

Encuadramiento y clasificación de los trabajadores y organización de la empresa*

por

Félix Salvador Pérez y Antonio Santana Gómez**

I. Introducción

En el Seminario, cuya crónica pretendemos realizar, se analizaron algunos de los aspectos más problemáticos del encuadramiento profesional del trabajador y su incidencia dentro y fuera de la empresa, como consecuencia de las profundas modificaciones de los papeles e identidades profesionales de los trabajadores en las empresas y en las relaciones sociales. La compleja disciplina de las tareas y funciones adquieren un relieve peculiar en un contexto de recesión económica, acompañada de un proceso de innovación tecnológica y de la denominada "terciarización". En la actualidad, los sistemas de encuadramiento o clasificación profesional se encuentran sometidos a un profundo proceso de reestructuración y adaptación a la flexibilidad organizativa y funcional que preside la estrategia empresarial y erosiona la protección de la profesionalidad que se asienta ahora sobre bases más movedizas.

Punto inexcusable de partida, a la hora de abordar el encuadramiento de los trabajadores dependientes, es la consideración de la línea divisoria entre trabajo subordinado y autónomo. En esta dualidad, se aprecia una cierta difuminación de sus fronteras, hasta ahora tenidas como inamovibles, producto de una "ampliación horizontal" del ordenamiento jurídico laboral, que extiende su tutela a nuevas actividades y profesiones acordes con los tiempos. De otra parte, se asiste a una reducción en los niveles tradicionales de protección dispensada por el Derecho del Trabajo al calor de la idea de "flexibilidad", que cristaliza en una "reducción vertical" del mismo.

* El presente trabajo constituye una síntesis del V Seminario Internacional de la "Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale", celebrado en Navacerrada (Madrid), del 31 de agosto al 4 de septiembre de 1987, con la participación de profesores e investigadores de Alemania, España, Francia, Gran Bretaña e Italia. Los autores agradecen la facilitación de materiales a George Borenfreund (Universidad de París-X Nanterre), Paolo Pascucci (Universidad de Urbino) y a Javier Gárate Castro (Universidad de Santiago de Compostela).

** Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

En el trabajo subordinado, por su parte, asistimos igualmente a un proceso de modificación del papel desempeñado por la clasificación profesional, tanto las modificaciones del mercado de trabajo externo, como a consecuencia de las modificaciones organizativas operadas en el interior de la empresa. Este proceso innovador es, a su vez, resultado del interés empresarial en una mayor movilidad y adaptación de los trabajadores a las diversas tareas presentes en la organización productiva, como de la aparición de ciertas reivindicaciones de grupos cualificados en la revitalización de las tradicionales distinciones profesionales y sociales. No puede olvidarse, por último, la decisiva influencia que los sistemas de clasificación profesional ejercen sobre la organización y representación sindicales, en la medida en que la significación colectiva del encuadramiento determina la adopción de políticas sindicales y empresariales distintas.

Estos son, a grandes rasgos, los temas contemplados en los trabajos del Seminario, cuya estructura seguiremos en una exposición sintética de sus resultados y conclusiones.

II. Los variables confines del derecho del trabajo

El hecho de que una determinada relación jurídica esté regulada por el Derecho civil o mercantil o, por contra, por el laboral, no es una cuestión baladí o con una repercusión meramente procesal (la competencia jurisdiccional). Teniendo en cuenta que ambos sectores del Ordenamiento parten de valoraciones diversas del hecho jurídico, la aplicación de uno u otro significará el sometimiento a unos determinados principios tuitivos para una de las partes. En consecuencia, aquélla que se crea beneficiada postulará por su definitiva adscripción a la regulación laboral, mientras que la contraria postulará por la regulación civil o mercantil. La solución a esta problemática es difícil que pueda venir del contrato individual, ya que, mientras lo privatista se basa en la verdad formal, lo laboral se basa en la verdad material: hay que estar, pues, en gran medida, a la concreta situación de hecho, que deberá ser analizada según las fuentes normativas supraindividuales.

La principal de ellas, la ley, se presenta como la más adecuada para concretar qué deba ser entendido como relación laboral. Para ello, la experiencia demuestra que le caben dos vías: bien establecer unos conceptos-válvula que han de ser interpretados por la jurisprudencia (haciendo así más fácil la adaptación de la letra escrita a la cambiante realidad), o bien señalar que determinadas prestaciones se acogerán sin más a la regulación laboral¹.

Asistimos, entonces, a la creación de una estructura jurídico-laboral diferenciada de las demás esferas del Ordenamiento. Durante mucho tiempo, se ha creído en la estabilidad de estas divisiones y en la dificultad (cuando no imposibilidad) de modificar las relaciones de fuerza existentes². La situación, desde hace unos años, está cambiando³: grupos sociales que se mantenían fuera de lo laboral (y que, incluso, mostraban cierto desdén hacia esa consideración), la reclaman para sí ahora. Las razones de esta nueva situación han sido definidas de modo común por la doctrina: la modificación del mercado

de prestación de servicios como consecuencia de la crisis económica y el cambio tecnológico (Ghezzi, Jeammaud, Ojeda, Wedderburn). Estos dos últimos factores han llevado a una reubicación de los elementos productivos que ha mostrado la inestabilidad e inseguridad con que actúan ciertos operadores individuales: el cierre del mercado de bienes y servicios y el progreso técnico han llevado a que muchos "autónomos" se hayan quedado sin posibilidad de competir. Ante la imposibilidad de obtener ingresos de esta manera, han vuelto los ojos hacia un sector jurídico donde las trabas a la desocupación son más intensas y donde, además, el Estado ha arbitrado unos sistemas tuitivos para los desempleados. Esta pesada carga para las arcas estatales (junto con preocupaciones sociales evidentes) hace que los poderes públicos tomen, como una de las medidas políticas prioritarias, la de fomentar la reinserción en el esquema productivo de esta "legión de parados" que en España ha alcanzado ya la cifra de tres millones.

Siendo el operador principal, en una economía de mercado (como es la Occidental), el empresario, han de arbitrase medidas que hagan atractivas las contrataciones de nuevo personal. Se promulgan, entonces, nuevas normas que posibilitan la contratación a tiempo determinado y con menos costes sociales. Además, siendo consciente de la dificultad de acceso al empleo de terminados grupos sociales (minusválidos, jóvenes,...), junto a las medidas de fomento ya reseñadas, el poder político ha creído conveniente recurrir a otros instrumentos como pueda ser la obligación que pesa sobre determinados empleadores italianos y españoles de contratar un cupo de trabajadores minuscapacitados.

En definitiva, es un complejo de medios que intentan neutralizar una situación que se ha revelado estructural y que no es otra que la imposibilidad de absorber, en las condiciones del pasado, el excedente de mano de obra actual. No opera aquí sino el clásico juego de la oferta y la demanda que hace que cuando haya exceso de personal dispuesto a ofrecer su trabajo, el coste del mismo decrezca (Wedderburn).

Junto a esta ampliación del ámbito del Derecho del Trabajo en los niveles inferiores, observamos cómo los grupos de dirigentes empresariales también tienden a integrarse en el mismo. Se produce así un divorcio entre la realidad material para la que fue creado (dependencia económica) y la realidad formal que lo ha definido (dependencia formal)⁴. El resultado es que la figura de la relación laboral ha perdido la homogeneidad anterior y empieza a conocer la distinción entre trabajo típico-atípico, núcleo-periférico (terminología anglosajona) o común-especial (terminología española). Junto a esta distinción, que no deja de ser un intento de sistematización de realidades muy diversas, existe otro modo de concebir la prestación de servicios: el trabajo sumergido, aquél que se realiza con total desconocimiento de las normas jurídicas y, muchas veces, con desconocimiento de las normas mínimas de dignidad humana que han caracterizado lo laboral. Es una relación *contra-legem* que no por ello deja de ser más veraz. Se ha demostrado la inutilidad de las medidas de policía ante el *lavoro nero*, a través de las que los distintos gobiernos tienden a incentivar (con no muy buenos resultados) la emersión del mismo a la luz de la vida jurídica.

El resultado de todas estas consideraciones es que, junto al trabajo típico (de duración indeterminada y jornada total) aparece una miríada de relaciones laborales donde se mezclan todas las posibles respuestas a los diversos intereses estatales en el fomento de empleo. El prof. Ojeda las ha sintetizado en tres grupos:

— Relaciones especiales caracterizadas por la adecuación de la normativa laboral a las concretas circunstancias de la prestación. Se trata, en este caso, no tanto de fomentar el empleo, sino de clarificar la interpretación y aplicación de las normas laborales al contexto específico de la relación, no existiendo ninguna modificación en la labor tuitiva genérica. Respecto de la realidad española, sería éste el caso de la relación de los artistas, deportistas profesionales y los estibadores.

— Relaciones especiales que contemplan un mayor grado de protección respecto del trabajador. Sería éste el caso de los trabajadores minusválidos y del trabajo a domicilio.

— Relaciones laborales que contemplan una menor protección del trabajador. Este último grupo es el que contiene los contratos de trabajo "ligeros" (D'Antona): existencia de menores trabas a la hora de la gestión interna y abaratamiento de los costes. Mención aparte merece la situación en el Reino Unido, donde determinados grupos laborales han sido excluidos del amparo protector de los sistemas de previdencia pública: los trabajadores que no reciben un salario mínimo semanal o no presten su trabajo con continuidad están exentos de contribuir a los fondos públicos de prevención, pero tampoco pueden beneficiarse de ellos; en estas condiciones, un importante sector de trabajadores a tiempo parcial y de eventuales se halla desprotegido (Wedderburn).

Se produce, pues, una estratificación de condiciones y garantías entre los trabajadores, basada, no sobre la jerarquía profesional, sino sobre el tipo de relación laboral. Tal estratificación, no es sólo fuente de desigualdades y discriminaciones, sino que determina una fragmentación de los intereses de la mano de obra que hace más difícil la tutela sindical. Aparece un dualismo que se concreta en la existencia, dentro de la misma empresa, de dos modelos opuestos de gestión del mercado de trabajo interno: mientras la flexibilidad del núcleo de los ocupados estables se realiza a través de sistemas de mutua cooperación (llegando incluso al corporativismo), a los grupos débiles les serán reservados métodos brutalmente liberales (D'Antona).

Pero no terminan ahí las medidas estatales; siendo conscientes de que determinados grupos no pueden ser incluidos en ningún modo dentro del paraguas laboral, los Ordenamientos occidentales han emprendido la labor de crear figuras mixtas que, sin dejar de estar bajo la órbita privatista, van a sufrir la intromisión de la regulación laboral en algunos de sus aspectos. Surge, de esta manera, el fenómeno de la **parasubordinación**, que ha recibido del prof. Ghezzi una acerada crítica: de esta manera, el trabajo independiente se acerca gradualmente al trabajo asalariado, que no es otra cosa que su pariente lejano, convirtiéndose así en un hermano astuto que acumula indistintamente las ventajas de una independencia efectiva con las que ofrece una legislación protectora como es la del trabajo asalariado. Sin embargo, no es ésta la visión del prof. Wedderburn para quien la parasubordinación es un fenó-

meno creado por el interés empresarial en huir de cargas salariales y que viene favorecido por la segmentación del mercado de trabajo; así pues, la parasubordinación no se sino la continuación de la relación laboral por otras vías. En definitiva, tal concepto es un **nomen** que encierra contenidos muy distintos y que viene a ser una respuesta jurídica a relaciones a caballo entre lo dependiente y la independiente. De todos modos, parece que lo mínimo en común es que son relaciones civiles, con una remisión, en algunas partes (según los casos), a la regulación laboral². En conclusión, las fronteras mismas de la noción de subordinación se muestran cada vez más fluctuantes, tendiendo a ampliarse cada vez más. Ello trae el peligro de la creación de grupúsculos de privilegiados; pero, igualmente, se hace necesario tomar conciencia de la posición ambigua ocupada por la empresa auxiliar cuando dependa, en el plano estructural y funcional, de otra empresa con una organización más compleja y completa y cuando su ciclo de producción no sea únicamente un segmento o una parte descentralizada, sino integrante de la misma (Ghezzi).

Estando así las cosas, y siguiendo la más pura ortodoxia jurídica, a la **jurisprudencia** sólo le cabría la labor instrumental de transplantar desde el plano abstracto al concreto las consideraciones legales. Sin embargo, la práctica se ha encargado de demostrar que ello es una tarea más constructiva de lo que pudiera parecer; han surgido, de esta manera, una lista de *indicios* cuya verificación ha dado lugar a que determinadas prestaciones sean consideradas o no como laborales. Jugando con tales hechos concluyentes, le ha cabido a la jurisprudencia una tarea de delimitación de la geografía de lo laboral que, a veces, ha sorprendido por sus disquisiciones heterodoxas sobre lo que parece que sea la esencia de este Derecho: éste es el caso de la "laboralización" de la actividad prestada por los "mensajeros", llevada a cabo por nuestro Tribunal Supremo (Sentencia de 26 de febrero de 1986). En definitiva, dado el complejo normativo existente y dados los múltiples y controvertidos intereses perseguidos por los Ordenamientos Occidentales en este campo, le cabe a los Tribunales determinar en cada momento el ámbito regulado por el Derecho del Trabajo.

Por lo que hace al **Convenio Colectivo**, parece difícil que tenga un papel predominante en cuanto a la distinción entre la actividad dependiente y la independiente, aunque muestra cierta predisposición para regular la situación de algunos de los que caen dentro de la órbita de la parasubordinación (como sucede en la R.F.A. con los profesionales de la radio y la televisión). Asimismo, puede servir para fomentar o limitar el empleo de las nuevas formas contractuales establecidas por el legislador o para reforzar las garantías que la acompañan (conclusiones del primer grupo de trabajo).

Lo precedente pretende ser un reflejo de las líneas de tendencia en los Estados de Europa Occidental. En realidad, las instituciones arriba referidas se encuentran, de una forma u otra, en todos. Ello no es óbice para que, cuando cada uno de ellos se propone solucionar sus problemas internos, acoja las salidas más convenientes para la concreta situación: encontramos, entonces, que una misma actividad es considerada de modo distinto según el Ordenamiento nacional en que se inserta: por ejemplo, el trabajo a domicilio recibe en Francia la clasificación de prestación parasubordinada, mientras en España

(donde el concepto de parasubordinación no existe) recibe la de trabajo asalariado. Se puede concluir, a este respecto, que todos los Estados tienen parecidos instrumentos y consideraciones, pero que su aplicación práctica no es homogénea, porque tampoco lo es el sustrato sobre el que se lleva. De todas formas, a la hora de la calificación de una determinada actividad, más numerosas son las avenencias que las divergencias. Se han encontrado así unos rasgos comunes que el prof. Ojeda ha sistematizado de la manera siguiente:

— Reducción del nivel protector, tanto por las normas como por los jueces.

— Abaratamiento de los costes laborales.

— Integración de colectivos altamente cualificados, muy distantes de los obreros y empleados, que constituían el habitual panorama del Derecho del Trabajo.

Se asiste, pues, a una reducción de los tradicionales niveles de tutela dispensados a la que no es ajena el propósito de favorecer la competencia de las empresas en el mercado internacional (**reducción vertical del Derecho del Trabajo**) y esa reducción coexiste con una amplitud de aquél y, por tanto, de la protección que otorga, producida a través de su extensión a actividades fruto de las nuevas tecnologías y profesiones (**ampliación horizontal**). A ello ha de añadirse una proliferación de nuevas formas contractuales, junto con una reducción del trabajo típico (y notable aumento consiguiente del atípico). El Derecho del Trabajo desemboca en una **diversidad** (conclusiones del primer grupo de trabajo).

III. Evolución de los sistemas de clasificación profesional

El análisis del significado actual del encuadramiento profesional requiere abordar el origen y evolución de las grandes divisiones jurídicas del trabajo subordinado. A tal efecto, el tratamiento que proponemos resulta acotado por tres elementos: en primer lugar, por los factores determinantes de su aparición; a continuación por los medios utilizados para su implantación y modificación y, finalmente, por un repaso de las recientes tendencias en la materia en los distintos ordenamientos considerados. Se trata, en suma, de recorrer las líneas de evolución y su virtual identidad en los diferentes países, al objeto de determinar las razones de la clasificación profesional e identificar los instrumentos legales de su regulación.

La explicación tradicional relaciona el origen de la clasificación profesional con el proceso de división del trabajo en la Revolución Industrial, por cuanto la proliferación de tareas y actividades hacían la clasificación un instrumento idóneo de organización empresarial y de asignación y reparto del salario. Actualmente, sin embargo, este factor aisladamente considerado se considera insuficiente para explicar la aparición de la institución (Lyon-Caen). En este sentido, los sistemas de encuadramiento han de ser analizados no sólo como un factor de organización de la empresa, sino también como el fruto de la ideología dominante en un momento determinado y, a su vez, como el fundamento de profundas fragmentaciones sociales (Ghezzi). Por consiguiente,

para comprender la evolución de los sistemas de clasificación profesional, es preciso tener en cuenta **sus relaciones** con la organización del trabajo y el mercado del empleo, pero también con las organizaciones sindicales y con la misma estratificación social.

Se presenta, así, la clasificación como una especificación en un ámbito concreto de las categorías sociales. Puede decirse que surge como resultado de la pretensión de ciertos grupos sociales en expansión de asumir una posición de mayor prestigio social y profesional; aspiración ésta presidida por un afán de equiparación a las condiciones de trabajo de los empleados públicos, caracterizadas por la estabilidad en el empleo, o bien por una tendencia distinta, en este caso la diferenciación de otros grupos profesionales o sociales adyacentes, como sucede con el reconocimiento legal de los "cuadros" en Italia y Francia y que responde a un tratamiento diferenciador respecto de los demás trabajadores subordinados.

El segundo de los factores explicativos de la evolución se concreta en la aspiración de ciertos colectivos de acceder al control del mercado de trabajo interno y externo a la organización productiva. Esta tendencia se aprecia con claridad en el tránsito del "taller" a la "fábrica" y se reproduce en las actuales reivindicaciones de los "cuadros superiores" e "intermedios".

Se ha advertido, por último, la tendencia al reforzamiento del control social por los poderes públicos en períodos de crisis política. Dos casos resultan elocuentes al respecto: de una parte, la aparición en Francia de una nueva "categoría" —**cadres**— a raíz de los conflictos sociales de los años treinta y, de otra, la creación legal en Italia de los "cuadros intermedios" —**quadri**— como consecuencia de presiones electorales a las que no eran ajenos determinados intereses políticos y sindicales.

En atención a las consideraciones anteriores puede decirse que, aún siendo la organización del trabajo la nota definitoria esencial de la evolución de los sistemas de clasificación, se encuentra en estrecha relación con otros factores —políticos, sindicales y culturales— cuya atención resulta imprescindible para comprender la significación actual de tales sistemas. Por cuanto de las políticas sindicales y empresariales tendremos ocasión de ocuparnos más adelante, conviene hacer aquí alguna referencia a los otros factores indicados. En primer término, la dimensión política de la clasificación profesional no es sino una de las manifestaciones de la historicidad propia del Derecho del Trabajo, reflejo de la sensibilidad de este sector del ordenamiento jurídico a los cambios de régimen político y a las oscilaciones de la coyuntura económica. Tres pautas ilustran la afirmación anterior: en Francia, como se ha indicado, el reconocimiento de una de las categorías legales de trabajadores subordinados se produce en el seno de un determinado movimiento conflictual; en Italia, se dicta una disposición específica para los "cuadros intermedios" en respuesta a la situación socio-económica de esta particular categoría profesional; y en España, por último, se ha señalado la evidente intención fragmentadora del frente laboral en numerosas categorías profesionales por las Reglamentaciones de Trabajo del régimen anterior (Ojeda). Por su parte, entre los factores culturales que mayor relieve ha asumido como elemento de evolución de la clasificación, se encuentra la noción de igualdad en sus diversas perspec-

tivas, especialmente las referidas a salarios, promoción profesional y, por extensión, a la posición social.

Ahora bien, aparte los factores recién mencionados, resulta incuestionable que, en la conformación de los sistemas de clasificación profesional juega un papel de primer orden el concreto sistema legal adoptado y, específicamente, el papel atribuido a la ley y a la contratación colectiva. En atención a la técnica jurídica de constitución de los grupos de clasificación, puede decirse que, con carácter general, la ley ha cumplido un papel diverso en cada uno de los ordenamientos tomados en consideración, mientras que la *negociación colectiva* ha desempeñado una función bastante similar concretada en la elaboración y especificación de las macro-agrupaciones legales.

Con arreglo a este criterio, pueden identificarse tres funciones diferentes que la ley ha cumplido en los ordenamientos analizados; en primer lugar, el establecimiento de amplias divisiones para distinguir a los trabajadores asalariados. Este es el caso de Italia, que contempla (art. 2095 del *Codice Civile*) tres grandes agrupaciones: *dirigenti*, *impiegati* y *operai*, a las que hay que añadir una cuarta "categoría"—*quadri*—introducida recientemente (Ley 13 mayo 1985, n. 190). Interesa destacar que la ley únicamente ofrece una definición de *impiegati* (en el R.D.L. 13 noviembre 1924) y de *quadri* (en la citada Ley n. 190 de 1985) y, en ambos casos, de una forma genérica lo que pone de manifiesto que esta subdivisión en categorías legales de los trabajadores subordinados requiere de un alto grado de elaboración y adecuación a la realidad práctica por parte de la negociación colectiva y de la jurisprudencia. Estas macroagrupaciones legales se diferencian en atención al status profesional que confieren a sus componentes; así, la categoría de los "cuadros superiores" (*dirigenti*) corresponde a los empleados con funciones directivas; la de "cuadro intermedio" (*quadri*) a los trabajadores que, sin ser directivos desarrollan funciones de particular importancia; por su parte, los "empleados" (*impiegati*) son aquellos trabajadores que colaboran directamente con el empresario y que no desarrollan actividades manuales, y, finalmente, los "obremos" (*operai*) son quienes desempeñan tareas manuales.

En Francia, asimismo, existe una clasificación legal: *ouvriers* y *employés*, si bien a nivel infralegal se conoce también la categoría de *cadres*. En el caso francés, por el contrario, no existe definición normativa alguna de estas macro-agrupaciones, correspondiendo a la jurisprudencia y a la contratación colectiva un decisivo papel al respecto. En este sentido, se consideran "obreros" a quienes participan directamente en la actividad productiva y "empleados" a aquellos que colaboran directamente en la administración de la empresa, en la organización del trabajo y en las relaciones con terceros (Jeammaud/Le Friant). La noción de "cuadro" es mas problemática ante la inexistencia de una definición legal o jurisprudencial de carácter general, si bien en la negociación colectiva se han propuesto definiciones específicas que han sido elaboradas por la doctrina.

En la República Federal Alemana también se establecen tres grandes agrupaciones: *arbeiter*, *angestellte*, *leitende angestellte*, aunque únicamente se ofrece una noción legal de la categoría de "empleado" en la legislación de Seguridad Social.

Una tendencia y una práctica distintas se dan en Gran Bretaña donde se desconoce este complejo sistema de encuadramiento profesional. La distinción única y fundamental es la referida a trabajo "subordinado" (*employee*) y "autónomo" (*self-employed*). En esta situación a la negociación colectiva y al contrato individual de trabajo le han correspondido protagonizar la distinción sociológica, pero arraigada en la práctica, entre *white collar* y *blue collar*, de contornos difusos y actualmente en proceso de revisión e, incluso, de sustitución por otras clasificaciones mas acordes con la actual segmentación del mercado de trabajo (Wedderburn).

Las características de los ordenamientos señalados contrasta con la evolución legal española y sus manifestaciones sociológicas. En el ordenamiento español pueden advertirse tres momentos o fases en la evolución de la clasificación profesional: el primero, con la opción del legislador decimonónico de aplicar diferentes cuerpos legales a empleados (*Código de Comercio*) y a obreros (*Código Civil*); el segundo, con las primeras manifestaciones normativas de la legislación industrial, que mantienen formalmente la dualidad pero contienen una regulación indiferenciada para obreros y empleados; finalmente, con la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 desaparece la distinción semántica y se dispensa un tratamiento unitario a ambos grupos profesionales. No obstante, esta temprana supresión de la dualidad sobre el mercado de trabajo no ha supuesto su completa igualación, por cuanto se mantienen puntuales distinciones en la negociación colectiva, fundamentalmente en materia de retribución, jornada, período de prueba y promoción en la empresa (Ojeda).

De lo expuesto hasta el momento puede deducirse que, mientras que la ley asume un papel diverso en los ordenamientos considerados, la negociación colectiva, por el contrario, adopta un rol bastante similar. En concreto a la negociación colectiva le corresponde la especificación de las categorías legales y la articulación de los distintos niveles de negociación. Bajo esta perspectiva, el convenio colectivo sectorial aparece como el instrumento natural para la determinación de los criterios de clasificación profesional.

Por lo demás, el significativo papel desempeñado por la ley y la negociación colectiva dejan un escaso margen de actuación al contrato individual de trabajo. Con independencia de que su tratamiento se realice en otro lugar de esta crónica, conviene aquí señalar que el problema se plantea en términos de relación entre el instrumento colectivo y el individual, cuestión que, en último extremo, se resolverá por incorporación del convenio al contrato individual o por la derogación "in peius" del contrato colectivo.

Históricamente, por consiguiente, la división legal tradicional es la de *obremos* y *empleados* reflejo, a su vez, de la distinción sociológica entre *trabajo manual e intelectual* y como una de las manifestaciones de la estratificación entre *clase obrera* y *clase media*. En un momento posterior, debido a la concurrencia de diversos factores no exclusivamente de carácter profesional, se producirá el reconocimiento legal de otras macro-agrupaciones típicas ("cuadros superiores", "cuadros intermedios"...), que, adoptan, asimismo una importante proyección social.

En un intento de abstracción puede mantenerse que, en primer término, se produce el reconocimiento de la denominada *cualificación subjetiva* o perso-

nal, entendida como el conjunto de aptitudes y concretas capacitaciones del trabajador para la ejecución de una determinada tarea (*qualifica soggettiva, qualification personelle, qualifikation, qualification*). Con posterioridad, se efectuará la admisión expresa de la *cualificación objetiva*, en este caso como el conjunto de caracteres que el trabajador debe reunir para ocupar un determinado puesto de trabajo; esta es, precisamente, la denominada en España *categoría profesional* y que adopta denominaciones diversas en otros ordenamientos (*qualifica oggettiva, sous-categorie, untergruppe*). La atribución de este perfil profesional al trabajador se realiza mediante el procedimiento de la *clasificación profesional*, considerada como el sistema general y abstracto de división del trabajo subordinado en relación con los distintos tipos de actividad (*inquadramento, classification professionnelle, berufliche einvonung, classification scheme*).

Corresponde ocuparnos a continuación, siquiera sea someramente, de las orientaciones actuales en materia de clasificación profesional. El centro de gravedad, en esta cuestión, se sitúa en la conjunción de la depresión económica y en las innovaciones tecnológicas que determinan una reestructuración de la función tradicional de las agrupaciones profesionales, como elemento de segmentación del mercado de trabajo y como factor determinante de la organización en el seno de la empresa. Se impone, por tanto, un replanteamiento del papel de los sistemas de clasificación enmarcado, de un lado, por la implantación de nuevas categorías legales o convencionales y, de otro, por la aparición de nuevas formas de trabajo subordinado que rozan los límites del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo o que permanecen extramuros de su alcance protector.

Manifestación emblemática de la creación de una nueva categoría legal es la de los "cuadros intermedios" de la experiencia italiana, cuyo origen se ha identificado expresamente en las modificaciones objetivas organizativas y tecnológicas, así como en el rechazo de este grupo a la política sindical de igualitarismo profesional y salarial (Ghezzi). Se trata, sin embargo, de una categoría heterogénea de confines indefinidos y cuyo reconocimiento legal ha sido considerado inútil, anacrónico y mixtificador (D'Antona), al carecer de los caracteres propios de una categoría autónoma. Mas que una categoría con perfiles propios, se dice que es un grupo de presión o de interés a la búsqueda de una posición profesional y social y a la obtención de una representación colectiva específica (D'Antona).

Mayor significación presenta la aparición de nuevas categorías profesionales en la negociación colectiva. Las categorías legales, en los ordenamientos donde existen, y la distinción sociológica entre obreros y empleados en los demás, ha perdido toda su significación y se consideran unánimemente superadas (D'Antona, Ghezzi, Jeammaud, Ojeda, Daubler, Wedderburn). De igual modo, la distinción entre trabajo manual e intelectual, en que aquélla se sustenta, está llamada a desaparecer y deviene prácticamente imposible en un apreciable número de casos caracterizados por un cierto grado de automatismo e informatización. De esta forma, junto a los grupos específicos exigidos por las innovaciones tecnológicas, se detecta un mayor relieve de los cuadros y grupos técnicos así como la creación de otras divisiones profesionales en el

seno de los grandes grupos establecidos. Se produce, en suma, una difuminación de las parcelas de jerarquía profesional y un acercamiento del segmento más numerosos —el de los empleados— al de los técnicos, cuadros y directivos.

En la base de la tendencia apuntada se encuentra, necesariamente, la adopción de un nuevo protagonismo de la negociación colectiva sobre la que recae, además del cometido tradicional de adaptar y especificar las categorías legales, la creación de otras distintas a las legalmente previstas o, en su caso, socialmente admitidas. De otra parte, ante las presiones de ciertos colectivos (técnicos, cuadros) la orientación más reciente de la contratación colectiva se dirige a acentuar las diferencias de "profesionalidad" de estos trabajadores, distanciándose de sistemas unitarios (como el del *inquadramento unico* de obreros y empleados, característico de la negociación colectiva italiana desde mediados de los años setenta) e incentivando la "cualificación objetiva" como descripción de figuras profesionales típicas.

El caso español responde también a estas orientaciones pero presenta perfiles propios, sobre todo a raíz de la noción legal de "grupo profesional" (art. 39 del Estatuto de los Trabajadores), destinada a sustituir la profusa relación de categorías profesionales establecidas en las antiguas Reglamentaciones de Trabajo. Del análisis de los convenios colectivos, sin embargo, se comprueba que los grupos profesionales no han sustituido a las categorías profesionales, sino que las distribuyen entre ellos, de forma que aquéllas siguen siendo la clasificación operativa en la negociación colectiva (Ojeda). En este proceso aún inacabado de adaptación, se han identificado los siguientes grupos (Valdés): el "clásico", que reproduce la clasificación profesional propia de las Reglamentaciones, o que simplemente reenvía a éstas; el grupo "de adaptación", que reduce el número de categorías y de especialidades y establece un número variable de grupos profesionales, divididos, a su vez, en subgrupos, categorías y en niveles salariales (Ojeda); y, por último, el grupo "renovador" en el que desaparecen las categorías y se sustituyen por grupos profesionales (Convenio Colectivo Nacional de Industrias Químicas de 1985), cuya delimitación parte de criterios tales como la autonomía en la ejecución del trabajo, capacidad de ordenación, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de las tareas (Valdés).

La experiencia comparada ha consagrado, además, la contratación nacional de rama profesional como nivel idóneo de negociación, pero su grado de abstracción y generalización a la hora de determinar la clasificación reclama el desarrollo de una negociación de ámbito empresarial. Esta remisión al nivel inferior se considera esencial, tanto desde el punto de vista de la organización del trabajo como de la protección del trabajador, a pesar de la existencia de obstáculos legales en ciertos sistemas legales, como la prohibición de negociar a nivel de empresa o la inexistencia de representaciones sindicales en este ámbito. Un argumento más a favor de la contratación en este nivel deriva de la necesidad de ejercer un efectivo control sobre la aplicación de la clasificación, cuyo marco natural es el más cercano al contrato de trabajo. Se reconocen, por lo demás, las dificultades de una negociación sobre clasificación a nivel empresarial en aquellos ordenamientos en los que el convenio de empresa

no puede "derogar" al convenio sectorial, salvo en sentido favorable para el trabajador, sobre todo porque los instrumentos de ámbitos diferentes expresan también intereses distintos (Borenfreund/Pascucci).

Hasta el momento nos hemos ocupado del modelo contractual individual clásico caracterizado por su duración indefinida y su ejecución a tiempo completo, pero el impacto de la recesión económica y las nuevas tecnologías no sólo ha determinado la ruptura de las viejas categorías profesionales (Wedderburn), sino también la aparición de nuevas fórmulas contractuales de duración temporal y de prestación a tiempo parcial. La generalización del trabajo "precario" o "marginal", que responde a la lógica de ese término "mágico" (Mariucci) que es la flexibilidad en la utilización de la fuerza de trabajo, ha provocado una nueva segmentación del mercado de trabajo sobre criterios distintos: la fragmentación se basa, ahora, no en la jerarquía profesional sino en la modalidad contractual "típica" o "atípica", merecedora esta última de una inferior protección por el ordenamiento jurídico laboral. Como se ha puesto de relieve (D'Antona), una de las características de las medidas de flexibilidad del mercado de trabajo interno en la década de los años ochenta es, precisamente, la utilización del encuadramiento profesional como un factor de la flexibilidad, destinado a reducir costes empresariales de producción. Ahora bien, esta segmentación del trabajo dentro de la empresa, como resultado de la práctica empresarial de contratar en el segmento más desprotegido tiene, a su vez, el efecto de fragmentar la oferta de trabajo en el mercado externo (Wedderburn).

Como conclusión a la exposición de los elementos determinantes de la evolución de los sistemas de clasificación, puede decirse que estos manifiestan un perpetuo antagonismo entre protección y "explotación" del trabajador asalariado. En esta perspectiva, cabe mantener que la ley no es un instrumento adecuado para la adaptación de la clasificación profesional a las exigencias de la innovación tecnológica, siendo la negociación colectiva la encargada de crear e "imaginar" estructuras de clasificación apropiadas a la nueva realidad (Borenfreund/Pascucci).

IV. Los poderes del empleador y los derechos individuales de los trabajadores en materia de encuadramiento y clasificación

Un sistema de clasificación profesional supone un elemento distorsionante de la libre voluntad contractual ya que las partes no van a ser totalmente libres a la hora de estipular todas las condiciones que regirán la relación laboral. Dicho de otro modo, de determinados actos volitivos se deducirán una serie de consecuencias no necesariamente queridas por las dos partes. A continuación intentaremos explicar los métodos para conjugar la autonomía de la voluntad de los contratantes con ese pie forzado en que consiste la clasificación profesional.

a) **Influencia de la cualificación del trabajador en su encuadramiento profesional.** El primer tema sobre el que reflexionar en este apartado es el de la repercusión (sobre el futuro contrato) de las características y habilidades profesio-

sionales del posible trabajador. El prof. Carinci ha puesto de manifiesto la relación directamente proporcional existente entre carrera profesional y referencia a las aptitudes personales del trabajador ya que cuanto más se ascienda en la primera, más intensa será la consideración de la segunda, y viceversa. El empleador, salvo que se trate de una prestación que exija una exigua cualificación, estará interesado en conocer el conjunto de características o méritos que ofrece el futuro trabajador para cotejarlas con el perfil ideal del trabajador con el que se pensaba contratar. De este cotejo saldrá, en buena medida, la decisión final de proceder o no a la conclusión del contrato. Este diseño de las características del trabajador a contratar lleva a encuadrar su figura en una determinada categoría profesional, con las indudables repercusiones (en primer lugar, las económicas) que ello supone. El problema surge cuando un aspirante presenta características tales que llevarían a su encuadramiento en una categoría superior. La doctrina italiana se ha planteado la posibilidad de que el empleador se vea constreñido por esa distinta y superior *qualifica soggettiva*, de modo que deba situar a ese trabajador en la categoría profesional para la que está capacitado. Sin embargo, se ha llegado a la conclusión de que no es pensable una protección absoluta y directa de la cualificación subjetiva del trabajador dado que ello confrontaría con la estructura misma del mercado de trabajo (conclusiones del tercer grupo de trabajo)⁶.

Ahora bien, podemos encontrarnos con la situación contraria: el empresario no podrá contratar a aquellos trabajadores que no hayan demostrado un mínimo de aptitudes. Es el caso de la exigencia del *diploma* para acceder a determinadas categorías profesionales o para la realización de determinadas prestaciones. Ello es una exigencia indeclinable de orden público. Así pues, podemos decir que el contratante no podrá accionar contra el empleador con objeto de que éste lo sitúe en la categoría acorde con sus méritos: muy al contrario, en ciertos casos, deberá justificar una capacitación mínima para acceder a un determinado puesto.

Distinta es, sin embargo, la relevancia de la *professionalita*, término acuñado para designar el bagaje de conocimientos adquiridos por el trabajador durante la relación laboral. Se conforma, así, una suerte de patrimonio laboral que el Ordenamiento considera digno de tutela. Lo que ya no está tan claro es quién es el sujeto beneficiado por esa protección que el dato positivo ofrece: por un lado, está el interés del trabajador en mantener sus conocimientos y habilidades, de modo que le sea impedida al empleador cualquier actuación que suponga un menosprecio o un desconocimiento de tales niveles de capacitación técnica; por otro lado, está el interés empresarial en no verse trabado por tal consideración ante las cambiantes circunstancias del mercado, bien sea necesaria la realización de actividades que supongan en el trabajador un nivel inferior de exigencia técnica, bien sea precisa la adaptación del mismo a las novedades tecnológicas que el día a día vaya ofreciendo. Teniendo en consideración el carácter residual del primer aspecto del interés empresarial, surge, de esta manera, un concepto de patrimonio profesional con un doble sentido:

— Uno estático, que hace referencia al conjunto de conocimientos y habilidades ya adquiridos por el trabajador.

— Otro dinámico, que señala la perspectiva de futuro, la posibilidad (o necesidad) de adaptación a la renovación tecnológica que la ciencia ofrece. En realidad, este segundo sentido es una consecuencia del primero: el *quantum* de cualificación existe en relación con un determinado nivel técnico; si éste evoluciona sin un movimiento, al menos parejo, del primero, el valor de tal patrimonio disminuirá porque, con los mismos conocimientos, “se puede hacer menos”. En consecuencia, para mantener, al menos similar, la relación entre ambos términos, se hace precisa una constante adaptación del uno al cambio del otro. Por otra parte, el deseo de ascender en la carrera profesional llevará al trabajador a querer, no ya mantener su cualificación, sino aumentarla, siendo también considerado este interés digno de tutela.

Por todo ello, el concepto de profesionalidad es susceptible de protección positiva, lo que supondrá posiciones activas tanto del trabajador como del empleador. En definitiva, hay un bien jurídico digno de tutela (la renovación y el avance tecnológico) que obliga tanto a unos como a otros.

En el Reino Unido, los Tribunales han visto conveniente introducir en el contrato de trabajo una cláusula relativa a la modernización productiva, lo cual ha tenido un gran impacto sobre la capacidad de los empresarios de introducir nueva tecnología en el lugar de trabajo, así como prácticas de trabajo flexible⁷.

Si observamos el Ordenamiento español, vemos que el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores establece: “La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador...”. Por su parte, el art. 23.4 ET hace posible la realización de tareas correspondientes a categoría profesional inferior únicamente cuando existan “necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva” y sólo “por el tiempo imprescindible”. Estos dos preceptos muestran la consideración dispensada por la norma al sentido estático de la cualificación profesional.

Por su lado, el art. 22 ET (“promoción y formación profesional en el trabajo”) regula la consideración jurídica que merece el interés del trabajador en progresar en su cualificación ya profesional, ya, incluso, meramente académica. La clave de arco de este sistema garantista lo ofrece el art. 50.1.a ET que establece: “serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción (indemnizada) del contrato: a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad”.

Pero la norma legal no se para aquí y, de modo un tanto elíptico, señala la consideración que le merece el interés empresarial en la renovación profesional de la contraparte: los artículos 51 y 52 ET regulan la posibilidad (con distintos matices) de proceder a extinciones de la relación laboral por falta de adaptación a las circunstancias tecnológicas, y ello tanto en su aspecto colectivo como individual. Corolario de ello es que el trabajador se ve constreñido a una actualización constante de sus aptitudes si quiere evitar tal procedimiento extintivo.

Tema distintivo es el de la repercusión que esa renovación (más o menos forzada o forzosa) va a tener sobre la retribución. Es un hecho corriente que

aquel trabajador que pasa de escribir en una máquina normal a un ordenador requiera del empleador una compensación por su adaptación a un medio que presenta más dificultad y que va a reportar a la empresa un mayor beneficio. Esta última, por su parte, alegará el desembolso económico que le ha supuesto la adquisición de tales bienes de capital, pretendiendo una adaptación automática de las categorías profesionales a las nuevas tareas a desarrollar, lo cual trae consigo el problema añadido de qué hacer con aquellos trabajadores que “permanecen en la cola” y no quieren (o no pueden) acceder a dicha actualización. Hay que conjugar, pues, el estímulo al progreso con el respeto a los derechos profesionales adquiridos. Esto no es nada fácil, pudiendo comprobarse, en las empresas españolas que han aceptado el reto tecnológico, que ya se está encontrando, a la hora de la negociación colectiva, una mención a este tema dentro de la tabla reivindicativa laboral. Los intereses pueden llegar a ser encontrados incluso dentro del banco social, por lo que será éste un problema que exigirá un cuidadoso análisis de los intereses considerados preeminentes.

b) **Clasificación profesional y contrato de trabajo: el momento inicial.** Aquí se comienza a apreciar que las partes no son libres para definir las circunstancias de adscripción del trabajador al proceso productivo.

Mención aparte merece el Reino Unido donde la dimensión objetiva del contrato depende casi enteramente de lo que se acuerde (o se presume que ha sido acordado) entre empresario y trabajador. Se trata, pues, de un sistema en el que prima, por encima de todo, la libertad de contratación; los convenios colectivos no tienen un efecto automático en la relación de trabajo individual, salvo cuando implícita o explícitamente e incorporan a la misma mediante el contrato. En este sentido, la tarea (*job*) es básicamente lo que las partes acuerden en el contrato, aunque ciertos derechos de importancia están insertados en el contrato y están sustraídos al arbitrio de las partes. Los Tribunales, a través de su capacidad para incluir condiciones en el contrato, tienen un poder considerable para determinar los límites del mismo y, por lo tanto, la función para la que se es empleado. La plasmación jurídica del *laissez-faire* en este ámbito ha significado, al menos por el momento, que el contrato no sirve a otro propósito que el de legitimar la autoridad del empresario, sin ninguna protección del trabajador en lo referente a la seguridad en el empleo, o al derecho al salario por encima de la concreta erogación productiva, o al respeto a su profesionalidad. Ello no quita que los nuevos convenios colectivos, asociados con las nuevas tecnologías, muy a menudo contienen previsiones detalladas relativas a formación, antigüedad y promoción (Wedderburn).

Por lo que hace al resto de regulaciones, todo el discurso habrá de oscilar entre los conceptos de *tarea* (o función) y el de *categoría* (o grupo) profesional. El camino puede ser de ida o de vuelta, es decir, o bien se describen las tareas que el trabajador se compromete a desarrollar (y de ello se deduce la categoría a la que pertenece), o bien se señala la categoría (resolviéndose de ello el conjunto de funciones que debe prestar). Cada Ordenamiento escogirá el sistema que crea más conveniente e, incluso, ambos a la vez.

Así, en Italia y República Federal de Alemania se parte de la descripción de la tarea, mientras que en España se suele contratar una categoría. En Francia, el sistema es distinto según se trate de contratos típicos (se menciona la tarea) o atípicos (la imperatividad reside en la reseña de la categoría) (Jeammaud/Le Friant).

Dentro de este (aparentemente sencillo) esquema, caben las peculiaridades propias de cada Estado. En Italia predomina la idea de la delimitación particularizada tanto de la tarea como de la categoría, de modo que surge una organización compleja de encuadramiento que compartimenta de modo estricto la prestación laboral. En la R.F.A., sin embargo, a pesar de usar el mismo sistema, asistimos a una descripción más genérica de las tareas que, por otro lado, lleva a una división también más amplia, cual es la de grupo profesional. En estas circunstancias, la autonomía de la voluntad de las partes tiene un ámbito mayor de actuación, sin perjuicio de que, en su caso, se pueda proceder a una específica determinación de las tareas a prestar. De todos modos, la definición de un grupo que contenga una gran variedad de tareas hará posible que, en el futuro, el empleador tenga más facilidad para ir variando las prestaciones exigibles.

Sea cual sea el procedimiento escogido, y teniendo en cuenta el principio de verdad material que rige en el campo del Derecho del Trabajo, se han configurado sistemas para verificar la realidad de lo contratado y el despliegue de efectos de tales estipulaciones. Surge entonces el concepto de **adecuación material**, por el que el trabajador se adscribe a la categoría profesional que corresponda a las tareas realmente realizadas y no a las que el contrato establece como debidas (Ghezzi, Jeammaud). Este concepto ha de ser matizado de la siguiente manera:

— Rige sólo cuando las prestaciones reales han de encuadrarse en una categoría superior a la que correspondería según contrato y no cuando pertenezcan a una categoría inferior. En consecuencia, la adecuación a la baja no existe.

— El mecanismo puede o no ser automático. En Italia y Francia han optado por la primera solución, de modo que la realización (durante un lapso temporal determinado) de tareas pertenecientes a categoría superior lleva inexorablemente a una reclasificación profesional del trabajador. En España, por contra, tal recalificación debe ser instada por el trabajador, ya que, en otro caso, ésta no procederá (y ello con independencia del derecho a la retribución económica de la categoría superior, aunque no se pertenezca a la misma).

Cabe una ulterior posibilidad: en el contrato de trabajo se estipula un objeto de la obligación que contiene prestaciones distintas y superiores a las realmente realizadas. Ello quiere decir que la categoría profesional del trabajador será formalmente superior a la que materialmente le correspondería. Lo que en este momento debe ponerse de relieve no es la inadecuación a la baja a la que ya nos hemos referido, sino la posibilidad de mantener este tratamiento *in mellius* de modo no uniforme, es decir, atribuyéndolo a unos trabajadores y a otros no, lo cual conduce a la consideración del tratamiento diverso y su conceptualización como discriminación. A estos efectos, el prof. Zoli ha puesto de manifiesto la existencia en la jurisprudencia italiana de un criterio

que afirma la necesaria observancia de los principios de corrección y buena fe, de modo que este trato no igual será posible siempre y cuando sean respetados estos valores. En España, el Tribunal Constitucional ha sentado una doctrina ya consolidada sobre la licitud del trato diverso cuando ello está fundado en una justificación objetiva y razonable. En caso contrario, se incurriría en trato discriminatorio. Además, si dicha actuación conculca uno de los derechos fundamentales proclamados en la Norma Suprema, se procederá a la inversión de la carga de la prueba, debiendo demostrar quien ha actuado de modo distinto la licitud de su actuación. Esta configuración del **onus probandi** se revela como una verdadera novedad en Derecho Comparado, sobre todo desde la perspectiva de su total consolidación, ya que en otros Ordenamientos aparece todavía cargada de polémica.

Hasta ahora hemos tratado siempre de la conclusión de un contrato cuyo objeto conduce limpiamente a una determinada clasificación del trabajador. Pero hay ocasiones en que el procedimiento es más oscuro: por ejemplo, cuando se establecen prestaciones que corresponden no a una sola categoría, sino adscribibles a dos o más de ellas. En estas circunstancias, y dado que el binomio tarea-categoría es el eje basilar, no aparece claro el definitivo encuadramiento laboral y, por ende, las condiciones de trabajo de él derivadas. Habiéndose planteado la licitud de estas contrataciones **promiscuas**⁸ que rompen todo el sistema clasificatorio, la doctrina mayoritaria ha sido favorable a la misma, ya que se considera que la libre autonomía de voluntades no puede ser constreñida hasta tal punto. Siendo posibles, habrá que plantearse los tratamientos económicos que merecen: Valdé Dal-Re postula que la retribución habrá de corresponderse con la categoría a la que pertenezcan las prestaciones realmente realizadas; Carinci opina que hay que estar primero a lo que diga la norma colectiva y, en su defecto, comparte la posición jurisprudencial de que hay que referirse a las tareas de hecho prevalentes.

c) **Modificaciones del encuadramiento durante la relación laboral.** Tenemos que reflexionar ahora sobre el ámbito de actuación de la voluntad individual de las partes durante la relación laboral dimanante del contrato de trabajo. Se trata de ver si las partes han de atenerse a la categoría y prestaciones primitivamente contratadas o si pueden lícitamente modificarlas y, en su caso, si la modificación debe ser consensuada o el empleador puede llevarla a cabo por su propia cuenta. En este sentido, podemos afirmar la existencia de una base común en todos los Ordenamientos:

— Existe un reconocimiento más o menos amplio de la capacidad empresarial de proceder a la modificación de la prestación del trabajador.

— Se admite siempre la modificación *in mellius*, a salvo, siempre, de lo ya referido sobre el tratamiento diverso y la discriminación.

A partir de este mínimo común, las diferencias son muy acusadas ya que los distintos sistemas estatales responden a las peculiaridades y la disposición de fuerzas que estén presentes en cada mercado de trabajo. Sin embargo, en todos se aprecia la necesidad de proceder a una **flexibilización** en la determinación del objeto de la obligación laboral. Cuando esta prescripción no ha sido

asumida por la norma, será la jurisprudencia la que, con diversas teorizaciones, procederá a conferir al empleador, como representante del interés empresarial, una mayor capacidad de modificación contractual.

En pura teoría civilista, la modificación de alguna de las cláusulas del contrato exige el consenso de las partes, produciéndose entonces una novación contractual. El contrato de trabajo, por contra, presenta en este terreno uno de los ejemplos más claros de su autonomía conceptual: es posible modificar el contrato e, incluso, en determinados Ordenamientos (como el español), de modo sustancial. La figura de la novación contractual, como medida para proceder a una modificación sustancial, es conocida en la experiencia del Reino Unido⁹ y en la de la R.F.A., aunque sometida (en el último caso) a correcciones provenientes tanto del sistema de coestión como de la disciplina limitativa de los despidos (Daubler).

Podríamos preguntarnos por la eventualidad de aplicar el concepto de novación contractual en regulaciones laborales que, o bien desconocen (Italia), prohíben (Francia) o regulan de una determinada manera (España), la modificación sustancial de las condiciones de trabajo: ¿trabajador y empleador pueden, de común acuerdo, proceder a extinguir la relación laboral antigua y, acto seguido, crear una nueva con estipulaciones distintas? Podría contestarse que el desconocimiento, la prohibición o la concreta regulación de la modificación sustancial obedecen a la hipótesis de que sea el empleador el único interesado en la modificación, por lo que cuando las dos partes estén de acuerdo, ninguna razón obstaría para ese resultado, tanto más cuando el contrato de trabajo sigue siendo un acuerdo de voluntades. Sin embargo, esta alegación chocaría con todo el entramado jurídico que el Derecho del Trabajo Comparado ha creado para evitar los actos en fraude de ley. Hay que señalar, primordialmente, la normativa dirigida a impedir la renuncia individual a derechos otorgados legal o convencionalmente.

Hay, por último, un argumento favorable a la licitud de la novación en lo laboral: se trata de la hipótesis de la relación laboral de aquellos trabajadores cuya prestación se ha demostrado técnicamente obsoleta (falta de adaptación a las innovaciones tecnológicas) o imposible (por sufrir alguna causa de incapacidad física). Ante la perspectiva de proceder a una extinción de tales relaciones, se ha postulado la conveniencia de novar el contrato de manera que se conserve la relación de servicios pero con un contenido objetivo distinto y adecuado a las nuevas circunstancias¹⁰. Se trataría de una aplicación del principio civilista de conservación del negocio. Este discurso, que puede ser coherente cuando se prohíbe o se desconoce la posibilidad de modificación sustancial, no cabe en una regulación como la nuestra donde está descrito el procedimiento a seguir por el empleador para obtener tal resultado.

En Francia, sólo se permite proceder a modificaciones secundarias de las condiciones laborales¹¹. Sin embargo, la tarea de determinar qué sea modificación secundaria o sustancial corresponde a la jurisprudencia. Y aquí asistimos al hecho ya mencionado de la ampliación judicial de la consideración de lo secundario, de modo que adquirirán la consideración de modificación sustancial sólo las que se refieran a una disminución salarial o a una lesión de la dignidad profesional (conclusiones del tercer grupo de trabajo).

A parecido protagonismo ha llegado la jurisprudencia italiana a la hora de interpretar la piedra de toque de la facultad de variación en Italia; el concepto de **equivalencia**. El art. 13 del *Statuto dei Lavoratori* señala que la única posibilidad empresarial de proceder a modificaciones de la concreta prestación del trabajador consiste en su adscripción a otra prestación que sea equivalente a la anterior, ya sea esta la en principio contratada, ya la consolidada a posteriori. La jurisprudencia aún dominante ha asumido un sentido estático de tal concepto: la equivalencia significará que la nueva prestación exigirá un bagaje de profesionalidad, al menos, igual que el que exigía la prestación anterior. Refleja, pues, una posibilidad de **movilidad horizontal**. Sin embargo, se está abriendo camino una nueva concepción jurisprudencial de la equivalencia¹² que la doctrina ha venido en calificar de **dinámica** y que está referida a la capacidad potencial del trabajador para realizar la nueva tarea, con las ineludibles implicaciones que ello conlleva en la carrera profesional¹³. Se trata ya de una **movilidad vertical** que, si en principio aboga por un único sentido (hacia arriba), la experiencia ha demostrado que no siempre es éste el que la movilidad ha tomado, no recibiendo por ello ninguna clase de interdicción jurisprudencial; se ha abierto, pues, un discurso distinto al existente con anterioridad, estándose aún por descubrir sus resultados últimos¹⁴.

El prof. D'Antona ha puesto de relieve que esta disponibilidad laboral para cambiar, abandonando el patrimonio profesional adquirido, significa que el trabajador asume sobre sí las vicisitudes de la organización empresarial y los objetivos mismos de la producción. Esta corresponsabilización no puede ser considerada un aspecto normal de la prestación de trabajo, sino que significa un excepcional grado de colaboración por parte del trabajador, que se podría considerar compatible con el equilibrio contractual sólo si hubiese por parte del empleador un parecido grado de consideración de los intereses del trabajador respecto de la estabilidad en el empleo, el desarrollo profesional o la participación en las decisiones empresariales. Teniendo en cuenta su inserción en una organización capitalista, basada sobre la búsqueda del beneficio, la relación laboral no admite comunidad de intereses finales; lo que se debe tender a cambiar es el modo de trabajar, no la esencia económico-social del intercambio¹⁵.

El empleador español dispone de las siguientes posibilidades modificativas:

— El llamado "poder de dirección" le permite proceder a la libre y unilateral modificación de la prestación dentro de la categoría o grupo en el que se enmarque el trabajador. Ello, en puridad, no se trata sino de un fenómeno de especificación del objeto del contrato.

— El "ius variandi in peius" hace posible la realización de tareas por debajo de la categoría (o grupo) siempre que ello responda a exigencias muy cualificadas, de modo coyuntural y siempre con respeto del salario de la categoría superior. La decisión corresponderá única y exclusivamente al empresario, sin perjuicio del examen judicial a posteriori, en su caso.

— La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuyo elemento más característico es que está sometida a un limitado proceso de coestión con los representantes unitarios. Caso de no llegarse a un acuerdo, corres-

ponderará a la Autoridad Laboral la definitiva decisión, no siendo posible en modo alguno la realización de tal modificación por la sola voluntad del empleador. Incluso después de esta autorización administrativa, en algunos casos cabrá la extinción indemnizada a instancias del trabajador.

Reflexionando sobre todo lo ya referido, podemos decir que, habiéndose llegado al convencimiento casi unánime de la inconveniencia de la rigidez propugnada antaño respecto de la relación laboral y siendo necesario adaptarse constantemente a una situación económica mudable (no en vano la expresión "reconversión continua" ha sido moneda corriente durante el año pasado), aquellos Ordenamientos que no han respondido con el dato positivo a esta exigencia han visto cómo la jurisprudencia ha procedido a forzar las instituciones con objeto de satisfacer, en la medida de lo posible, esta necesidad. Se ha producido así una judicialización de uno de los temas más conflictivos y candentes de la realidad laboral, seguramente ante la mirada complacida tanto del ejecutivo como del legislativo, que han evitado, de esta manera, tenerse que pronunciar: se ha obviado una situación que pondría de manifiesto la falta de unanimidad en las soluciones políticamente propugnadas, lo cual desgastaría inexorablemente a quien tomase cualquier decisión (con independencia del sentido de la misma). Esto, en una realidad como la italiana o la alemana, de gran inestabilidad en las mayorías legislativas, aparece como imposible. En Francia y España se ha tenido que esperar al acceso al poder de partidos socialistas con fuerte respaldo parlamentario para acometer con mayor vigor la flexibilización del sistema. Algo similar ha ocurrido en el Reino Unido, pero aquí la opción política consolidada es la opuesta: la conservadora. Sin valorar ahora los resultados de tal política, la experiencia nos muestra la enorme conflictividad social y política que se ha generado y cómo la expresión "flexibilidad" se ha constituido en la avanzadilla de todas las reivindicaciones patronales ante los poderes políticos y cómo las organizaciones sindicales han establecido su firme voluntad en contra de tal solución¹⁶. El recurso al juez evita toda esa espiral.

Por lo que hace al caso español, el axioma liberalizador ha intentado ser satisfecho por otros caminos distintos a los de la modificación objetiva de la relación, fundamentalmente en el campo de las diversas fórmulas de contratación temporal y de aprendizaje. Si acaso, se ha podido asistir a una mayor flexibilidad en la Autoridad Laboral a la hora de conceder la autorización en la expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sin embargo, se mantiene intacta la totalidad de la regulación primigenia del ET en lo que se refiere a las posibilidades modificativas empresariales. Seguramente debido al Daño de su promulgación (1980), el Estatuto es bastante más sensible que cualquier otro texto comparado ante la necesidad de variar la prestación¹⁷. La existencia dentro de su articulado de las expresiones **grupo profesional** y **categoría profesional**, aparte de los conflictos interpretativos que produce, induce a pensar que el legislador ha apreciado la llegada de una nueva época en la que la descripción de las tareas y la clasificación de los trabajadores obedezca a términos más genéricos y abstractos. El resultado es que ya se están publicando Convenios Colectivos articulados única y exclusivamente a través de los grupos. No cabe duda, por contra, que la gran mayoría mantiene

el concepto de las categorías, pero incluso éstas están asistiendo a una (antes impensable) ampliación de su contenido. En estas condiciones, puede parecer conveniente que la solución al inextricable dilema grupo-categoría que aparece en el ET provenga por el camino de la actividad convencional, siendo las partes sociales contratantes las que dispongan si acogerse a un sistema o a otro, en la medida que una u otra opción será compensación de otras estipulaciones y en que las exigencias más o menos garantistas tendrán o no sentido según la estructura empresarial o sectorial de que se trate.

V. Las políticas sindicales y empresariales en materia de clasificación profesional

Constituyendo la clasificación profesional un procedimiento de atribución al trabajador de una cualificación objetiva o categoría determinada en la empresa y en el seno del mercado de trabajo, resulta innegable su significación colectiva y el interés que presenta para las representaciones profesionales. A la hora de enfrentarse con la influencia que los sistemas de clasificación profesional ejercen sobre las organizaciones representativas, es preciso distinguir dos aspectos: en primer término, el "macro", que hace referencia a las tendencias sindicales frente a las modificaciones del mercado de trabajo y, en segundo lugar, el aspecto "micro" referido a las innovaciones organizativas y tecnológicas en el interior de la empresa.

A) Las tendencias frente a las modificaciones del mercado de trabajo

La actual segmentación del mercado de trabajo, caracterizada por la consolidación de nuevos grupos profesionales y la aparición de fórmulas atípicas de trabajo subordinado, impone un replanteamiento del rol tradicional del encuadramiento profesional respecto de la representación sindical.

El panorama comparado, en atención a los distintos ordenamientos considerados en el Seminario, ofrece como regla general la existencia de afiliaciones sindicales diferenciadas para ciertas agrupaciones profesionales. Esta pauta, sin embargo, requiere dos matizaciones: de un lado, que no todos los grupos o categorías profesionales participan de este tratamiento, sino únicamente aquellos que presentan caracteres peculiares en el interior de la organización productiva; de otro, que se dan dos formas de sindicación diferenciada, sea mediante la habilitación legal expresa, sea a través de su consolidación en la práctica. En la medida en que los diversos ordenamientos presentan ciertas particularidades de interés, conviene realizar una descripción abreviada de los mismos.

En la República Federal Alemana (Daubler), existe sindicación diferenciada para los tres grupos reconocidos de "obreros", "empleados" y "cuadros superiores", este último, además, con distinta representación colectiva en la empresa.

En Francia (Jeammaud/Le Friant), la distinción sindical únicamente se reconoce para una de las categorías previstas legalmente: los "cuadros superiores", que cuenta con una organización sindical específica desde 1936 (*Confédération Générale des Cadres, CFE-CGC*) y con instituciones representativas del personal en el seno de la empresa; las otras dos categorías legales no han obtenido autonomía sobre representación sindical.

En Italia (Chezzi, D'Antona), al igual que en la situación francesa, solo los "cuadros superiores" tienen un tratamiento sindical separado, encontrándose afiliados a sindicatos de oficio que se integran en una Confederación específica (*Confederazione Dirigenti di Azienda, CIDA*). Por el contrario, la histórica distinción entre "obreros" y "empleados" no se ha reflejado sobre la representación sindical, aunque existen crecientes presiones de grupos concretos (empleados con funciones directivas y técnicos), para obtener una representación sindical y una negociación colectiva diferenciadas. Los "cuadros intermedios" disfrutan de un status particular, al poderse afiliar a sindicatos profesionales de esta categoría o a las Confederaciones sindicales, pero su aspiración de obtener una representación sindical autónoma a semejanza de los "cuadros superiores" no se ha consolidado ante la actitud empresarial de negociar con los tradicionales interlocutores sociales (Las Confederaciones Sindicales).

En Gran Bretaña (Wedderburn), pese a que la distinción entre *white collar* y *blue collar* es una clasificación social y no legal, existe una distinta afiliación sindical a la Confederación de Sindicatos (*Trades Unions Congress-TUC*), que puede realizarse a través de sindicatos específicos de esta categoría o en Secciones especiales de los sindicatos generales.

En el caso de España (Ojeda), hay que considerar dos planos: en primer lugar, el de la representación unitaria en la empresa, donde el legislador reconoce la distinción "obrero-empleado" al establecer distintos colegios electorales (art. 71.1 del Estatuto de los Trabajadores). La diferenciación de representaciones en el seno de los Comités de Empresa obedece a la existencia de intereses específicos en cada uno de los grupos representados. De otra parte, el nivel de la representación sindical se orienta en una doble dirección: mientras que los "empleados" se han encuadrado en las Confederaciones sindicales "obreras", los "cuadros" y los técnicos se están organizando en sindicatos de oficio y negociando los denominados "convenios colectivos de franja"; en la incierta evolución de estos sindicatos gremiales se aprecia, no obstante, un cierto proceso de convergencia con las Confederaciones tradicionales.

La existencia de sindicatos diferenciados para grupos profesionales determinando, en los términos expuesto, ha dado lugar a un importante debate teórico interpretado en términos de conflicto de clase (Wedderburn), y constituye un ejemplo relevante del reflejo de la estratificación social sobre el encuadramiento profesional. Esta relación se aprecia, por ejemplo, en el reconocimiento jurídico de los "cuadros" franceses, cuya aparición es el resultado de un movimiento orientado a la restauración de la posición de un determinado grupo social (Jeammaud/Le Friant). La distinción sindical se ha justificado en las peculiaridades de esta categoría de trabajadores subordinados, debido a la "sensibilidad" de sus funciones y a su particular posición en el seno de la

empresa (Chezzi). Precisamente, la ausencia de estas características ha determinado el cuestionamiento del encuadramiento sindical, incluso su propia existencia como categoría profesional, de ciertos grupos con pretensiones de autonomía como el de los *quadri* en Italia (D'Antona).

Interesa destacar, asimismo, que en ocasiones la sindicación diferenciada se ha impuesto por oposición a determinadas políticas de los sindicatos generales, consideradas lesivas por ciertos grupos profesionales. Esta es una de las razones que determinan la aparición de la categoría legal de los "cuadros intermedios" en Italia (Ghezzi), así como del incremento de la afiliación de los *white collar* a sindicatos específicos en Gran Bretaña (Wedderburn).

En cuanto a las formas de trabajo "atípico", el problema no es de representación sino de protección sindical. La estrategia empresarial de utilización de fórmulas de empleo flexible o marginal ha ocasionado un cambio en las tradicionales posiciones sindicales respecto de la clasificación profesional. Los sindicatos se han limitado a aceptar las restricciones en el segmento debilitado del mercado de trabajo, a cambio de mantener la protección del empleo ordinario. Esta respuesta sindical, de circunscribir su tutela al denominado "trabajo núcleo" (*core labour*) frente al "trabajo marginal" (*marginal labour*), ha provocado una mayor fractura del mercado del empleo y acentúa las divisiones entre los distintos grupos de trabajadores (WEDDERBURN).

B) Las tendencias frente a las innovaciones organizativas y tecnológicas

Las tendencias que se acaban de apuntar respecto del mercado de trabajo externo se encuentran, también, dentro de la empresa. En este caso, la recesión económica y el desarrollo de las nuevas tecnologías delimitan una estrategia sindical de "flexibilidad negociada" frente al interés empresarial de "flexibilidad funcional".

La flexibilidad "funcional" entendida como una adaptación permanente del contrato individual de trabajo a las innovaciones organizativas, se orienta a asegurar la polivalencia y la flexibilidad de las tareas (Wedderburn, D'Antona); se produce una "movilidad horizontal", pero también una "efectiva movilidad vertical" (Carinci) que puede satisfacer el interés en la carrera profesional de los trabajadores.

El escenario natural de estas innovaciones organizativas es la empresa porque ofrece mayor capacidad de control del sindicato sobre la organización del trabajo. El papel sindical está sometido a un proceso de revisión en Italia donde, a despecho de la tradicional marginación del sindicato de la esfera de decisión del empleador, se están registrando casos de colaboración entre ambos para efectuar concesiones en materia de flexibilidad (D'Antona).

Esta flexibilidad "negociada" se verifica también en Gran Bretaña, a través de determinados acuerdos nacionales y a nivel de empresa suscritos por algunos sindicatos. No conviene olvidar, sin embargo, que esta fórmula ha sido normalmente utilizada por los sindicatos "gremiales" de *white collar* acompañados de acuerdos de "paz" y de "seguridad sindical" para proteger las funciones de su grupo profesional, lo que ha supuesto un elemento importante de conflictividad entre los sindicatos implicados (Wedderburn).

En España (Ojeda), por el contrario, no se aprecia hasta el momento esta disponibilidad del sindicato en materia de clasificación, que mantiene una tendencia defensiva en torno a las "categorías profesionales" y frente a la tendencia empresarial de adaptación organizativa sobre los "grupos profesionales" previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

NOTAS

1. Este es el caso francés, donde, amén de los criterios generales, el legislador ha optado por calificar como laboral (sin necesidad de constatar la existencia del criterio general) la prestación de los representantes de comercio, los periodistas profesionales o los artistas (JEAMMAUD/LE FRIANT).
2. "Los primeros lectores del Código Civil italiano de 1942 podían tener la impresión por otra parte justificada, de que las fronteras del Derecho del Trabajo estaban sólidamente defendidas por trincheras, baluartes y casamatas inexpugnables" (GHEZZI).
3. "Las fronteras del Derecho del Trabajo no son desde luego el desierto de los tártaros: un hervidero de actividades pugnan por entrar y salir, y la jurisprudencia y la legislación intentan ordenar el maremagnum" (OJEDA).
4. He aquí una forma elegante de mitigar las finalidades para las que ha nacido el Derecho del Trabajo: la ya referida tendencia expansiva del mismo tiene su origen en una exigencia real, la de asegurar una tutela más realista a esos grupos subprotegidos que la norma positiva dejaba de lado amparándose en la independencia técnico funcional de los integrantes del mismo. Los cuadros han sabido usar en su favor esta apertura (GHEZZI).
5. Sería conveniente cuestionarse si hay alguna diferencia entre tener una relación civil con algunas notas laborales o tener una relación laboral con grandes remisiones a lo civil. Este puede ser el caso de la consideración de relación especial que el ET confiere a la prestación del personal de alta dirección: el art. 3.3 R.D. 1382/85 establece: "en lo no regulado por este Real Decreto o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales".
6. Las características profesionales del trabajador pueden ser relevantes en sede interpretativa a la hora de valorar el contenido objetivo del contrato, en caso de incertidumbre sobre el mismo, pero no son decisivas por sí mismas: carecen de relevancia jurídica en nuestro Ordenamiento (CARINCI). Ha de hacerse notar que en la Charte du Travail de Vichy (24 de octubre de 1941) se establecía que los trabajadores "poseen la propiedad de una calificación profesional adecuada a sus aptitudes" que les daba derecho al salario, las ventajas unidas a esta consideración. Se trata del único texto general que ha puesto el acento sobre las aptitudes del trabajador y ha mencionado la propiedad de una calificación (LYON-CAEN, A./JEAMMAUD).
7. "Realmente no puede haber ninguna duda sobre que se espera que un trabajador se adapte él mismo a los nuevos métodos y técnicas introducidas en el curso de su empleo" (Creswell c/ Board of Inland Revenue). Esta misma sentencia hace referencia al deber empresarial de procurar al trabajador alguna preparación previa (WEDDERBURN).

8. También llamados **polivalentes** (CARINCI). Para este autor, este fenómeno tiende a ser favorecido en la praxis empresarial y en la misma contratación colectiva dado que en ello tienen interés las dos partes: una mayor flexibilidad y una menor reiteración de las tareas. Sin embargo, debe tener una justificación dentro de la organización empresarial, no debiendo ser una argucia dirigida a permitir la utilización del trabajador en tareas totalmente distintas entre sí, que supondrían la actividad de varios trabajadores.
9. La posibilidad empresarial de proceder a novaciones supone animar a una de las partes a sacar ventaja del débil mercado de trabajo a través de "estrategias" de flexibilidad laboral (WEDDERBURN).
10. La modificación procedería nell'interesse del trabajador. Hay que proceder a una interpretación de la norma conforme a los intereses sustanciales en juego y al resultado que la misma quiere realizar. La norma intenta proteger la posición profesional del trabajador, no en abstracto, sino en cuanto referible en una determinada estructura. En tal caso, no se excluye la *variazione consensuale* respecto de tareas o posiciones que hayan devenido imposibles ya por invalidez no culpable o por modificaciones objetivas de la organización. De todas maneras, hay que examinar la existencia dentro de la concreta coyuntura de vías racionales alternativas, como pueda serlo la misma reconversión profesional del trabajador (CARINCI).
11. En teoría, ésta sería la misma situación en la R.F.A., pero la aplicación del instituto de la novación hace ilusorio el intento limitativo.
12. La tutela estática de la posición profesional tiene sentido mientras la estructura empresarial es relativamente estable y carece de lógica cuando la innovación requiere unas habilidades, que, eventualmente, deben ser creadas a través de la formación profesional. La tutela rígida, mientras no puede impedir la descualificación tecnológica (por ejemplo: la automatización o la informatización traen consigo que algunas o todas las funciones realizadas por un cierto trabajador pasen a las máquinas) acaba por obstaculizar la única respuesta posible a procesos de este tipo: la recualificación para desarrollar tareas totalmente nuevas, aunque ello comporte la pérdida de la experiencia y de las habilidades adquiridas en las precedentes actividades (D'ANTONA).
13. Si en período de crecimiento económico la rigidez en el uso de la mano de obra ha podido ser defendida, más que por razones de tutela contra los arbitrios en la gestión de la mano de obra, también como potencial incentivo a la ocupación, la crisis productiva ha aumentado los motivos de crítica y las dificultades aplicativas, ya que está vaciando el sentido interno de la norma (CARINCI).
14. LISO refiere la equivalencia a un juicio empírico a aplicar teniendo en cuenta la concreta situación de la organización empresarial y los intereses de las partes, de modo que se puedan considerar equivalentes ciertas tareas en una organización concreta y no en otras. Por su parte MENGONI ha sostenido que el trabajador debe desarrollar, sobre la base del contrato, no sólo las tareas para las que ha sido contratado o las afines a la misma, sino también otras tareas que, a través de una adecuada formación, está en condiciones de realizar, porque todas son equivalentes respecto de las funciones contratadas a través de una integración legal del contenido original del contrato (ambos autores citados por D'ANTONA).
15. Sin embargo, los estudios de relaciones industriales confirman que la introducción de formas organizativas basadas sobre la polivalencia y elasticidad de las tareas, sobre la delimitación del objeto contractual en razón de las finalidades de la producción eventualmente discutidas y aceptadas colectivamente por los trabajadores (grupos de pro-

ducción, círculos de calidad...) y, en definitiva, sobre la base de sistemas de clasificación con pocas áreas profesionales, se acompañan siempre de intentos de instaurar relaciones de colaboración y tienen alguna contrapartida en las garantías de estabilidad del puesto frente a la innovación tecnológica y en los derechos de intenso control sobre las decisiones organizativas y las reestructuraciones de mayor importancia. En estas condiciones, se abre una ventana sobre cuestiones más de fondo acerca de la estructura jurídica del contrato de trabajo, que tiende a asumir connotaciones más asociativas.

16. VALDES DAL-RE ha señalado el agudo interés empresarial respecto de la flexibilidad profesional, siendo la actitud sindical totalmente defensiva ante una movilidad funcional incontrolada.
17. Experiencias anglogermanas aparte.