

SISTEMA DE EMPRESA Y “DESCUELGUE”

CONVENCIONAL

Wilfredo Sanguineti Raymond ¹

Sumario: I. Premisa. II. Los intentos de elusión de la uniformidad de los convenios sectoriales como telón de fondo. III. La institucionalización del “descuelgue” a nivel empresarial como repuesta. IV. ¿“Descuelgue” o fomento negociación colectiva de empresa? Razones de una opción.

I. Premisa

A diferencia lo que ocurre con los demás cambios introducidos en el régimen legal de la negociación colectiva, dentro de la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 no es posible encontrar una referencia clara y concluyente al objetivo de favorecer la “adaptabilidad” del contenido de los convenios colectivos a la situación y necesidades específicas de las empresas incluidas en sus ámbitos de aplicación ². Pese a ello, la inclusión de instrumentos dirigidos a facilitar la consecución de dicho propósito constituye en realidad una de las líneas básicas de actuación de la Reforma de 1994, a través de la cual se ha buscado aliviar una serie de tensiones presentes dentro del sistema español de negociación colectiva, las cuales venían ejerciendo en los años anteriores una fuerte presión en favor de una redefinición de sus ámbitos de actuación, que debilita el papel uniformador desempeñado por los convenios sectoriales en pro de una fijación de las condiciones de trabajo lo más cercana posible al nivel empresa-

¹ Profesor Titular del Departamento del Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Salamanca y Catedrático Habilitado. Comunicación a las **XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales y colectivos”, Huelva, 18 y 19 de diciembre de 1997. Ha sido publicado en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (Coordinador), **El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales**, Madrid, Ed. Tecnos-Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, 1999, págs. 344-357.

² Si acaso, puede ser citada en esta dirección la genérica alusión que en ella se hace a la conveniencia de que “*lo regulado se ajuste lo más posible a sus ámbitos de aplicación*”, la cual es puesta en

rial ³.

II. Los intentos de elusión de la uniformidad de los convenios sectoriales como telón de fondo

En principio, dichas tensiones, a cuyo impulso contribuyen tanto cambios en los métodos y sistemas de producción, al socaire de los cuales se pone cada vez más en cuestión la idoneidad de la fijación de reglas uniformes a niveles centralizados ⁴, como también un mayor interés del sector empresarial por la negociación en ámbitos reducidos, en los que la debilidad sindical originada por la precarización del empleo resulta más notoria ⁵, constituyen una constante dentro de la evolución reciente de los sistemas de relaciones laborales de los países industrializados, en todos los cuales se asiste, al menos desde mediados de la década anterior, al desarrollo de tendencias centrífugas, encaminadas a propiciar un desplazamiento del centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva hacia niveles descentralizados.

No obstante, las mismas se han manifestado en España de una manera bastante singular. En efecto, a diferencia de lo sucedido en otras latitudes, las fricciones generadas por la aplicación sin fisuras de lo pactado en los convenios de nivel superior a la realidad cada vez más diversificada y cambiante de las empresas, plenamente verosímiles, por lo demás, tratándose de un sistema negocial como el español, que pese a su fragmentación sigue estando basando en las unidades de ámbito sectorial ⁶, no han tratado de ser solventadas aquí a

contacto luego con *“las reglas introducidas en materia de cláusulas de descuelgue”*.

³ Estas tensiones fueron puestas de manifiesto especialmente por F. DURAN LOPEZ y C. SAEZ LARA, “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo”, **RL**, 1991, T. II, pág. 388. Vid. también, del primero de los autores citados, “Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales”, **REST**, 1992, núm. 18, pág. 11, así como S. COLLADO LUIS, “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación de condiciones de trabajo”, **AL**, 1994, núm. 10, pág. 154.

⁴ Para una síntesis del debate acerca del impacto de las nuevas formas de organización del trabajo sobre los sistemas de negociación colectiva, vid. J. R. MERCADER UGUINA, **Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios**, Madrid, Ed. Civitas-Universidad Autónoma de Madrid, 1994, pags. 116-117.

⁵ Como observa A. BRONSTEIN, “La negociación colectiva en España desde una perspectiva internacional”, **RL**, 1987, T. I, pág. 965.

⁶ Una de las peculiaridades más relevantes de la estructura de la negociación colectiva española está constituida por el predominio que sobre ella ejercen las unidades de contratación sectorial de

través de la puesta en marcha de procesos consensuados de descentralización convencional, dirigidos a acercar la negociación a las unidades productivas, sino mediante el empleo a nivel empresarial de un conjunto de mecanismos indirectos de diversa índole, todos ellos orientados a eludir, de forma parcial y selectiva, la aplicación de las previsiones contenidas en los convenios de sector.

El catálogo de medidas puestas en práctica, todas ellas con reflejo a nivel jurisprudencial, abarca, desde la hipótesis más benigna y menos frecuente de la suscripción a tal efecto de acuerdos *ad hoc* con los representantes de los trabajadores en la empresa, pasando por el recurso al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previsto por el primitivo artículo 41 ET con el fin de obtener autorización de la Administración Laboral para proceder a la introducción de cambios de forma unilateral, hasta llegar al supuesto extremo -pero no por ello insólito- de la utilización de la contratación individual “en masa”, mediante la suscripción de una pluralidad de pactos novatorios con el personal contrapuestos a lo dispuesto colectivamente ⁷.

Aunque por caminos diferentes, todas estas actuaciones se encaminaban a la consecución del mismo resultado: poner entre paréntesis la ordenación general prevista para ciertas materias por el convenio supraempresarial, reemplazándola por otra distinta, diseñada “a medida” de las aspiraciones empresariales a través del acuerdo con los representantes de los trabajadores, una

reducidas dimensiones (preferentemente de ámbito provincial). Esta característica ha hecho posible que la misma haya sido objeto de valoraciones negativas, tanto debido a su marcada atomización (Cfr. A. MARTIN VALVERDE, “Estructura y proceso de la negociación colectiva”, **REST**, 1992, núm. 18, pág. 23), como por su excesiva centralización (Cfr. F. DURAN LOPEZ, “Negociación colectiva ...”, cit., pág. 12). Lo que ocurre es que, así configurado, el sistema español reúne todos los inconvenientes de ambas opciones, sin ofrecer a cambio ninguna de sus ventajas: si por una parte se halla demasiado fragmentado como para propiciar una reducción de la conflictividad o permitir la puesta en práctica de políticas de rentas, por otra es demasiado centralizado como para contemplar adecuadamente las necesidades específicas de las empresas afectadas. En esta dirección, vid. M. L. MARCO ALEDO, “Negociación colectiva en España y resultados macroeconómicos”, **RL**, 1995, núm. 24, pág. 77.

⁷ Todas estas prácticas, así como la actitud inicialmente complaciente de la jurisprudencia con algunas de ellas, fueron denunciadas oportunamente por un importante sector de la doctrina. En este sentido, vid. especialmente M. E. CASAS BAAMONDE y A. BAYLOS GRAU, “Organización del trabajo y autonomía individual: la ‘desregulación’ del convenio colectivo”, **RL**, 1988, T. II, pags. 159-178; I. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, “El acuerdo individual en ‘masa’ como vía para eludir la negociación con los representantes de los trabajadores”, **RL**, 1988, T. I, pags. 642-644, y “Autonomía individual ‘en masa’ y antisindicalidad”, **RL**, 1989, núm. 23, pags. 8-19; así como M. E. CASAS BAAMONDE, “La individualización de las relaciones laborales”, **RL**, 1991, T. II, pags. 415-421.

maraña convenientemente coordinada de pactos individuales o una decisión unilateral del empresario de proyección o efectos colectivos. Es por esta razón que, aunque en defensa de su legitimidad se llegó a alegar en alguna ocasión el contenido no necesariamente peyorativo, sino incluso más favorable, de las estipulaciones introducidas en estos casos ⁸, no resulta posible asimilar estas situaciones a los clásicos actos individuales o colectivos de mejora o complemento de condiciones mínimas de trabajo establecidas en los convenios colectivos, pacíficamente admitidos por la doctrina y la jurisprudencia. Y es que, como se puso rápidamente de manifiesto por un sector de la primera, antes que superar o complementar una regulación diseñada con tal carácter por el convenio, moviéndose así dentro de los márgenes de lo admitido por éste, lo que se pretendía aquí era suplantarlo el régimen de determinadas condiciones de trabajo introducido convencionalmente con el propósito de que sea acatado sin fisuras ni desviaciones en los niveles inferiores, contrariando así la vocación unificadora que lo animaba, así como el interés de las organizaciones sindicales -e incluso empresariales- pactantes a la uniformidad en su cumplimiento ⁹. Es decir, sustraerse al imperio de lo que técnicamente se denomina cláusulas convencionales "*standard*", dirigidas a implantar un régimen homogéneo de las materias que tratan para todas las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, razón por la cual resultan, en línea de principio, absolutamente indisponibles para la autonomía individual, que se ve imposibilitada de adoptar modificaciones de su contenido tanto *in peius* como *in melius* ¹⁰.

En concreto, en una abrumadora proporción de los casos, de lo que se

⁸ Especialmente a nivel jurisprudencial. Emblemática resulta, desde esta perspectiva, la STCT de 7-3-1988 (A. 102), en la que, luego de afirmar que la fijación por convenio de una jornada continuada "*no puede privar a la empresa de hallar fórmula hábil para atender necesidades de trabajo que surjan en horario distinto, siempre que con ello no se vulneren los derechos de los trabajadores*", se salva esta posible objeción señalando que "*la nueva jornada en cómputo anual es inferior a la pactada, por lo que en principio es más favorable*".

⁹ Expresamente en este sentido, M. E. CASAS BAAMONDE, op. ult. cit., pág. 415.

¹⁰ Conforme ponen de manifiesto M. RODRIGUEZ-PIÑERO, "Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical", **RL**, 1992, núm. 15, pág. 7; y F. CAVAS MARTINEZ, "Notas jurisprudenciales sobre la novación contractual en masa de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo", en AA.VV., **Homenaje AL Prof. Juan García Abellán**, Murcia, Universidad de Murcia, 1994, pag. 49 y 61. Una aproximación a este tipo de cláusulas puede verse en M. D'ANTONA, "La autonomía individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", **RL**, 1991, T. II, pags. 304-305.

trataba era de descartar la aplicación de las estipulaciones incluidas en los convenios sectoriales respecto de una de las materias cuyo tratamiento asume de manera más clara y emblemática dicho carácter: la relativa a la distribución del tiempo de trabajo ¹¹, adoptando en su relevo un régimen horario para el personal de la empresa diferente y, por ello mismo, contrario al primero, al margen de cualquier juicio comparativo acerca de su mayor o menor favorabilidad ¹².

Más allá de las apariencias, pues, el auténtico cometido de las prácticas reseñadas fue, durante la etapa previa a la Reforma de 1994, el de operar como mecanismos dirigidos a socavar el rol uniformador de las condiciones de trabajo que hasta entonces habían venido desarrollando sin mayores interferencias los convenios de ámbito supraempresarial, atacando para ello aquellas parcelas o aspectos de su contenido que, de forma más clara y específica, habían sido introducidos con tal fin. Es decir, servir como herramientas o instrumentos de una estrategia empresarial de *“paulatino vaciamiento de la función de regulación homogénea de condiciones de trabajo que cumple el convenio colectivo de eficacia **erga omnes**”*, encaminada a hacerla perecer en manos de *“la fragmentación y dispersión”* ¹³.

Frente a las posibilidades de conceder un mayor protagonismo a la unidad de negociación empresarial o de fomentar una mayor articulación entre

¹¹ La distribución del tiempo de trabajo ha sido, como afirma F. CAVAS MARTINEZ, op. ult. cit., pág. 46, con el respaldo de abundante material jurisprudencial, *“la materia que ha polarizado normalmente las fricciones entre las instancias individual y colectiva de la autonomía negocial”*. No obstante, incluso los supuestos de utilización de la negociación directa con los representantes de los trabajadores y la autorización administrativa prevista por el artículo 41 ET, remiten por lo general a hipótesis del mismo tipo. Vid., a título de ejemplo, STCT 5-4-1988 (A. 141) y SSTS 15-3-1990 (AL, 1991, T. II, págs. 841-844) y 20-4-1990 (AL, 1991, T. II, págs. 844-845).

¹² Como señala M. RODRIGUEZ-PIÑERO, loc. ult. cit., *“la disciplina colectiva de los horarios, no sólo es un régimen de tutela mínima, sino también es un régimen ‘standard’ cuando establece las modalidades del uso del tiempo de trabajo que han de ser observadas por todos; tal ocurre en la norma del convenio colectivo que trata de imponer de forma uniforme, existiendo un interés colectivo en ello, un régimen de horarios cuya imperatividad opera rigurosamente como una prohibición de una jornada distinta, incompatible con aquélla, incluso si en caso concreto podría considerarse más conveniente o más favorable”*. Vid. también, en la misma dirección, las opiniones de los autores citados en la nota núm. 9, así como , M. E. CASAS BAAMONDE, *“La individualización ...”*, cit., pág. 415.

¹³ Como observaron en su momento M. E. CASAS BAAMONDE y A. BAYLOS GRAU, *“Organización del trabajo ...”*, cit., pág. 170.

los distintos niveles de contratación, haciendo uso para ello de los instrumentos adaptativos puestos a disposición de los sujetos negociadores por el propio sistema ¹⁴, el camino seguido en España para hacer frente a los problemas de adecuación del contenido de los convenios colectivos a las necesidades de las empresas incluidas en sus ámbitos de aplicación fue, de este modo, el bastante más directo y expeditivo de intentar “escapar” de forma selectiva a su aplicación, recurriendo además para ello de forma prioritaria al uso en una dimensión materialmente colectiva de la autonomía individual o a técnicas de intervención subsidiaria de la Administración en las relaciones laborales, con el fin de sortear de paso también la negociación con los representantes de los trabajadores.

Mientras la ilicitud de estos dos procedimientos extremos fue declarada, luego de algunas vacilaciones de la jurisprudencia ordinaria, por el TC a través de sus Sentencias 92/1992, de 11 de junio y 105/1992, de 1 de julio ¹⁵, en ambos casos por considerarlos contrarios al derecho a la negociación colectiva reconocido por el artículo 37.1 CE, la cuestión relativa a la validez de los acuerdos modificatorios suscritos con los representantes de los trabajadores en la empresa permanecería, en cambio, falta de una respuesta clara y concluyente, registrándose sobre el particular opiniones encontradas tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial ¹⁶.

¹⁴ Conforme pone de manifiesto por M. E. CASAS BAAMONDE, op. ult. cit., pág. 421. No debe perderse de vista que la prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en la versión original del artículo 84 ET, ni impedía que el espacio de un convenio pudiera ser ocupado por otros de ámbito distinto una vez concluida su vigencia, ni operaba como obstáculo a los intentos de coordinación de los niveles de negociación que emprendiesen al amparo del artículo 83.2 ET. Es posible afirmar, por ello, con F. VALDES DAL-RE, “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, **RL**, 1995, núm. 5, págs. 24-25, que la continuidad de la estructura negocial española durante los últimos años, pese a las denuncias acerca de su inadecuación, constituye, a fin de cuentas, una “*opción de la propia autonomía colectiva que, al no querer o no saber renovarla por el cauce abierto por el artículo 83.2, apostó por la aplicación del valor de la estabilidad, legislativamente incorporado al citado art. 84 ET*”.

¹⁵ Sobre estas dos sentencias del TC, con atención a la problemática que aquí se examina, resulta de especial interés el comentario de M. RODRIGUEZ-PINERO, “Autonomía individual ...”, cit., pags. 1-8.

¹⁶ La ilicitud de este tipo de acuerdos fue sustentada desde un inicio por M. E. CASAS BAAMONDE y A. BAYLOS GRAU, “Organización del trabajo ...”, cit., pág. 175. No obstante, pronto aparecerían autores que, contrariando la opinión prácticamente unánime de la doctrina en torno a la inviolabilidad de la introducción de modificaciones en las condiciones de trabajo pactadas en convenio colec-

III. La institucionalización del “descuelgue” a nivel empresarial como repuesta

Las medidas de reforma puestas en marcha por la Ley 11/1994 se inscriben en este contexto, marcado por el afloramiento de la tendencia a afrontar la falta de atención de los convenios de sector a la demanda empresarial de una mayor diversidad normativa por la vía de la elusión de sus previsiones.

Partir de esta constatación resulta esencial a los efectos de calibrar el sentido de los cambios introducidos con el objeto de facilitar la “adaptabilidad” del contenido de dichos convenios sectoriales a las necesidades de las unidades productivas incluidas en sus ámbitos de aplicación. En concreto, las cláusulas de “descuelgue” salarial, a través de las cuales se encomienda a los propios convenios de ámbito supraempresarial la regulación *de las “condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial”* en ellos previsto *“a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”* (artículos 82.3 y 85.2.c ET), y los acuerdos de empresa de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio estatutario, por medio de los cuales se habilita al empresario y los representantes de los trabajadores a introducir modificaciones de lo pactado en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento, cada vez que concurran *“probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”* que lo justifiquen (artículo 41.2 ET).

Si se observa desde esta perspectiva ambos mecanismos no es difícil advertir cómo lo que con su implantación se ha pretendido no ha sido tanto po-

tivo por la vía del artículo 41 ET, se inclinarían por admitir su validez como medida flexibilizadora amparándose en este artículo. Cfr., en este sentido, C. SAEZ LARA, “Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo”, **RL**, 1991, T. I, págs. 201-210; F. DURAN LOPEZ y C. SAEZ LARA, “Autonomía colectiva ...”, cit., págs. 395-401; y F. DURAN LOPEZ, “Negociación colectiva ...”, cit., págs. 12-18. Por lo que respecta a la jurisprudencia, pueden detectarse pronunciamientos que niegan que lo pactado en convenio pueda ser alterado mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, bien con carácter general (STCT de 5-4-1988, **AL**, 1991, T. II, págs. 812-813), o bien a través del canal previsto por el artículo 41 ET (STS de 11 de abril de 1991, A. 3262), al lado de otros que lo admiten de forma excepcional (STSJ Canarias de 29-9-1994, **AL**, 1995, núm. 10, págs. 730-731).

ner freno a los intentos de “huida” de la regulación sectorial uniforme detectados en el pasado, impidiendo a sus protagonistas la consecución del resultado esperado (su desplazamiento por otra distinta, más acorde con sus pretensiones), como tratar de “encauzar” este tipo de “desviaciones” por cauces necesariamente colectivos, que garanticen la intervención de una instancia representativa de los trabajadores en la adopción de las decisiones correspondientes ¹⁷.

Asumiendo en última instancia como más adecuado el método de flexibilización previamente “ensayado” por el sector empresarial, caracterizado por la búsqueda de mecanismos que legitimen la adopción de regulaciones propias y separadas a nivel empresarial para determinadas materias, lo que ha buscado el legislador de 1994 ha sido, de este modo, esencialmente poner fin a su versión más individualista y unilateral, “colectivizándolo” y rodeándolo de un conjunto de garantías, con el fin de hacerlo compatible con los principios que informan el desenvolvimiento del sistema sindical español. Las cláusulas de “descuelgue” salarial y los acuerdos de empresa a los que se ha hecho referencia no son, desde esta perspectiva, otra cosa que instrumentos cuya funcionalidad ha sido convenientemente redefinida con el fin de hacer posible, esta vez a nivel colectivo, ese efecto de “*desplazamiento del orden convencional general*” ¹⁸ en que se concreta el singular tipo de “adaptabilidad” que se ha decidido promover desde la ley ¹⁹.

¹⁷ De allí que, como hace notar S. DEL REY GUANTER, “Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos a la luz del Texto Refundido de Estatuto de los Trabajadores”, **REDT**, 1996, núm. 77, pág. 442, “*el mismo supuesto de la STC 105/1992, examinado bajo la óptica de la normativa actual, admitiría un acuerdo de ‘descuelgue’ de los contemplados en el artículo 41.1, siempre y cuando la materia en cuestión fuera calificable de ‘horario’ y no de ‘jornada’*”.

¹⁸ Como lo describe A. DESDENTADO BONETE, “La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994”, **CDJ**, 1997, T. XX, pág. 71.

¹⁹ Ambos instrumentos, ahora dirigidos a la consecución de una misma finalidad, se encontraban ya presentes, de una forma u otra, con anterioridad a la Reforma. En el caso de las cláusulas de “descuelgue” salarial, su empleo se remonta al AMI de 1980, en el cual se incluyó una cláusula de este tipo, que permitía la inaplicación de la banda de incrementos salariales pactada a aquellas empresas que acreditaran una situación de déficit o pérdidas durante los dos años anteriores. Esta fórmula sería reproducida más adelante en el ANE de 1981, el AI de 1983 y el AES de 1984, aunque siempre con escasos resultados (Cfr. A. BAYLOS GRAU, “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, cit., págs. 324-327; y E. GARRIDO PEREZ, “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, **RL**, 1995, núm. 5, págs. 23-24). Por su parte, los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo se encontraban previstos dentro del primitivo artículo 41 ET como mecanismo primigenio de viabilización de esta clase de cambios, siendo objeto de discusión su aptitud

A despecho de otras opciones, pues, la reivindicación empresarial de una menor homogeneidad en el tratamiento de las condiciones de trabajo ha tratado de ser satisfecha mediante la creación de lo que, vistas las conexiones funcionales y teleológicas existentes entre los mencionados instrumentos, bien puede ser considerado como un auténtico sistema normativo de inaplicación parcial o -dicho con un término que inmediatamente ganaría fortuna para describir su función principal- “descuelgue” convencional, dirigido a facilitar, a través de mecanismos jurídicos de distinta naturaleza pero idéntica finalidad, el apartamiento singularizado a nivel de empresa de lo estipulado en los convenios colectivos sectoriales cada vez que ello resulte preciso para un mejor contemplación de la situación o necesidades concretas de las unidades productivas ²⁰.

Este sistema se distinguiría de las incontroladas tentativas de “escape” de etapas precedentes, antes que por el resultado que se pretende hacer posible con su aplicación, por la supeditación de su efectividad a la observancia de un conjunto de garantías, las cuales contribuyen a proporcionarle un nuevo carácter. Estas garantías son las siguientes: a) la naturaleza necesariamente colectiva de los instrumentos convencionales a través de los cuales actúa; b) la restricción de sus alcances al tratamiento de un número limitado de materias, con exclusión de cualesquiera otras; c) la subordinación de su efectividad a la concurrencia de determinadas causas justificativas que le presten legitimidad; y d) el carácter restringido en el tiempo de sus efectos, que en ningún caso

para afectar lo dispuesto en un convenio colectivo (Cfr. *supra* nota 16).

²⁰ La consideración de las cláusulas de “descuelgue” salarial y los acuerdos de modificación de condiciones pactadas en convenio estatutario como mecanismos que, pese a sus diferencias de configuración, comparten una finalidad común, constituye una constante en la doctrina. En este sentido, vid. C. ALFONSO MELLADO, A. PEDRAJAS MORENO y T. SALA FRANCO, “La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios”, **RL**, 1995, núm. 8, pág. 93, también en Los acuerdos o pactos de empresa, Valencia, Tirant lo blanch, 1996, pág. 37; A. BAYLOS GRAU, “La negociación colectiva”, **GS**, 1994, núm. 128, págs. 47-48, y “Cláusulas de descuelgue”, **GS**, 1994, núm. 128, pág. 55; E. BORRAJO DACRUZ, **Introducción AL Derecho del Trabajo**, Madrid, Ed. Tecnos, 9ª ed., 1996, pág. 313; J. CRUZ VILLALON, “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma de 1994”, **RL**, 1994, núm. 17-18, pág. 128; J. GARCIA MURCIA, “Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa”, **DL**, 1995, núm. 46, págs. 51-52; F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, **AL**, 1997, núm. 10, pág. 191; J. RIVERO LAMAS, “Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)”, **DL**, 1994, núm. 43, pág. 49.

pueden extenderse más allá del período de vigencia del convenio afectado.

El significado de cada una de estas garantías, así como su coherencia con los objetivos de política del Derecho perseguidos por el legislador a través de la introducción del sistema de “descuelgue” recién descrito, difícilmente pueden pasar desapercibidos al intérprete.

Así, a través de la remisión a instrumentos convencionales de naturaleza forzosamente colectiva ²¹, las normas reguladoras del “descuelgue” buscan garantizar, antes que nada, que sea la propia autonomía colectiva la que, sin injerencias de instancias o poderes distintos, asuma la delicada tarea de “*corregirse a si misma*”²². Ello significa que, si bien el legislador, a diferencia de lo ocurrido en etapas anteriores, parte aquí de aceptar la posibilidad de una ruptura del orden convencional aplicable a la empresa, se inclina simultáneamente por negar aptitud para producir ese resultado, tanto a la autonomía individual como a la voluntad unilateral del empresario. Frente a ello, opta por hacer recaer sobre el propio poder regulador atribuido constitucionalmente a los representantes de los trabajadores y empresarios, bien que expresado de distinta manera, la potestad de disponer de sus resultados normativos ²³. La intención de poner coto a los ataques a lo acordado en convenio colectivo mediante el empleo de la autonomía individual “en masa”, bien que por el poco ortodoxo camino de crear mecanismos que permitan la consecución del objetivo que con estas prácticas se perseguía, a la que se hizo alusión antes, trasluce aquí claramente ²⁴.

²¹ Ya sea a través del reenvío a los propios convenios con el fin de que establezcan las “*condiciones y procedimientos*” de inaplicación de su régimen salarial, o al “*acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*” como instrumento modificador, los artículos 82.3 y 41.2 ET se encaminan a asegurar que la inaplicación de lo pactado en el ámbito sectorial se produzca contando, de una forma u otra, con el asentimiento de instancias representativas de los trabajadores.

²² En palabras de F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Mecanismos de descuelgue salarial”, **AL**, 1997, núm. 10, pág. 191.

²³ Como pone de relieve M. E. CASAS BAAMONDE, “Descuelgue’ salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses”, (I), **RL**, 1995, núm. 4, pág. 3, y (II), núm. 5, pág. 1.

²⁴ Esta intención es puesta de manifiesto, entre otros, por J. MATIA PRIM, “Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral”, en F. VALDES DAL-RE, **La reforma del mercado laboral**, Valladolid, Ed. Lex Nova, 1994, pág. 32; e Y. VALDEOLIVAS GARCIA, **El acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario**, Madrid, CES, 1996, págs. 30-31.

Pero tampoco dentro de este sistema la autonomía colectiva es capaz, por sí misma y al margen de cualquier otra consideración, de llevar a cabo la puesta en suspenso de la ordenación convencional. Para ello es indispensable, como ya se ha puesto de manifiesto, que la pretensión de “descuelgue” afecte a alguna de las materias expresamente relacionadas por las normas que lo regulan ²⁵. Estas admiten, así, únicamente actos puntuales de inaplicación de las previsiones contenidas en los convenios sectoriales, vinculados de forma necesaria a un número restringido de cuestiones cuya relación con la demanda empresarial de adaptabilidad ha resultado más evidente a ojos del legislador, y no un apartamiento generalizado de las mismas. No estamos, en consecuencia, ante un reconocimiento global e incondicionado de los denominados pactos derogatorios de empresa, que faculte a los sujetos situados en los niveles inferiores a afectar cualquiera de las materias reguladas por los convenios de ámbito superior ²⁶, abriendo así el camino a una ilimitada “*dinámica depredadora*” de su contenido ²⁷; ni ante una habilitación general para recurrir a la negociación colectiva de empresa en sustitución de la sectorial, adoptando a ese nivel convenios que arrebatan de manera íntegra y definitiva este espacio regulador a los de rama de actividad, como ha ocurrido en el ámbito supraempresarial en virtud de la introducción del artículo 84.2 ET. Rechazando ambas opciones extremas, capaces de minar desde sus cimientos mismos la posición de gobierno de dicho espacio desempeñada por los convenios en cuestión, los preceptos que disciplinan el “descuelgue” se inclinan más bien, como se acaba de indicar, por al admitir únicamente una serie limitada de excepciones puntuales a su vigencia. La inaplicación opera, de este modo, antes que como regla, como una excepción a la vigencia general de lo pactado en el nivel superior.

²⁵ Bien al “*régimen salarial*”, en el caso de las cláusulas de “descuelgue”, o bien al “*horario*”, “*régimen de trabajo a turnos*”, “*sistema de remuneración*” o “*sistema de trabajo y rendimiento*”, tratándose de los acuerdos del artículo 41 ET.

²⁶ Conforme observa F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Los pactos modificatorios de condiciones de trabajo”, **RL**, 1996, núm. 21, pág. 15.

²⁷ Dicho con palabras de A. OJEDA AVILES, “Acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva”, Ponencia presentada al VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, 1995, pág. 9 del original policopiado.

Una excepción que, además, precisa para hacerse efectiva de la concurrencia de una causa que proporcione legitimidad al “descuelgue” desde la perspectiva de los objetivos perseguidos por el legislador con su admisión ²⁸. Incluso, pues, en los casos en que la materia afectada sea de aquellas especialmente cualificadas por la ley, resulta indispensable acreditar paralelamente la necesidad de proceder a una alteración del régimen convencional que le es aplicable. Como se ha puesto de manifiesto ²⁹, esta exigencia de causalidad tiene la virtualidad, de introducir un elemento extraordinario de control judicial sobre la finalidad perseguida a través del “descuelgue”, que opera además en relación a la actuación concertada de las dos partes negociadoras, y no respecto de la voluntad de una de ellas, como ocurre en los demás supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos por el artículo 41 ET ³⁰. Se posibilita, así, una supervisión externa del ejercicio de esta nueva potestad dispositiva que se hace recaer en manos de la autonomía colectiva, con arreglo a la cual cabrá distinguir, asignando en cada caso los efectos correspondientes, los actos de inaplicación que, además de haber sido decididos colectivamente y afectar a las materias admitidas por los preceptos habilitantes, se encuentran amparados en una causa justificativa, de aquellos que lo único que persiguen es producir una degradación de las condiciones de trabajo mediante la elusión de la norma convencional. La presencia de este control resulta imprescindible para conjurar el peligro, reiteradamente denunciado ³¹, de una sustitución de la individualización “en masa” de etapas anteriores por una

²⁸ Mientras la causa habilitante del “descuelgue” viene identificada por el artículo 82.3 a través de la referencia al “*daño a la estabilidad económica de la empresa*” que se produciría de aplicarse en sus propios términos el régimen salarial del convenio superior, el artículo 41 opta por una genérica alusión a la concurrencia de “*probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*” que avalen las alteraciones que se pretende introducir.

²⁹ Entre otros por C. ALFONSO MELLADO, A. PEDRAJAS MORENO y T. SALA FRANCO, “La modificación ...”, cit., págs. 97; y C. SAEZ LARA, “Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico”, **RL**, 1995, núm. 11, pág. 59.

³⁰ Y. VALDEOLIVAS GARCIA, **La modificación sustancial ...**, cit., pág. 70.

³¹ En especial por A. BAYLOS GRAU, “Cláusulas de descuelgue ...”, cit., pág. 340, “La negociación ...”, cit., págs. 49, y, conjuntamente con S. GONZALEZ ORTEGA, “Las medidas de reforma del mercado de trabajo: de los propósitos a las realidades”, **GS**, 1994, núm. 128, pág. 12. Vid. también J. CRUZ VILLALON, “El artículo 41 ...”, cit. pág. 133; y J. FERNANDEZ DOMINGUEZ y M. MARTINEZ BARROSO, “La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: el supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los trabajadores”, **La Ley**, 1995, T. II, pág. 901.

suerte de “*minifundismo convencional*”, basado en la suscripción de pactos puramente concesivos a nivel de pequeña empresa con representantes con escasa experiencia sindical y una muy limitada capacidad de resistencia negocial³².

La puesta entre paréntesis de las previsiones del convenio sectorial habilitada por el legislador es, por último, puramente temporal. En vez de dar lugar a una ocupación definitiva del espacio regulador de nivel empresarial, los instrumentos de “descuelgue” operan, por su propia naturaleza, como mecanismos de exceptuación de la aplicación de un concreto convenio colectivo, en función de la existencia de una específica situación empresarial. Por ello, no extienden su vigencia más allá de la aquel cuya aplicación ponen en suspenso y del estado de cosas que les ha servido de fundamento³³. El nuevo convenio de rama, al entrar en vigor, “recupera”, en consecuencia, el espacio regulador para la negociación colectiva sectorial, siendo necesario el inicio de un nuevo proceso de “descuelgue” para el mantenimiento de las condiciones modificadas con anterioridad³⁴.

Además de asentarse sobre bases ineludiblemente colectivas, el “descuelgue” constituye, de este modo, un acto de inaplicación parcial, condicionada y temporal del contenido de los convenios sectoriales.

La presencia de estas garantías deja entrever que, pese a los ataques a los que se ve sometida desde la propia ley, la función uniformadora de las condiciones de trabajo que hasta el momento habían venido cumpliendo dichos

³² Y. VALDEOLIVAS GARCIA, op. ult. cit., pags. 42-44; y J. CRUZ VILLALON, op. ult. cit., pág. 133, ambos con referencia a los acuerdos previstos por el artículo 41.2 ET.

³³ Esta ligazón de los efectos del “descuelgue” a la vigencia del convenio al que afecta es pacíficamente admitida por la doctrina. En este sentido, vid. especialmente, respecto de las cláusulas de “descuelgue” salarial, A. OJEDA AVILES, Derecho ..., cit., pág. 765; y F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Mecanismos legales ...”, cit., pág. 205; y, en relación a los acuerdos del artículo 41 ET, además del autor citado en la nota siguiente, J. GORELLI y A. VALVERDE ASENSIO, “La reforma de 1994 y los acuerdos de empresa”, **RL**, 1995, núm. 22, pág. 49; J. LAHERA FORTEZA, “La modificación de condiciones contenidas en convenios colectivos estatutarios”, **RL**, 1997, núm. 5, pág. 54; A. OJEDA AVILES, op. ult. cit., pág. 770; F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Los pactos modificatorios ...”, cit., págs. 25; e Y. VALDEOLIVAS, op. ult. cit., págs. 135-136.

³⁴ Conforme indica, en relación a los acuerdos del artículo 41 ET, I. ALBIOL MONTESINOS, “Los acuerdos de empresa”, en AA.VV., **Estructura de la negociación colectiva. VIII Jornadas de Estudio de la negociación colectiva**, Madrid, MTSS, 1996, págs. 68-69.

convenios no deja de constituir, de todas formas, un valor para el legislador, que ha optado por hacer posible su exclusión únicamente de manera excepcional -en relación con ciertas materias, siempre que existan motivos que lo justifiquen y por el tiempo indispensable- y no cada vez que haya consenso sobre el particular entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Lo que sucede es que se trata un valor cuya operatividad se subordina ahora a la de otro claramente en alza, como es la tantas veces mencionada adecuación del régimen convencional a las necesidades empresariales. La diversificación -y, por esta vía, muchas veces degradación- de las condiciones de trabajo que de esta forma se puede introducir no deja de ser vista, de este modo, como un sacrificio de un componente en principio deseable del sistema negocial -la uniformidad- que sólo puede ser aceptado cuando ello se muestre necesario desde la perspectiva del mantenimiento de la competitividad de la empresa y, a través de ella, del empleo.

Más que ante el desconocimiento puro y simple de los espacios reservados a la negociación colectiva de sector, nos encontramos aquí, pues, delante de lo que bien puede ser considerado como un “debilitamiento calculado” de su rol homogeneizador, dirigido compatibilizar su funcionamiento con la demanda empresarial de un mayor ajuste de las condiciones de trabajo a la situación y necesidades concretas de las unidades productivas.

IV. ¿“Descuelgue” o fomento negociación colectiva de empresa? Razones de una opción

Una vez desvelado el sentido del sistema de inaplicación parcial o “descuelgue” del contenido de los convenios de ámbito supraempresarial introducido por la Ley 11/1994, queda por responder a una última pero trascendental cuestión: la de las razones que han impulsado al legislador a inclinarse por una solución de tan singulares características, en desmedro de otras igualmente posibles. En concreto, si el objetivo perseguido era el de promover la “adaptabilidad” de las condiciones de trabajo a las circunstancias de las empresas, ¿porqué no se optó por favorecer directamente la negociación colectiva de em-

presa, reconociendo primacía aplicativa a los convenios negociados en este ámbito sobre los de los niveles superiores, sean o no más favorables? ³⁵

Ésta no sería, en principio, una solución descabellada. La negociación colectiva de empresa posee determinadas “ventajas institucionales” que la hacen especialmente atractiva de cara a la consecución de los objetivos generales perseguidos por la Reforma. Como pone de relieve la literatura especializada, la adopción de formas descentralizadas de negociación no sólo permite una fijación de las condiciones de trabajo más atenta a las necesidades de las distintas unidades productivas, sino que favorece una mayor adecuación de los salarios a la evolución de la productividad y las condiciones generales del mercado de trabajo, contribuyendo de esa forma, tanto a una mejora de la competitividad de las empresas ³⁶, como a la consecución de un más bajo nivel de desempleo ³⁷. Desde ambas perspectivas, es indudable que la promoción de la negociación a nivel empresarial se presenta, no ya como una opción viable, sino absolutamente coherente con el diseño de conjunto de la operación reformadora, en la medida en que permitiría conjugar la tantas veces aludida adaptabilidad general de las condiciones de trabajo con una minoración de la presión salarial ³⁸.

Pese a esta coherencia esencial, esta alternativa ha merecido el expreso rechazo del Legislador, que ha optado por excluir al nivel empresarial de la

³⁵ Sobre la posibilidad de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos en base a la regla de la especialidad, primando así la aplicación de aquél más próximo a la empresa, vid. N. ALIPRANTIS, “Conflictos entre convenios colectivos de distinto nivel (II)”, **AL**, 1987, núm. 5, pags. 19-21.

³⁶ Por todos, J. ARAGON MEDINA, “Crisis económica y reformas laborales”, **Economistas**, 1993, núm. 77, pág. 31: “*la adopción de un modelo más descentralizado (...) permite una mayor relación entre la fijación de los salarios y la evolución de la productividad, y una mejora de los procesos de competitividad de las empresas*”.

³⁷ Así, C. GAMEZ AMIAN y F. MOCHON MORCILLO, **Macroeconomía**, Madrid, Mc-Graw-Hill Ed., 1995, pags. 423-424, destacan como “*en general, los países con estructuras de negociación salarial más descentralizadas muestran mayores facilidades para adaptar los salarios a las condiciones del mercado de trabajo generándose un bajo nivel de desempleo*”.

³⁸ En principio, esta sería una característica que compartirían, por razones diversas, tanto los sistemas descentralizados como los centralizados. Estos últimos tendrían, sin embargo, el inconveniente de su escasa adaptabilidad, que los primeros permiten superar. En cambio, los sistemas que ofrecen peores resultados, desde ambas perspectivas, serían aquellos que, como ocurre precisamente con el español, se caracterizan por una estructura de negociación semidescentralizada. En este sentido, vid. C. GAMEZ AMIAN y F. MOCHON MORCILLO, op. ult. cit., pags. 423-427.

aplicación de la regla de prevalencia del convenio inferior posterior en el tiempo introducida por la nueva redacción del artículo 84 ET, que opera como excepción a la vigencia general de la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos. La posibilidad de *“negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior”* solamente resulta operativa, conforme indica forma clara y rotunda el precepto, *“en un ámbito determinado que sea superior al de empresa”*. Para los supuestos en que la afectación se produzca entre los ámbitos empresarial y supraempresarial permanece vigente e inalterada, en consecuencia, la ya aludida prohibición de concurrencia, determinando la aplicación preferente del convenio adoptado en primer término, sin importar del nivel que sea. La empresa queda así, como se ha observado, *“fuera de la concurrencia descentralizadora, constituyendo una unidad o espacio estanco en sí mismo, descentralizado o centralizado, según los resultados que depare la aplicación del principio de no concurrencia y sus reglas de solución de los conflictos interconvencionales”*³⁹.

¿Porque se opta por esta solución que, si bien no impide la negociación colectiva de empresa, tampoco la favorece o facilita?

Posiblemente la explicación se encuentre en los límites que la peculiar estructuración del tejido productivo español impone a la adopción de un sistema descentralizado de negociación colectiva. En efecto, dentro de una realidad empresarial como la española, caracterizada por el predominio de la pequeña y mediana empresa, al extremo de haberse llegado a estimar que las explotaciones con menos de 10 trabajadores -a las que acomoda mejor el apelativo de “microempresas”- constituyen el 94,9 % del total y dan ocupación al 24,5 % de la fuerza laboral⁴⁰, resulta manifiestamente inviable la atribución de un rol preeminente como fuentes de regulación de las condiciones de trabajo a los

³⁹ M. E. CASAS BAAMONDE, “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos”, **RL**, 1994, núm. 17-18, pág. 317.

⁴⁰ Estos datos son proporcionados por V. DONOSO, “Mercado único y empresa exportadora”, **Información Comercial Española**, 1992, núm. 705, pág. 158. Por su parte, según la misma fuente, las empresas que cuentan entre 10 y 499 empleados representan el 5,1 del tejido empresarial y ocupan 50,6 % de los trabajadores.

convenios de empresa ⁴¹. Antes bien, lo que un sistema de tales características requiere es la presencia mayoritaria de los convenios colectivos de sector, que son los únicos capaces de suministrar un régimen contractual unitario en todos aquellos ámbitos en que las unidades productivas de reducidas dimensiones son mayoritarias; quedando la negociación de empresa en principio limitada a la atención de las necesidades específicas de aquellas cuyas singulares dimensiones lo permitan o hagan aconsejable.

Es así, por lo demás, como ha venido ocurriendo en España, donde los convenios sectoriales de ámbito provincial funcionan como norma mínima homogeneizadora de las condiciones de trabajo de gran parte de las pequeñas empresas, llegando a abarcar al 57,9 % del total de trabajadores en activo, en tanto que los de empresa han tenido virtualidad sobre todo en las explotaciones de dimensión media y grande, con un índice de cobertura de solamente el 13,3 % de los trabajadores ⁴². Es más, lo ajustado de las dimensiones medias de las plantillas de las empresas acogidas a ambos tipos de convenios, que alcanzan a 5 trabajadores en los primeros y a 298 en el caso de los segundos, inducen a pensar que no es demasiado, en todo caso, el camino que queda aún por recorrer en cuanto a la posible extensión de la negociación colectiva de empresa en España ⁴³.

Naturalmente, en este contexto, la apertura de mayores espacios para esta clase la negociación, o la adopción de una política de fomento de la misma, en lugar de favorecer una optimización de la potencialidad adaptativa que le es inherente, a lo que conduciría sería a una desarticulación cada vez más intensa del actual sistema de negociación colectiva, que pondría fin a la función uni-

⁴¹ En esta misma dirección, J. R. MERCADER UGUINA, **Estructura ...**, pág. 119, señala que la *“mayor dificultad”* para la adopción de un modelo descentralizado de negociación *“se situaría en la reducida dimensión de nuestras empresas”*.

⁴² Según A. MARTIN VALVERDE y F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, “Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva de empresa en España”, **RL**, 1986, T. II, *“el factor que parece tener una mayor influencia en la elección entre unidad ‘sector’ y unidad de negociación ‘empresa’ es el tamaño de las unidades productivas”*. También en A. MARTIN VALVERDE, “Estructura y proceso ...”, cit., pág. 23. Los datos aparecen en CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, **España 1994. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral**, Madrid, 1995, pág. 223.

⁴³ Los datos aparecen en la Memoria citada en la nota anterior, pág. 221.

formadora desarrollada hasta el momento por los convenios sectoriales de ámbito provincial respecto de realidades que no admiten fácilmente una mayor parcelación negocial, sustituyéndola por una fijación de condiciones de trabajo extremadamente fragmentadas a nivel de cada pequeña unidad productiva, en una buena parte de los casos incluso al margen de los mecanismos colectivos de negociación ⁴⁴. La aprobación de esta medida serviría, así, para dar *“la salida de la carrera hacia una depredadora competencia desleal”* ⁴⁵, basada en la abusiva reducción de los costes laborales, dentro de la cual se daría pábulo a todo tipo de prácticas evasivas, basadas en la manipulación de las representaciones laborales, por lo general débiles e inexpertas en estos ámbitos, en los que la implantación sindical es escasa, cuando no inexistente. El ya mencionado *“minifundismo convencional”* pasaría a sustituir -ahora si con casi total probabilidad- a las prácticas de individualización “en masa” de períodos anteriores.

Frente a tan poco halagüeño panorama, el sistema de inaplicación parcial o “descuelgue” puesto en funcionamiento por la Ley 11/1994 permitiría alcanzar el mismo objetivo, pero superando algunos de los principales inconvenientes de la opción que se acaba de reseñar. Ello se debe a que se trata de un sistema que, si de una parte hace posible una adaptación a la baja de las condiciones de trabajo de fuente convencional más relacionadas con la demanda empresarial de flexibilidad (en especial, lo relativo al salario y la ordenación del tiempo de trabajo), por otra impone límites y condicionamientos a esa

⁴⁴ Ha de tenerse en cuenta que, como observa M. BIAGI, “El Derecho del Trabajo en pequeñas y medianas empresas. ¿Flexibilidad o ajuste? Reseñas relativas a las relaciones colectivas”, **REDT**, 1994, núm. 63, pág. 61, *“cuanto más pequeña es la empresa, encontramos menos frecuentemente acuerdos colectivos. Y cuanto más descentralizado es el sistema de negociación, es menos probable que las pequeñas empresas estén cubiertas por la negociación colectiva, desde que los acuerdos celebrados a nivel de empresas individuales son muy poco frecuentes”*. La aprobación de convenios estatutarios resulta, por lo demás, inviable con arreglo a las reglas del ET tratándose de empresas cuyo censo no alcance el número de seis trabajadores, al no encontrarse prevista en estos supuestos la constitución de órganos de representación de los trabajadores (Cfr. artículo 62.1). Sobre la marginación de las pequeñas empresas del sistema de negociación colectiva diseñado en el ET, vid. F. GOMEZ ALBELEIRA, “La negociación colectiva en empresas sin representantes legales de los trabajadores, en especial tras la reciente reforma del mercado de trabajo”, **REDT**, 1995, núm. 70, págs. 227-234.

⁴⁵ En palabras de F. VALDES DAL-RE, “El paradigma legal en la negociación colectiva”, **RL**, 1990, T. I, pág. 274, que emplea la expresión para hacer referencia a las consecuencias, que se estiman aquí bastante similares, que traería consigo la introducción en España de un sistema de negociación

misma posibilidad de disposición. En concreto, en lugar de fomentar el apartamiento global e incondicionado de nuevas unidades de negociación de ámbito empresarial, autoriza sólo actos singulares de inaplicación de ciertas condiciones laborales pactadas en los convenios de nivel superior, los cuales se encuentran en todo caso supeditados a la concurrencia de determinadas causas justificativas o circunstancias habilitantes, cuyo control corresponde a una instancia distinta de las partes interesadas. Lo que de este modo se lleva a cabo no es otra cosa, como ya se ha puesto de manifiesto, que un “debilitamiento calculado” de la función uniformadora de las condiciones de trabajo que cumplen en España los convenios de sector, dirigido a aliviar algunas de las tensiones que ésta ha generado en la última etapa, pero evitando a la vez su total y arbitrario desconocimiento, que es lo que a la larga podría conducir a la disgregación del entero sistema de negociación colectiva.

