN PAEZ (*)

(*) Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad de Córdoba.

ESTUDIOS

1. Introducción

Bajo el concepto genérico de "reforma del mercado de trabajo" se ha vertebrado un proceso de numerosas actuaciones normativas materializadas durante los últimos meses en el ordenamiento laboral. Este proceso gravitó inicialmente sobre un texto, el denominado "libro verde", donde el ejecutivo exponía tras la victoria socialista de 1993 una serie de disfuncionalidades existentes en el sistema jurídico-laboral español que obstaculizaban el objetivo de "convergencia económica" suscrito en Maastricht entre los estados de la Unión Europea (1). Justamente, las directrices contenidas en dicho texto se han ido recogiendo en tres leyes sobre las cuales se ha vehiculado básicamente la reforma: la Ley 10/1994 de medidas urgentes de fomento de la ocupación (que convalida el "primigenio" y controvertido RDL. 18/1993 de 3 de diciembre regulador de los contratos en prácticas, aprendizaje y a tiempo parcial), la Ley 11/1994 modificativa de numerosos artículos del Estatuto de los Trabajadores, de la ley de procedimiento laboral y de la ley de infracciones y sanciones del orden social, y la Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (2).

Puede afirmarse, por tanto, el hecho de encontramos ante la modificación normativa más importante operada en nuestro sistema jurídico durante los últimos tiempos, tanto en extensión como en intensidad. Las materias retocadas en virtud de las mentadas leyes abarcan todos los aspectos de la relación laboral: el derecho individual (ora entrada, ora permanencia, ora salida del trabajador del mercado de trabajo), el derecho colectivo (matizándose criterios de legitimación para negociar y aspectos relacionados con la eficacia e instrumentación de los

(1) Un análisis sobre el estado de la cuestión de la reforma en sus estadios iniciales en mi estudio "La reforma del mercado de trabajo: balance y perspectivas", *Derecho y Opinión* del departamento de disciplinas histórico-jurídicas y económico-sociales", n^o1, Universidad de Córdoba, Diciembre de 1991.

(2) BOE. de 23 de mayo de 1994 y de 2 de junio, respectivamente. Se trata, empero, de acciones normativas en absoluto concluidas, no sólo por esperar a sus correspondientes desarrollos reglamentarios, sino por afectar a otras materias conectadas con esta rama social del derecho, como acontece, por ejemplo, con la seguridad social, promulgándose también recientemente una nueva ley general en virtud del R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de junio BOE. de 29 de junio).

pactos colectivos), el derecho procesal y el derecho sancionador. Parece ser, como asimismo parece que deberá asumirse definitivamente, que el Derecho del Trabajo sigue y seguirá siendo el "gran sacrificado" en momentos de dificultad económica. Debido al valor "polimórfico" y economicista de la norma laboral, ésta última experimenta transformaciones inmediatas en momentos de crisis, utilizándose habitualmente en los debates políticos como un "chivo expiatorio" de males endógenos que afectan a la situación económica y social de un determinado país. Sin embargo, tras el trasfondo de todas estas transformaciones normativas subyace el cuestionamiento de postulados tradicionales del Derecho del Trabajo, si no el mismo cuestionamiento de la existencia de esta última disciplina en cuanto a su conceptualización originaria como ordenamiento "compensador" y tuitivo de la parte débil de la relación de trabajo. La reforma, y las reformas operadas en otras experiencias comparadas a la nuestra, origina una disminución inmediata del acervo de garantías sociales, efectuándose concesiones e incluso desmantelamientos de principios dogmáticos de la mentada disciplina. Al análisis de esta última cuestión dedicaremos el presente estudio, para lo cual, y tomando como punto de partida las premisas sobre las que se ha vertebrado la reforma, abordaremos la hipótesis que rubrica el título de este artículo: si las modificaciones normativas apuntadas forman parte de un proceso de adaptación institucional del Derecho del Trabajo o si, por contra, nos encontramos ante una "contrarreforma" de la disciplina laboral que incita a cuestionar su propia existencia.

2. Premisas de la reforma

La reforma del mercado de trabajo ha obedecido a un doble orden de factores. Obviamente, aquélla responde a una lógica esencialmente jurídica, pero existen además un segundo tipo de factores "metajurídicos" que precisamente han inspirado y propiciado el acometimiento definitivo de las medidas operadas en esta rama social del derecho.

El factor metajurídico consiste en la modificación del contexto en que las empresas desarrollan su actividad económica. Nos encontramos ante una paradigmática etapa de renovación industrial del sistema capitalista jalonada por dos motores basilares: la irrupción de nuevas tecnologías y el acometimiento de transformaciones organizativas en las estructuras productivas por parte de las

empresas. La difusión generalizada de ambos factores desde hace más de una década evidencian un tránsito de una economía de escala a una "economía de flexibilidad" o de "extensión" ("economy of scope") (3). Mientras la primera se caracterizaba por un predominio de la producción sobre el mercado, con estrategias centradas en la producción en masa, productos de larga duración y escasamente diversificados, en la segunda se invierten los términos, a saber, mayor inestabilidad de las áreas mercadológicas, productos de ciclo corto y más diversificados, descentralización y terciarización externa e interna de las actividades y, en suma, variabilidad y fluctuación de los volúmenes de producción. Los criterios de eficacia económica se orientan así a la consecución de dos fines: la búsqueda de la calidad y de la "prontitud intrínseca" (4), o sea, la capacidad de reajustar rápida y racionalmente los factores productivos desde que se evidencia o crea la necesidad y desde que ésta se materializa en bienes o servicios. La adaptabilidad, o la flexibilidad en el sentido omnicompreensivo del término, ya sea referida al producto (posibilidad de variar la producción o el tipo de producto), a la estructura organizativa (rediseñando ésta última lineal o funcionalmente), a la tecnología (introduciendo cualesquiera sistemas tecnificados -informática, telemática, robótica...), o a los recursos humanos (ora externamente -ingreso o salida del mercado de trabajo-, ora internamente -movilidad funcional, geográfica, jornada...-), se convierte en el motor dinamizador del sistema de producción capitalista, quien marca las pautas de juego de un mercado cada vez más competitivo, y quien decide la permanencia o exclusión de cada empresa de dicho sistema (5). En definitiva, la reforma responde a un contexto económico fluctuante y dinamizado por factores tales como "la progresiva internacionalización de las economías, expresada en fenómenos como el acceso al mercado y a la competencia mundial de países hasta entonces alejados del escenario económico, las exigencias de convergen-

(3) Cfr. a este respecto, BUTERA, F. (1989), *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Franco Angelli, Milano, p. 64.

(4) SUSMAN, citado por BUTERA en su obra *El cambio organizativo en Italia*, M.T.S.S., Madrid, 1988, p. 87. Cfr. igualmente en este sentido, KERN, H. y SHUMANN, *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*, M.T.S.S. (1985).

(5) Sobre esta visión pluridimensional de la flexibilidad, cfr. LA ROSA, M. (1990), "Flessibilità, lavoro e impresa: dal contributo sociologico all' approccio interdisciplinare", *Sociologia Lavoro*, n. 38 y 39, pp. 1 y ss.

cia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica, o los efectos de las fases bajas del ciclo económico" (6).

Lógicamente, al ser el trabajo, y más concretamente el factor trabajo, un factor más de la producción, la adaptabilidad de la mano de obra a las exigencias del mercado en que se mueven las empresas se convierte en una de las piedras angulares de la reforma. Crecimiento, competitividad ("versus" flexibilidad) y empleo se erigen en objetivos inseparables de un mismo debate donde la norma no puede actuar a espaldas del mercado (7), y en donde éste último induce a modificar el sentido y la formulación técnica de las instituciones laborales amoldándolas a las transformaciones económicas. Así, desde un segundo prisma jurídico, la reforma persigue un nuevo equilibrio de los institutos que regulan la vida de la relación de trabajo redefiniéndolos técnicamente tras catorce años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores; y ello además dentro de un proceso de "convergencia laboral" con los Estados de la Unión Europea, de modo que la regulación de las instituciones reformadas incorpore o se asemeje a las directrices que sobre dicho régimen existen en el ámbito de la normativa comunitaria (8).

3. Ejes de la reforma

Las modificaciones normativas que conforman la reforma giran sobre dos grandes hilos conductores: "potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral" (9). Sin embargo,

(6) Exposición de motivos de la Ley 11/1994 (punto 1). Se añade a continuación, para mayor abundancia, que "el análisis de la situación europea, que tiene manifestaciones incluso más agudas en el caso español, es el de una economía que no sólo tiene problemas para el crecimiento económico, sino que, incluso, alcanzado éste, no produce unos efectos tan dinámicos en términos de creación de empleo como los experimentados en otros países, que son precisamente los competidores de los países europeos en general y de España en particular".

(7) Cfr. RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1994), "Derecho del trabajo y empleo", *Relaciones Laborales*, nº 11 (en adelante R.L.), p. 5.

(8) Propuesta de informe solicitada por el gobierno al Consejo Económico y Social, p. 27.

(9) Exposición de motivos de la Ley 11/1994 (punto 2).

tras los objetivos que desume dicho texto no sólo subyace el cuestionamiento de un determinado sistema de relaciones laborales sino, lo que es más importante, supone el asentamiento de unos mecanismos para superar las disfuncionalidades que adolecía el sistema anterior, e incluso, desde una perspectiva más ambiciosa, el punto de partida para reorientar el modelo de relaciones laborales diseñado constitucionalmente.

Las *disfuncionalidades* que experimentara el sistema jurídico que se somete a revisión son herederas de los rasgos configurativos del marco laboral preconstitucional, esto es: un sistema de ordenación heterónomo, con intensas intervenciones administrativas y con actos de verdadera gestión económica por parte de la autoridad laboral (10); un modelo normativo excesivamente "juridificado", con una excesiva regulación de las condiciones de trabajo a través de leyes, reglamentos y ordenanzas laborales a modo de contrapeso por la ausencia de autonomía colectiva; y un sistema de resolución de conflictos "judicializado" que hacía canalizar los litigios laborales por instancias externas (jurisdicción social) y no internamente mediante medios autocompositivos (11). En este marco, cuyos efectos perviven aún, la apertura de la negociación colectiva y la transición de un modelo heterónomo a un modelo autónomo de relaciones laborales diseñado en los arts. 28 y 37 de la Constitución, ha condicionado el sentido de estas previsiones constitucionales: configuración de un tipo de eficacia normativa "erga omnes" del convenio colectivo, subordinación de éste último a la ley y a la ordenación administrativa, papel reduccionista del pacto colectivo que, centrado en el establecimiento de los conceptos retributivos y circunscrito a mejorar las condiciones de trabajo, lo erige en un mecanismo ineficaz (aparente y no real) para la creación, ordenación y gestión de las relaciones laborales; o progresivo empobrecimiento de sus contenidos normativos, con falta de solucio-

(10) Según MATIA PRIM ello obedecía de un lado a "principios de actuación en una economía cerrada a la competencia exterior y que (pretendía) limitar la competencia intraempresarial o controlar de forma rigurosa sus efectos (...)", y de otro a "la pretensión de evitación del conflicto", en "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral", en la obra conjunta *La reforma laboral*, Lex nova, Valladolid, 1994, p. 17.

(11) Sobre los efectos negativos de la judicialización, cfr. DURAN LOPEZ, F. (1990), "Medios de solución no jurisdiccional de los conflictos laborales: el arbitraje", R.E.D.T., n. 41, p. 27. Asimismo, sobre la tendencia a canalizar los conflictos autónomamente, cfr. mi estudio "Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva más reciente", R.L. T. II, 1993, p. 1237 a 1248.

nes imaginativas para vehicular los nuevos retos a que avocan las transformaciones en curso. En suma, factores de "rigidez" que perviven en la actualidad y que, consecuentemente, se someten a revisión con las reformas legislativas (12).

Por su parte, el instrumento técnico utilizado para vehicular la reformas normativas reside en la "desregulación". Dicho mecanismo, recurrente y no pacíficamente abordado a nivel doctrinal (13), tiene como objetivo la supresión de los elementos de rigidez existentes en el mercado de trabajo. Para ello se efectúa un doble proceso de disminución de las normas de derecho necesario y, empero, ocupación de los espacios abiertos en ese repliegue normativo por la autonomía negocial (14). Asimismo, dentro de esta técnica de articulación jurídica, se distinguen dos fórmulas desreguladoras: la "desregulación legal", esto es la adaptación del régimen normativo a la voluntad negocial, y la "desregulación convencional colectiva", que, en una perspectiva más amplia, supone la sustitución del garantismo colectivo por el juego regulador de la autonomía individual. Esta segunda posibilidad, también denominada "desregulación salvaje" y que ha sido generalmente rechazada por la doctrina científica, pretende no ya el aligeramiento de la legislación laboral tuitiva de condiciones mínimas, sino el aparcamiento de la negociación colectiva en pro de la función reguladora del contrato de trabajo; en definitiva, el debilitamiento o la desaparición del espacio ocupado por el convenio colectivo, lo que es igual que reclamar la vuelta al estado originario de primacía del poder contractual del empleador (15).

(12) Cfr. MATIA PRIM, J. "Sentido y alcance..." ult. loc. cit.

(13) No obstante dicho término, se esgrimen otros varios conceptos de análogo tenor, como "juridificación", "rigidificación", "re-regulación", "desreglamentación", "reformulación"... Cfr. al respecto RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1987), "Flexibilidad laboral: un debate interesante o un debate interesado", *R.L.*, n. I, p. 14.

(14) El término "juridificación", opuesto dialécticamente al binomio flexibilidad/desregulación, deviene del proceso histórico por el que el Estado interviene en el área social mediante instrumentos normativos que limitan la autonomía individual y colectiva. Cfr. al respecto, DEL REY GUANTER, S. (1989), "Desregulación, juridificación y flexibilidad del derecho del trabajo", *R.L.*, T.I, p. 284. Igualmente, desde una óptica comparada, CLARCK, J. y WEDDERBURN, B. (1986), "La giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 30, pp. 317 y 318.

(15) Cfr. a este respecto, CASAS BAHAMONDE, M.E. (1991), "La individualización de las relaciones laborales", *R.L.* n.20/21, p. 134. Igualmente, DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T. (1987), *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, M.T.S.S., p. 19.

Trasladando este planteamiento al contenido de algunas de las leyes antes citadas parece inferirse el decantamiento del legislador hacia el primer tipo de técnica desreguladora. La Ley 11/1994 explicita a modo de declaración de principios, que la reforma no se plantea bajo una "fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva" (16). El planteamiento parece seguir siendo el de configurar el marco institucional de las relaciones laborales a modo de "fórmulas compromisorias" que cohesionen los intereses sempiternamente enfrentados de ambos sujetos de la relación, o sea "garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar el desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación" (17). Se reconoce, en este último sentido, que la reforma se basa en un "proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional" (18) ("desregulación legal"), para lo cual se esgrimen, como medidas canalizadoras de dicho objetivo, "favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, facilitando la adopción de acuerdos en las comisiones negociadoras por parte de sujetos con una adecuada legitimación, y proporcionar a los convenios una mayor capacidad de fijación de sus contenidos, de forma que, en los términos acordados por las partes negociadoras, lo regulado se ajuste lo más posible a las características de sus ámbitos de aplicación y a las condiciones tenidas en cuenta en el momento de su suscripción" (19).

4. Consecuencias de la reforma en la configuración del sistema español de relaciones laborales y en la conceptualización del Derecho del Trabajo

No obstante lo anterior, el conjunto de medidas legislativas que componen la reforma laboral aparejan unas consecuencias de suma importancia para la configuración del sistema español de relaciones laborales y para la propia conceptualización dogmática de la disciplina laboral. En puridad, debe reconocerse que el marco institucional diseñado en los distintos textos normativos no

(16) Exposición de Motivos (punto 2).

(17) Exposición de Motivos (punto 2).

(18) *Ibidem*.

(19) Exposición de Motivos (punto 4).

supone en sí un cambio tan radical como en principio parece. La mayor parte de las instituciones reformadas siguen fieles a la filosofía que inspirara su configuración originaria en la redacción del Estatuto. En unos casos, se incorporan retoques técnicos para aclarar puntos oscuros en la exégesis de algunos preceptos, y cuya hermenéutica ya se habían denunciado por la doctrina científica e incluso corregido por la jurisprudencia social. En otros, se introducen previsiones normativas que, ciertamente, se orientan al objetivo ya conocido de permitir “una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en que opera” (20). Las innovaciones que suponen un cambio de óptica diferente en el régimen jurídico de instituciones emblemáticas como despidos colectivos, derechos de información, cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal, o algunas modalidades contractuales (v.gr. tiempo parcial), lo que hacen no es otra cosa que amoldar la regulación a las directrices existentes en otras experiencias comparadas y en el ordenamiento comunitario. Y precisamente es en el derecho colectivo donde residen los cambios más relevantes, no ya por la parca extensión de los preceptos reformados sino precisamente por los efectos que va a originar la aplicación de esta materia, los cuales se extienden al resto del ordenamiento laboral. Como valoración de conjunto, no sería acertado decir que nos encontramos con un cambio de modelo de relaciones laborales. Efectivamente, se han matizado algunas manifestaciones de éste último (v.gr. bases de legitimación negociada, reconocimiento expreso de la virtualidad de pactos realizados extramuros de las previsiones estatutarias, y, por tanto, carentes de eficacia “erga omnes”, revisión de las relaciones ley-convenio...), pero *lo que se ha llevado a cabo son reformas en el sistema y no reformas del sistema en sí*, pues sus bases siguen estando (siempre lo han estado) en la Constitución y en el modelo autónomo consagrado en el art. 37 de dicho texto (21).

Es evidente que *la flexibilidad/racionalidad técnico-organizativa va a ser una premisa que estará destinada a convivir con la flexibilidad/desregulación*

(20) Exposición de Motivos (punto 2). Tal sería el caso de la movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

(21) En igual sentido, MATIA PRIM, J. “Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral” op.cit. p. 17.

del Derecho del Trabajo. Las altas cotas de desempleo, la competitividad en un mercado transnacionalizado con tres ejes, Europa/Japón/Estados Unidos, donde existen espacios productivos y marcos normativos más dúctiles, la tecnificación, las modificaciones en las relaciones de fuerzas entre empresarios y trabajadores, o, en suma, la ideología neoliberal que postula una "sociedad de riesgos" frente a una "sociedad protegida" típica del ya superado y mitificado "estado del bienestar", *hace de la flexibilidad un compañero de viaje tan dinámico como inestable para la futura evolución del Derecho Laboral* (22). La capacidad de adaptación a los desafíos del contexto económico, y por extensión la capacidad adaptativa de la fuerza de trabajo a las fluctuaciones externas e internas de los flujos productivos, conduce a una revisión continua del patrimonio normativo-laboral (23). La cuestión radica, pues, en el alcance y en el sentido que escoja esa inercia flexibilizadora.

Se han conceptualizado tres tipos ideales de flexibilización: la flexibilización neoliberal, que postula una desregulación radical del mercado de trabajo mediante la supresión de la legislación tuitiva de condiciones mínimas, con el consiguiente desmantelamiento o recorte de poder de los sindicatos; la flexibilización inspirada en el "liberalismo colectivo" o "laissez faire colectivo", que compensa la pérdida de mínimos legales con un reforzamiento de las instancias representativas de los trabajadores; y la flexibilización de mera "adaptación" o "ajuste" a la crisis, caracterizada por la introducción de correcciones normativas que aligeran el acervo de la legislación laboral, pero sin alterar sus fundamentos dogmáticos, ni siquiera, de manera sensible, sus estructuras normativas (24). Una visión global de la reforma parece encuadrarla en el segundo modelo ideal de flexibilidad (25), lo cual sienta unos presupuestos

(22) Sobre estas cuestiones, cfr. DAHRENDORF, R. (1986), *La flexibilidad del mercado de trabajo*, Madrid, M.T.S.S.

(23) RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (1987), "Flexibilidad, juridificación y desregulación", R.L. T. I, p. 30.

(24) MARTIN VALVERDE, A. "Las transformaciones del derecho del trabajo en España" cit. p. 33 y 34.

(25) Frente a las reformas anteriores que se enmarcarían en la flexibilidad de mera "adaptación" o ajuste, con puntuales deslizamientos hacia el segundo modelo personificados en las extintas medidas de fomento del empleo que eliminaron el principio de causalidad en la contratación. Cfr. al respecto supra. punto 3, así como MARTIN VALVERDE, A. (1986), "El derecho del trabajo de la crisis en España", REDT. n.26, pp. 177 y 178.

en unos casos, o añade elementos de peso en otros, para reconsiderar postulados ontológicos de esta rama social del derecho.

Por un lado, *la flexibilidad cuestiona la subsistencia misma de un Derecho del Trabajo clásico que nació para dar respuesta a una particular situación de crisis social generada por el propio sistema capitalista*. Esa conceptualización originaria, cuyo escenario respondía a un abierto conflicto de intereses entre ambas partes sociales, condujo a una profusa intervención estatal mediante instrumentos normativos que, además de marcar los espacios de actuación de la autonomía negocial, estuviesen orientados al diseño de una superestructura jurídica "tuitiva" y a la formulación de un conjunto de postulados orientados básicamente a proteger a la "parte débil" de la relación laboral. Manifestaciones de esta conceptualización originaria serían la elaboración de principios tradicionales, como el principio "pro operario", norma mínima o condición más beneficiosa, el asentamiento de una visión inmovilista en el empleo mediante un contrato-tipo, a tiempo completo y de carácter indefinido, una óptica "petrificada" de la prestación laboral, tanto funcional como geográfica, a modo de sucesión de actos típicos que se desarrollan en un mismo ámbito locativo y se suceden miméticamente durante toda la vigencia del negocio, estrategias negociadoras centradas en la estipulación de tarifas salariales, o un sistema de seguridad social de corte "beveridgiano" y universalista. Frente a esto, *la crisis, y con ella su inercia flexibilizadora que supedita las relaciones laborales a la lógica de las decisiones económicas, supone una eliminación de las garantías tradicionales y un repliegue de las "conquistas históricas" en pro de las facultades organizativas del empleador* (26). De esta manera, las premisas anteriormente apuntadas sobre las que se había construido un andamiaje normativo de tamiz protector se transforman entonces en elementos "rigidificadores" que, por ello, exigen una revisión de su configuración originaria. Y así, se reduce progresivamente la virtualidad de principios como el de condición más beneficiosa o incluso se cuestiona la misma existencia del principio "pro operario", se derrumba el principio de estabilidad en el empleo potenciándose la contratación temporal y a tiempo parcial, se introducen instituciones no sólo favorecedoras sino propiciadoras de la movilidad geográfica

(26) GONZALEZ ORTEGA, S. (1987), "La difícil coyuntura del derecho del trabajo", *R.L.* n.21, p. 23.

fica y funcional, se aceptan moderaciones salariales con el objeto de reinvertir los excedentes en el mantenimiento o creación de puestos de trabajo, o se reducen los niveles de protección de la seguridad social dificultándose los requisitos de acceso a las prestaciones del sistema. En definitiva, un desmantelamiento de postulados tradicionales que suponen para unos la crisis, para otros la revisión institucional del Derecho del Trabajo.

Como consecuencia, y concretando lo anterior, la flexibilidad, y más específicamente la "desregulación", supone una revisión de los propios métodos de normación que tradicionalmente han caracterizado el proceso formativo de la disciplina laboral. Esta última se ha construido en base a "mínimos de mejorabilidad", con espacios delimitados y estructurados entre tres fuentes, ley/convenio colectivo/contrato de trabajo (art. 3 Estatuto de los Trabajadores), de tal manera que la ley establece unos mínimos de derecho necesario cuyos contenidos se mejoran complementariamente entre la autonomía colectiva y la autonomía individual. Frente a esto, la flexibilidad cuestiona dicho planteamiento revisándose el patrimonio normativo y la articulación del esquema de fuentes. La posibilidad de que la negociación colectiva pueda disponer incluso peyorativamente de mínimos de derecho necesario contenidos en la norma estatal, además de cuestionar la vigencia de principios aplicativos del Derecho del Trabajo, implanta un marco de continuas interacciones entre ley y convenio colectivo con fronteras imprecisas y contingentes, conduciendo asimismo a fórmulas alternativas de disciplinar las relaciones laborales en aras de la revitalización del sistema económico y de la recuperación de los niveles de competitividad (27).

5. Consideraciones conclusivas

En definitiva, y a modo de conclusión, la reforma laboral en conjunto sienta nuevos elementos de análisis y esboza líneas de actuación sobre los que redefinir los postulados de un sistema moderno y autónomo de relaciones laborales que desmantela las mortificantes manifestaciones del intervencionismo

(27) Sobre los efectos colaterales de la flexibilidad, cfr. RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1985), "Economía sumergida y empleo irregular", R.L. T.I, p. 43. Asimismo, GONZALEZ ORTEGA, S. (1987). "La difícil coyuntura del derecho del trabajo" cit.

estatal en la prestación de trabajo. Respondiendo a la interrogante que planteábamos al comienzo de este estudio, *no supone el cierre o el final de una etapa, sino una fase más, compleja de por sí, de adaptación institucional del Derecho del Trabajo tras un primer estadio de replique normativo. El juicio de valor debe ser, empero, provisional, por tratarse de un primer paso que debe completarse mediante actuaciones ulteriores desde todos los planos, perspectivas y sujetos implicados.* La “*consigna*” parece ser adecuar la norma, flexibilizándola, antes que eludirla por sus propias inflexibilidades. Sin embargo, este “*chantaje histórico de la crisis*” (28) y de la flexibilidad, como esgrimadura implícita, debe canalizarse entre ciertos límites. Aunque la virtualidad del ordenamiento laboral depende de su capacidad de respuesta para vehicular las recurrentes inflexiones del sistema productivo, son medidas económicas, y no estrictamente jurídicas, las que van a influir en la evolución del mercado de trabajo, existiendo además otros vectores corresponsables de esa labor racionalizadora (v.gr. normas económicas, financieras, administrativas o educativas) (29). Y aunque la eficacia del marco institucional laboral pasa inexorablemente por la flexibilidad, no bastará cualquier acción flexibilizadora. Sólo aquella que manteniendo la esencia configuradora del Derecho del Trabajo, su función equilibradora de los intereses contrapuestos entre empresario y trabajador, revalorice los recursos humanos y despierte el interés de los trabajadores por su actividad laboral y por la actuación de su propia empresa.

(28) SALA FRANCO (1988), “El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el derecho del trabajo”, *Revista de Treball*, n.7, p. 10.

(29) Así concluíamos en un trabajo anterior “La reforma del mercado de trabajo: balance y perspectivas” op. cit. p. 171; o DURAN LOPEZ, F. “Empleo y reforma laboral”, *Diario El Mundo*, de 27/11/93.