

RIVERO LAMAS, Juan: La flexibilidad laboral en España
(Instituto Universitario de Relaciones Laborales. Facultad de Derecho.
Ed. Universidad de Zaragoza, 1993. Págs. 579)

Por **MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE***

La obra objeto de comentario, aún abordando un tema difícil, representa una seria contribución al análisis y significación de la problemática actual de la flexibilidad laboral observada desde distintos ángulos.

La oportunidad y el acierto del tema de la obra no deja duda: flexibilizar el mercado de trabajo y adaptar la normativa laboral al nuevo contexto económico constituyen un tema pendiente. La coyuntura política en España en los últimos meses pone de manifiesto la necesidad de una profunda reforma del mercado de trabajo, máxime tras la instauración del mercado interior europeo y la entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea. Introducir la flexibilidad del mercado de trabajo y controlarla constituye una inexcusable tarea de los responsables políticos, de la economía y de la política de empleo, pero también es un tema en el que tienen voz los juristas especializados en el Derecho del Trabajo, por ello la obra frente a la que estamos contribuye a delimitar los cambios a introducir en las relaciones laborales y a enriquecer un debate que sigue abierto.

Introducir un mayor grado de flexibilidad en la normativa laboral es una condición para que sea posible incorporar al mercado de trabajo buena parte de las personas que voluntaria o involuntariamente hoy permanecen al margen de las actividades productivas. La política del Gobierno tiene como primer objetivo abordar el tema del mercado de trabajo considerando que el desarrollo económico depende en gran medida del planteamiento y eficacia de la organización de la mano de obra.

A pesar de las distintas críticas que niegan que la doctrina laboralista haya contribuido a dar propuestas y soluciones al debate sobre flexibilidad laboral, la obra comentada supone un paso hacia adelante.

La obra objeto de análisis está compuesta por una colección de estudios sobre la flexibilidad laboral, agrupados en tres bloques distintos. Con carácter previo, los estudios mencionados están presididos por una introducción a cargo del profesor Rivero Lamas.

El origen de la mayoría de los trabajos de esta obra fue el IV Coloquio sobre Relaciones Laborales, titulado «Derecho del trabajo y fomento del empleo», celebrado en Jaca los días 7-9 de septiembre de 1987. Como consecuencia de las numerosas aportaciones de los profesores universitarios participantes, la publicación comentada tiene un contenido completo y enriquecedor para el estudio del tema.

* Becaria del Plan de Formación de Personal Investigador del Ministerio de Educación y Ciencia. Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada.

Se analizará en primer lugar la introducción, para después de un segundo momento abordar cada uno de los bloques en que se puede dividir la obra.

En una primera parte de la obra, a modo de introducción, y bajo el título «Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del derecho del trabajo», el profesor Rivero Lamas adelanta, de forma brillante, la problemática analizada y las circunstancias actuales concurrentes.

En primer lugar, pone de manifiesto cómo tras presentarse a las Cortes por el Gobierno el «programa de Convergencia 1992-1996», se inicia un periodo de reformas en el mercado de trabajo, pero los cambios proyectados han de traducirse en un conjunto de medidas que contemplen globalmente la flexibilidad externa y la interna, la formación profesional, la creación de empleo y la protección social.

También destaca el profesor Rivero cómo la flexibilidad no es un problema nuevo en las economías de mercado, pero sí que aparece con un carácter perentorio en los momentos actuales al intensificarse la necesidad de adaptación de las empresas a una coyuntura más dinámica y cambiante. Es preciso eliminar las barreras que impidan reaccionar ante las fluctuaciones del mercado y poder adoptar medidas que afectan a una organización de la fuerza de trabajo.

Realiza una crítica de la rigidez de la normativa laboral en España, a la que también añade el peso y el freno que supone una normativa laboral generada para una economía autárquica en un periodo de intenso intervencionismo estatal. Las normas laborales han de hacer posible variadas estrategias que permitan una utilización flexible de la mano de obra para que las empresas puedan actuar en un mercado externo en el que la competencia es cada vez más fuerte.

Considera que las necesidades de ajuste estructural, tanto en el plano macro como microeconómico, imponen una reforma global del mercado de trabajo que tiene en la introducción de mayor flexibilidad en la normativa laboral su piedra de toque. El proceso de la reconstrucción del Derecho del Trabajo español apunta a la configuración de un nuevo papel a desempeñar por la ley y la negociación colectiva, la diversidad de tipos contractuales y la normalización de instrumentos para hacer posible una flexibilidad externa e interna en las empresas.

Por último, apunta el profesor Rivero que las medidas de flexibilidad laboral obligan no sólo a una remodelación del sistema de protección legal de los trabajadores, de sus fuentes reguladoras y del mismo principio de orden público social, sino también a redefinir el juego y la combinación de los instrumentos de protección de los derechos individuales y colectivos.

En una segunda parte, se recogen numerosos estudios que han sido agrupados en tres bloques distintos que coinciden con los capítulos de la obra. El título de cada uno de los bloques adelanta el contenido de los numerosos estudios pormenorizados de la materia sobre la que la flexibilidad laboral tiene incidencia particular.

El primer bloque está referido a «Las políticas de flexibilidad del mercado de trabajo y la creación de empleo». En este bloque se agrupan un conjunto de estudios que fijan las pautas y características del debate sobre flexibilidad iniciado, a la vez que también se conecta con la creación de empleo.

Sala Franco, bajo el título de «El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el derecho del trabajo», pone de manifiesto los temas, aspectos o perspectivas que directamente o indirectamente aparecen implicados en el debate. Debate que, por otra parte, es generalizado en la mayoría de los países, si bien, con distintos planteamientos. También considera que no es legítimo flexibilizar las instituciones laborales concretas de una manera aislada, haciendo abstracción y sin cuestionar en ningún momento el modelo global de relaciones laborales existente en nuestro país. Analiza tanto el modelo de flexibilidad normativa como el modelo de flexibilidad potenciador de la autonomía colectiva en detrimento de la heteronomía estatal (1). Reproduce las propuestas más comunes de los informes internacionales y comunitarios sobre flexibilidad del trabajo como método a seguir para alcanzarla. Concluye el profesor Sala Franco que el debate producido hasta hoy en nuestro país acerca de la flexibilidad laboral, además de tarde y con «visos economicistas», se ha venido planteando quizás en términos excesivamente dogmáticos, abstractos y compartimentados. Es preciso hacer un esfuerzo e imprimir «sentido común» al debate.

«Desregulación, juridificación y flexibilidad en el derecho del trabajo: notas para la caracterización de un debate.» Con este enunciado, Del Rey Guanter identifica los rasgos más sobresalientes que han presidido el llamado «debate sobre la flexibilidad» (2). Se configura el debate sobre flexibilidad como uno de los primeros auténticamente europeos, como permanente y diversificado, y también como un debate constitucionalmente condicionado, en tanto que la Constitución española de 1978 está excluyendo toda alternativa de disolución del Derecho del Trabajo. Asimismo, realiza un balance del debate a nivel europeo e interno.

El modelo postindustrial ha dado lugar a un complejo desarrollo de cambios radicales que afectan a los procesos productivos y a la composición de la fuerza de trabajo. Gofí Sein reflexiona sobre «flexibilidad y revisión del ámbito del derecho del trabajo», analiza la flexibilidad a la vista del nuevo ámbito del Derecho del Trabajo, nuevo ámbito que aparece tras la presencia de formas especiales de trabajo, la laboralización de «zonas grises» (la progresiva laboralización de las relaciones profesionales llega de la mano jurisprudencial, ya que existe la tendencia de incorporar actividades no regularizadas o sometidas a una normativa diferente al ámbito del Derecho del Trabajo) y la distinta forma de entender la subordinación (3). Finaliza su estudio con el planteamiento de una estrategia ante las nuevas realidades de empleo consistente en, por un lado, asalarizar aún más ciertos espacios de las «zonas grises», y por otro, deslaboralizar otros.

- (1) Especial hincapié hace Sala Franco en los problemas técnicos de puesta en marcha y la pérdida de fuerza de la parte negociadora laboral en este último modelo.
- (2) Parte del estudio realizado por Del Rey está dedicado a establecer un amplio y justificado concepto de cada uno de estos términos.
- (3) Las profundas transformaciones del proceso productivo y las nuevas formas de trabajo han ocasionado que las diferencias entre trabajo subordinado y trabajo autónomo disminuyan, y que los límites, en ciertas ocasiones, sean confusos.

Pardell Veú y Pérez Amorós inciden en el análisis de la flexibilidad del mercado de trabajo en una economía en transformación. La crisis económica ha supuesto que los derechos económicos y sociales concebidos en un periodo de expansión económica se vean amenazados al imponer la crisis una redistribución de los recursos. Dejan patente a necesidad de adoptar medidas supranacionales ante una crisis de esta envergadura. Principalmente, centran su atención en el análisis de la Recomendación 1051 (1987) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (4), los objetivos a conseguir serían: facilitar el ajuste económico, reducir el desempleo y mejorar la calidad de vida.

La defensa y fomento del empleo han seguido unas pautas variadas, lo que ha llevado a Ojeda Avilés («coordinación de las políticas de empleo: la otra concertación social») a determinar cuál ha sido la evolución ocurrida en España tendente al establecimiento de una normativa para la defensa y fomento del empleo (5). Ante la existencia de distintos programas de fomento de empleo se dictan por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social unos convenios para la coordinación de dichas políticas. Aunque el objetivo central de estos convenios era la coordinación orgánico-funcional van más allá, ya que configuran la política de empleo del Estado y se deriva de las Comisiones para sujetar a las Comunidades Autónomas a esa orientación general. Tras analizar la situación hasta entonces vigente se propone en este estudio que el Estado renuncie a organizar exhaustivamente la colocación y el empleo en todo el territorio y dote a las Comunidades Autónomas de parte de las competencias, tarea que será más eficaz dada la proximidad a las características de cada mercado laboral. Proposición que tiene presente las cautelas que la Constitución establece sobre el trato igual a los españoles de las diversas regiones, y con las precisas matizaciones respecto a ciertas autonomías para realizar cuestión tan delicada.

«Técnicas modernas de garantía del empleo». La experiencia española es reveladora de la coexistencia de una serie de técnicas de fomento y creación de empleo, en la que se armonizan las formas de intervención pública con la iniciativa privada (6). La nueva política del empleo se debate entre la posibilidad de instrumentar técnicas selectivas o hacer uso de todas las técnicas en concurren-

(4) Recomendación que insiste en el tema ya iniciado por la anterior Recomendación 948 (1982): La redistribución y reducción del tiempo de trabajo.

(5) Con la Ley Básica de Empleo culminó el edificio normativo de la política activa de empleo, regulando minuciosamente los diversos aspectos del programa nacional. A raíz de dicha Ley la política activa de empleo no va a cambiar cualitativamente, sí cuantitativamente, pues el centro de la política va a pasar a ser el conjunto de las medidas sobre la oferta, mediante habilitación de medios financieros y fiscales por creación de empleo. Cuando las Comunidades Autónomas emergentes comienzan a disponer programas paralelos de fomento de empleo el panorama se complica.

(6) Simplifica el Prof. Rivero estas técnicas en tres bloques: 1. Técnicas de creación y fomento del empleo por iniciativa pública. 2. Técnicas que reparan en el reparto del trabajo. 3. Técnicas ligadas a la flexibilización de la normativa y de la contratación laboral.

cia y de forma indiscriminada, para así conseguir objetivos parciales en distintos frentes. Ante las diversas técnicas modernas de garantía del empleo Rivero Lamas considera, en el estudio mencionado, que es preciso crear más empleos mediante inversiones que permitan incrementar el número y rentabilidad de las empresas, defendiendo y flexibilizando los derechos de los trabajadores. Las técnicas que lo consigan serán las que deben imponerse. Solución que se alcanzará mediante unas técnicas que permitan la consecución de la síntesis: interesa crear más empleos mediante inversiones que permitan incrementar el número y la rentabilidad de las empresas, defendiendo y flexibilizando los derechos de los trabajadores. Finaliza el profesor Rivero con una exposición de los dilemas de la nueva política de empleo en España; como primer dilema aparece el concepto mismo de trabajo, y un segundo lo constituye la contraposición que se establece entre la protección de la mano de obra ya ocupada y las posibilidades de ocupación de los desempleados.

Para profundizar en la tarea iniciada, Rojo Torrecilla dedica un estudio a «la flexibilidad laboral y su incidencia sobre el empleo, reflexiones y propuestas». Delimita los aspectos y materias laborales a los que se hace referencia en el debate actual sobre la flexibilidad (7), además examina la incidencia de la misma y, más concretamente, de la flexibilidad de entrada. Se opta en este trabajo por una flexibilidad positiva, elaborando algunas propuestas de índole práctica.

Clarificador es el ensayo realizado por Rodríguez Piñero sobre «La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el derecho español del trabajo», afronta el tema de la flexibilidad desde una perspectiva global y general (8), aunque también con referencia a la actual situación. Considera que el dilema flexibilidad-rigidez lleva a un replanteamiento del sistema de fuentes reguladoras de la relación laboral y a una nueva forma de articularlas, además el poder empresarial para organizar el trabajo debe ser más libre y responsable. Al analizar la flexibilidad el profesor Rodríguez Piñero se refiere también al margen de regulación laboral existente, a la autonomía colectiva y al contrato de trabajo, ya que el problema de la flexibilidad se refleja en aquellos ámbitos. El gran problema existente en Derecho del Trabajo es el de tratar de conseguir una mayor homogeneidad en los niveles de protección. Del mismo modo concluye que es preciso reconstruir o reformar nuestro Derecho del Trabajo, pero no a través de restricciones o prohibiciones hacia las nuevas formas de contratación precaria, sino adaptando la disciplina laboral a estas modalidades; con una consiguiente diversidad de regulaciones, pero manteniendo los principios de garantía y tutela del trabajo, asegurando un

(7) Analiza pormenorizadamente los argumentos de los defensores de las políticas de oferta y crítica la misma. Así mismo considera que existe una estrecha relación entre ciertas manifestaciones de la flexibilidad laboral, la precarización del empleo y el incremento de la economía sumergida.

(8) El Prof. Rodríguez-Piñero rechaza que la flexibilidad sea un «problema nacional», y que se trate de presentar así frente a un paradigma externo de flexibilidad. La flexibilidad no es un problema local.

mismo grado de protección igual de los derechos laborales, compatible con una duración temporal del contrato.

Por su parte, Sagardoy Bengoechea reflexiona sobre lo que considera «una concepción positiva de la flexibilidad laboral» (9) y, en tal sentido, propone un modelo de flexibilidad que arranca de las necesidades que han de afrontar la gestión empresarial para justificar la puesta en práctica de medidas de flexibilidad interna y externa, reparando en las dificultades que plantea el establecimiento de unas y otras. La flexibilidad interna es preciso promocionarla por su propio y claro influjo en la eficacia y competitividad empresarial. Mientras que la flexibilidad externa hay que considerarla con la calma que exige sus tremendas implicaciones en la estabilidad social y máxime en países conservadores como los europeos. La eficacia económica pasa por la flexibilidad pero no por cualquier flexibilidad. La flexibilidad eficaz es la que hace resurgir el valor de los recursos humanos y la que hace despertar el interés de los trabajadores por su trabajo y su empresa. En síntesis, la concepción positiva de la flexibilidad que propone es una concepción global que se proyecta sobre todo el Derecho del Trabajo y que es condición para la eficacia económica. Se manifiesta también el profesor Sagardoy sobre los riesgos y las ventajas que la flexibilidad pueden ocasionar.

El segundo bloque lleva por título «Los poderes empresariales y la movilidad laboral». El ejercicio de las facultades empresariales de modificación de la prestación de trabajo tiene evidentes repercusiones para el trabajador. Lo que en los distintos estudios agrupados bajo este bloque se pone de manifiesto:

Bajo el título de «poder del empresario y movilidad laboral», Montoya Melgar muestra un análisis de las distintas modificaciones posibles que puede ser objeto la prestación laboral y de las diversas manifestaciones del poder de dirección empresarial. A veces no basta la labor empresarial de sucesiva y constante especificación de las prestaciones laborales para que éstas sirvan del mejor modo posible a las exigencias de la empresa, ante ello es conveniente e incluso necesario para la satisfacción de esas exigencias no meras concreciones o puntualizaciones de la obligación laboral, sino verdaderas variaciones o cambios en el contenido de la prestación o en sus elementos circunstanciales de tiempo y lugar. Un intento de armonización de los intereses empresariales y los del trabajador se traduce en el establecimiento por el legislador de una compleja serie de instintos y figuras jurídicas, a cuyo través se fija el régimen de las variaciones de la prestación laboral. Especial mención se realiza en este estudio al diseño legal existente, el mismo se refiere, por un lado, a modificaciones sustanciales; por otro, a modificaciones ordinarias, y por último, a las modifica-

(9) Previamente se detiene en un repaso general de la flexibilidad determinando, por una parte, los principales temas del debate de la flexibilidad, así se refiere a los salarios, a la distribución del tiempo de trabajo, al trabajo a tiempo parcial, en empresas de trabajo temporal y al trabajo temporal, a la extinción del contrato de trabajo y por último, a la formación profesional. Y por otra parte, las posiciones sindicales, patronales y gubernamentales sobre la flexibilidad.

ciones excepcionales. También el profesor Montoya califica los poderes empresariales en «fuerte» o «débil», dependiendo de los mecanismos controladores y resarcitorios que instituya el Derecho.

El respeto de los derechos económicos del trabajador en la modificación de la prestación de trabajo ocasiona una problemática puesta ampliamente de manifiesto por Ortiz Lallana («las modificaciones de la prestación de trabajo y los derechos económicos del trabajador»). La repercusión económica que ocasiona al trabajador la modificación de la prestación del trabajo será la que establezca el marco normativo existente, pero si no existe dicho marco normativo, según la interpretación doctrinal y jurisprudencial mayoritaria, el trabajador no tiene siempre reconocida la totalidad de las percepciones económicas, con independencia de su naturaleza, en las nuevas funciones desempeñadas o en el nuevo puesto. Se hace especial hincapié en la estructura salarial y en la problemática suscitada respecto de los complementos salariales. Propugna la profesora Ortiz Lallana la necesidad de conjugar el principio de equivalencia de las prestaciones con la propia finalidad de la normativa sobre movilidad funcional, que no es sino proporcionar regulación a la contraposición de intereses que aquella entraña, logrando un equilibrio entre ellos.

Singularmente llama la atención el planteamiento que García-Perrote Escartín realiza bajo el sugestivo título «poder de dirección y movilidad funcional. El estado de la cuestión en torno a los nuevos criterios de clasificación profesional, la noción de grupo profesional y el alcance de la expresión derechos profesionales». Donde concluye que el marco de la prestación debida por el trabajador y, consiguientemente, el ámbito en el que el empresario puede ordenar el cambio de funciones con amparo en su poder de dirección, sin necesidad de recurrir al ejercicio del *ius variandi*, al acuerdo novatorio, o a la modificación sustancial ex art. 41 ET, coincide con los cometidos y puestos de trabajo susceptibles de calificarse de equivalentes dentro de los incluidos en el grupo profesional. Se afirma también que el ET apela a la negociación colectiva para que sea ésta quien complete, modalice y precise lo que haya de entenderse por derechos profesionales, y también quien regule y defina los grupos profesionales (10).

Sempere Navarro aporta un amplio estudio sobre la movilidad geográfica en la negociación colectiva, trata de comprobar la actitud de los interlocutores respecto de la misma y ver si pugnan por ampliar las facultades empresariales recogidas en el art. 40 ET, o si, por el contrario, se preocupan de restringirlas. Señala la dificultad de racionalizar o unificar el modo en que los interlocutores sociales se han aproximado a la regulación de la movilidad geográfica del trabajador en el seno de la empresa. Las previsiones contenidas en los convenios difieren dependiendo el tipo de traslado analizado o si se trata de desplazamientos.

(10) En el art. 39 ET se instaura una de las más típicas y paradigmáticas relaciones de complementariedad con la negociación colectiva, en el sentido analizado por García-Perrote en «Ley y autonomía colectiva. Un estudio de las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo.» Madrid (MTSS), 1987.

Se pone de manifiesto el considerable número de convenios colectivos que alberga previsiones sobre la movilidad geográfica (11).

Otra de las cuestiones analizadas, en este caso por Martínez Moreno, es la incidencia del factor familiar en la fijación por convenio colectivo de las condiciones del traslado del trabajador. Nos muestra como la situación familiar va a jugar favor del trabajador, en el sentido de hacer más fuerte su «derecho a la inamovilidad». Analiza los traslados voluntarios (en ellos la negociación colectiva introduce una serie de criterios de preferencia que entrarán en juego para dirimir posibles conflictos) y los forzosos (dentro de los mismos diferencia entre los desplazamientos temporales y traslados definitivos y los criterios en cada caso son igualmente diversos) en un número elevado de convenios colectivos (12).

Fijar el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y considerar cuáles son las reacciones que el ordenamiento permite al trabajador son cuestiones relevantes en un estudio como el que realiza la obra comentada, circunstancias que ha determinado González Ortega en «los criterios jurisprudenciales en materia de extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo». En principio, el ET hace posible la modificación unilateral de las condiciones de trabajo a iniciativa del empresario; al empresario le basta el acuerdo previo de los representantes del personal o la autorización de la autoridad laboral competente, según los casos, para modificar las condiciones de trabajo. El profesor González Ortega reflexiona sobre las reacciones que el ordenamiento jurídico permite al trabajador ante una modificación. El análisis desarrollado no es sólo a nivel de textos legales, sino que pone de manifiesto los criterios interpretativos utilizados por la jurisprudencia. Si bien el estudio se centra en la facultad ofrecida al trabajador de extinguir el contrato de trabajo ante las modificaciones introducidas, no toda modificación sustancial posibilita al trabajador el dar por finalizado el vínculo contractual con derecho a indemnización, es más, existirán supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que el trabajador deberá soportar aun cuando le sea impuesta por decisión empresarial y en contra de su propio consentimiento. En este sentido se analizan los distintos supuestos y establecen las diferenciaciones pertinentes (13).

El despido en cuanto resolución del contrato de trabajo puede venir referido a un trabajador en concreto (despidos individuales) o puede referirse a puestos de trabajo (despidos colectivos) (14). Durán López especifica la regulación jurídico-

- (11) Es preciso mencionar como el Prof. Sempere Navarro incluye en su estudio una relación de los Convenios analizados.
- (12) Asimismo incluye el trabajo analizado una relación numerada de convenios por orden cronológico.
- (13) El análisis se centra en los arts. 40 n.º 2, 41 n.º 2 y 50 n.º 1 a) del ET.
- (14) Para el legislador español despidos son sólo los despidos individuales fundados en incumplimiento contractual del trabajador, mientras que los despidos individuales por circunstancias objetivas y los despidos colectivos, serían supuestos de «extinción» del contrato de trabajo no reconducibles, el menos terminológicamente, a la figura del despido.

positiva que el despido colectivo recibe en el Ordenamiento español, refiriéndose a los tres supuestos posibles (fuerza mayor, causas tecnológicas y económicas y muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o extinción de la personalidad jurídica del contratante) y determinando las condiciones en que operan, los trámites necesarios y las consecuencias. Especial mención dedica el profesor Durán López al expediente que es necesario tramitar en los casos enunciados, a la determinación y selección de los trabajadores afectados y a las indemnizaciones que los mismos tienen derecho. El análisis legal (15) lo completa con el estudio de la jurisprudencia y de la práctica administrativa.

Singular atención merece el estudio realizado por Monereo Pérez sobre «La flexibilidad laboral y las políticas de reorganización industrial en España». El profesor Monereo, en principio, realiza unas consideraciones generales sobre la necesidad de la ordenación más flexible del trabajo. Especialmente pone de manifiesto que la evolución del ciclo económico y el cambio tecnológico aconseja una mayor flexibilidad, no sólo de la organización productiva en el plano de la empresa y del sistema económico en general, sino también del propio marco institucional de las relaciones laborales. Aborda la tarea encomendada en dos partes perfectamente delimitadas (16). En la primera se determinan las medidas (laborales y de seguridad social) que contienen las normas de reconversión industrial, las cuales tratan de adaptar el Derecho del Trabajo a las transformaciones estructurales del sistema económico. Fija las diferencias y singularidades del procedimiento para la regulación de empleo por reconversión industrial frente al «normal» establecido en el derecho laboral común. Las medidas laborales substantivas en la reconversión industrial se refieren a la modificación (suspensión de las relaciones laborales, reducciones de la jornada, movilidad de los trabajadores y modificación subjetiva «ex latere» del empleador) y extinción (también jubilación anticipada) de los contratos de trabajo, a la política de rentas salariales (el criterio seguido es la contención salarial), y a la orientación de la política de empleo y de la formación profesional (aparecen nuevas instituciones y técnicas para su instrumentación). Por otro lado, las medidas asistenciales y de seguridad social son relevantes y se concretan en una ampliación extraordinaria de las prestaciones por desempleo y complemento de la prestación ordinaria, prestaciones equivalentes a la jubilación anticipada y complemento a la misma, y en las cotizaciones de Seguridad Social existen peculiaridades que afectan a cotizaciones adicionales, fraccionamiento o aplazamiento de las deudas con la Seguridad Social y exoneración de pago de cuotas en caso de suspensión de los contratos o reducción de la jornada.

En la segunda parte del estudio del profesor Monereo destaca los puntos

- (15) El RD 696/1980, de 14 de abril, sobre modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo es desmenuzado.
- (16) Todo el estudio realizado viene completado con amplias notas a pie de página donde incluye abundante doctrina jurisprudencial, remisiones bibliográficas, así como numerosas referencias normativas y datos económicos.

críticos de las medidas laborales y de Seguridad Social adoptadas en el marco de las reconversiones industriales. Además propone una forma de flexibilidad «ofensiva» (planificada y colectivamente concertada) que llevaría a un tipo de flexibilidad y de regulación socioeconómica sin regresión social. Termina el profesor Monereo con un planteamiento crítico sobre los procesos de reconversión y reindustrialización conducidas bajo la dirección e impulso público, el cual se realiza tanto desde el punto de vista económico como del social y jurídico laboral.

La «Flexibilidad y ordenación del tiempo de trabajo» constituye el tercer bloque. La duración del trabajo no consiste únicamente en su reglamentación, ni siquiera en su limitación, sino también en su organización, en su repartición y en su ordenación, circunstancia a la que se refiere la obra comentada.

La distribución a lo largo de la vida del trabajador de los tiempos de empleo y de no empleo, así como la distribución de la jornada de trabajo son circunstancias especialmente relevantes y problemáticas. Alarcón Caracuel centra su estudio en el análisis de la ordenación del tiempo de trabajo y determina su influencia en el fomento y defensa del empleo. Se detiene, por una parte, en la flexibilidad (en general) como medida de respuesta a la crisis económica, y por otra parte, en la flexibilidad del tiempo de trabajo como exigencia de la sociedad postindustrial. Dedicada especial mención a la jornada de trabajo en su forma típica y atípica, y de las formas atípicas de jornada se deduce que su regulación es bastante deficiente, aunque más por inercia normativa que por deseos de rigidez. Termina el profesor Alarcón Caracuel con unas propuestas que pueden llevar a evitar que la flexibilidad se convierta en mera desprotección del trabajador (17).

Un profundo estudio de la jornada de trabajo es el realizado por Rodríguez Sañudo con enunciado «flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas». En principio, pone de manifiesto cómo en la negociación colectiva de empresa aparecen importantes intentos que tienden a la flexibilización de la jornada. Realiza el profesor Rodríguez Sañudo una referencia a la regulación legal de la jornada de trabajo, para pasar al análisis de la negociación colectiva. En definitiva, analiza los pactos que sobre la base de una regulación de la jornada establecida en el propio convenio, prevén variaciones concretas y determinadas para afrontar situaciones especiales. Con ello, el convenio quiere evitar la rigidez de tal regulación, introduciendo normas de flexibilidad que permitan una distribución distinta del tiempo de trabajo en circunstancias coyunturales previamente determinadas. Finaliza el estudio comentado con el planteamiento de la problemática de legalidad que puede surgir respecto de determinadas cláusulas convenidas.

Se afirma con frecuencia que el contrato de trabajo a tiempo parcial es un medio idóneo de defensa y reparto de empleo. Frente a ello, Merino Senovilla expone en «El contrato de trabajo a tiempo parcial, ¿es un mecanismo idóneo de

(17) En definitiva propuestas que pretenden en el fondo conseguir: una redefinición más flexible del ámbito del Derecho del Trabajo, nuevas formas de intervención normativa y sindical, flexibilización de la normativa de Seguridad Social...

defensa y reparto de empleo? Unas breves anotaciones» las trabas y limitaciones a las que está sometido el contrato, y la necesidad de avance y defensa del mismo, para así conseguir los efectos que teóricamente se deducen de dicho contrato. Que los datos estadísticos revelen un aumento del contrato a tiempo parcial, no debe llevar a pensar que este contrato está ya implantado como un mecanismo de reparto y defensa del empleo; no será así mientras que esta relación laboral se circunscriba a empleos sin cualificación, predomine la mano de obra femenina, la duración temporal y no estén representados por los sindicatos más importantes.

La compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso (18) es el tema abordado por Castiñeira Fernández. Destaca el estudio realizado, pues en él se plantean y resuelven diversas cuestiones relativas a la posibilidad o no de que la autonomía de las partes pueda modificar los recargos previstos en el E.T. y los cauces a seguir para desincentivar a las partes a la utilización de las horas extraordinarias, lo cual contribuye a la flexibilidad. Los recargos sobre el salario no retraen al empresario ni al trabajador en la utilización de las horas extraordinarias, sino que animan a éste a realizarlas y sobre todo cuanto más altos sean. Mencionan cómo varios colectivos establecen la compensación por tiempo de descanso sin recargo.

Otra de las cuestiones relevantes en un análisis como el abordado por la obra comentada es la determinación del tiempo de la prestación en los trabajos descentralizados. Lopera Castillejo, en su estudio, pretende poner en conexión dos posibles planos de incidencia de la flexibilidad: el del tiempo de trabajo y su ordenación («flexibilidad interna»), y el fenómeno de la descentralización del trabajo («flexibilidad externa»). Señala la profesora Lopera Castillejo lo referente al trabajo atípico por el lugar en el que se realiza la prestación, que puede o no estar regulado. Además, se refiere a la complejidad de gestionar un tiempo de trabajo en los casos de figuras que precinden de la intermediación espacial y de la coincidencia temporal. Igualmente, pone de manifiesto que carece de sentido plantear la posibilidad de actuar sobre el tiempo de trabajo cuando la prestación de trabajo descentralizada se realice sin estar sometida a jornada u horario. Si se trata de figuras descentralizadas que carecen de regulación no cabe la posibilidad de actuar sobre el tiempo de trabajo directamente a través de la negociación colectiva.

Entre los aspectos de la relación de trabajo a los que se han dirigido con mayor frecuencia las medidas flexibilizadoras se encuentra el de su constitución. En este sentido, García Murcia se detiene en «la contratación temporal para el fomento del empleo y ordenanzas laborales». La contratación temporal para el fomento del empleo se inscribe entre aquellas medidas que han perseguido conjuntamente los

(18) Destaca la relación de la política laboral sobre horas extraordinarias en el fomento y defensa del empleo, y como se ha superado la regulación «sanitaria» de las horas extraordinarias que consistía en establecer un tope máximo, un recargo mínimo y voluntariedad de las mismas. Hoy se pretende la reducción de las horas extraordinarias dirigida a crear empleo.

objetivos de flexibilizar las normas sobre contratación laboral y, al mismo tiempo, incentivar el empleo y animar el mercado de las colocaciones. Las normas que se han ocupado de regular específicamente el contrato para el fomento del empleo o las que han regulado las restantes modalidades de contratación temporal, han sido por lo general muy breves y concisas, y han ofrecido tradicionalmente un contenido bastante limitado. Todo ello ha ocasionado graves problemas interpretativos, como revela la doctrina jurisprudencial. Es destacable el estudio realizado, en donde se pone de relieve la resistencia que las Ordenanzas laborales puede ofrecer a la introducción de determinadas medidas flexibilizadoras y al uso de esa fórmula contractual. Tras analizar la doctrina jurisprudencial al respecto, no muy consolidada, opta el profesor García Murcia por considerar que sean las propias partes interesadas las que han de procurar la adaptación de la normativa sectorial a las nuevas fórmulas o instituciones que va introduciendo en el Ordenamiento jurídico-laboral la legislación estatal.

La flexibilización del mercado de trabajo es preciso entenderla en un sentido amplio que comprenda todas aquellas reformas que tienden a ajustar las cantidades, calidades y precios de este factor de producción a las conveniencias del sistema productivo. Martínez Abascal, bajo esa afirmación, y con el título de «La contratación temporal coyuntural en el ordenamiento laboral español como instrumento flexibilizador del mercado de trabajo», realiza un análisis de la incidencia de la contratación temporal coyuntural en la flexibilización del mercado de trabajo. Especifica la evolución normativa sobre dicha contratación, de la que se deduce un gradual proceso de revisión material del principio de estabilidad en el empleo en materia de contratación temporal y la sustitución de éste por su principio antitético: el de eventualización en el empleo, y concluye que esta modalidad no produce absolutos efectos satisfactorios sobre el fomento del empleo, y en cambio sí da lugar a efectos reflejos negativos. Tampoco vista la contratación temporal coyuntural desde la perspectiva de la función constitucional del Derecho del Trabajo supone una medida de fomento del empleo de determinados grupos de trabajadores. Asegura el profesor Martínez Abascal que la contratación referida no es en sentido propio una medida de fomento del empleo de determinados grupos de trabajadores que encuentren una dificultad especial para ello, sino un beneficio dado a los empresarios para que puedan superar a costa del empleo la situación de crisis.

En los distintos estudios comentados de esta obra se ha predicado la flexibilidad de numerosos aspectos, y en especial en lo que afecta a la regulación de la jornada laboral. En «Horario de trabajo y horario de asistencia al público: problemática jurídica y sindical» es donde García Blasco, por último, se refiere a la flexibilidad que afecta a la jornada laboral en lo relativo a su colocación, que va dirigida a la «ubicación de un tiempo determinado de la prestación laboral»: horario flexible. Las conveniencias de los trabajadores y no del empresario justifican el horario flexible y el mismo redundará en una disminución del absentismo laboral. Estamos ante un atento estudio donde queda determinada la problemática que conlleva la flexibilidad horaria y la regulación convencional existente. Acaba su trabajo García Blasco manifestando los problemas jurídicos

que pueden aparecer en la articulación de los horarios de trabajo con la libertad de horarios mercantiles; asimismo pone de relieve el papel de la autonomía colectiva y de la individual. Una de las principales funciones de la negociación colectiva es la que se refiere precisamente a la regulación de la materia analizada, en la que puede asumir un papel flexibilizador frente a las limitaciones legales y constitucionales, que son a menudo demasiado rígidas.

En suma, la obra supone en su conjunto una valiosa aportación, que sin duda contribuirá a clarificar la difícil cuestión examinada, que por otra parte es de gran actualidad. En esta reseña sólo se dejan apuntadas algunas de las interesantes aportaciones que contienen cada uno de los estudios comentados.