

**LOS DERECHOS DE VETO COLECTIVO EN LA REFORMA
DE LA LEGISLACIÓN LABORAL**

D. Juan Jiménez García

*Profesor titular interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

- SUMARIO:**
- 1 Introducción.
 - 2 Los derechos de control como fórmula de participación controvertida.
 - 3 Los derechos de veto colectivo.
 - 4 Estructura y características de los derechos de veto.
 - 5 Los derechos de veto colectivo como fórmula participativa de futuro.
 - 6 La participación y el control de las decisiones empresariales en nuestro Derecho.
 - 7 Los derechos de veto colectivo en la legislación española.
 - a) la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - b) El período de discusión y consultas en los despidos colectivos.
 - c) El establecimiento del horario flexible.
 - d) Fijación colectiva de los períodos de disfrute vacacionales.
 - e) La paralización colectiva de la actividad empresarial en el supuesto de riesgo inminente.
 - f) La fijación de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad.
 - g) La reforma laboral creadora de nuevas figuras de derechos de veto colectivo.
 - 8 Conclusiones generales.

1 INTRODUCCIÓN

En estos momentos de franco retroceso del movimiento obrero, con un fuerte proceso de desregulación y de recorte de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, el denominado poder obrero, en clave de derechos de control, ha sufrido un evidente deterioro en todos sus aspectos.

En este sentido el profesor Escudero Rodríguez¹, resalta que "la nueva legislación laboral persigue dotar al empresario de un mayor margen de actuación, eliminando controles hasta ahora existentes en ciertas áreas muy significativas de la relación laboral", y añade que "la reforma va a suponer un aumento del poder empresarial en la relación laboral y la consiguiente reducción del poder de los trabajadores en el seno de la misma. Y, además, aquélla bien puede provocar unas consecuencias flexibilizadoras mayores aún de las queridas, de manera directa por el propio legislador. La experiencia de la modificación del AD de 1984 en materia de contratación temporal lo demuestra elocuentemente. Y, así, la nueva legislación podría acentuar algunos de los efectos perversos de ese fenómeno más amplio y complejo llamado la individualización de las relaciones laborales que, en algunas de sus manifestaciones, supone un vaciamiento de los poderles de negociación y de control de los representantes de los trabajadores".

Así pues, la reforma de la legislación laboral de mayo de 1994, cuya característica más relevante ha sido el reforzamiento de los poderles de dirección y organización de los empresarios, ha afectado de forma profunda a escasas facultades de intervención que tenían los trabajadores en las decisiones y gestión de la empresa.

1 "Cambiando las reglas del juego", Revista Canaria DISENSO nº 7, Las Palmas, 1994.

En este contexto, los derechos de veto colectivo, como facultad limitadora de los poderes patronales, han operado significativas modificaciones, todas ellas dirigidas a limitar las posibilidades de participación colectiva de los trabajadores en las decisiones empresariales. Desde este punto de vista, analizaremos posteriormente la reforma introducida en cada uno de estos derechos, pero antes se hace necesario delimitar la institución que vamos a tratar, a efectos de acotar el campo de visión de este breve trabajo.

2 LOS DERECHOS DE CONTROL COMO FÓRMULA DE PARTICIPACIÓN CONTROVERTIDA

El control obrero ha tenido diferentes lecturas en nuestra doctrina científica, yendo desde aquellos que lo entienden como simple mecanismo de colaboración con el empresario, hasta otro sector que lo concibe como un conjunto de prácticas de lucha de los trabajadores, encaminadas a limitar el poder empresarial, tratando de negociar todos los aspectos de las condiciones de trabajo, sin participar de forma directa en la gestión de la empresa.

En un sentido más generalizado, se entiende por "control obrero" el conjunto de limitaciones de la libertad de los empresarios, impuestas por los trabajadores al exigir información, emitir opinión, formular protestas sobre las decisiones de la dirección de la empresa en orden a la gestión de la misma, representando un primer nivel de intervención de los trabajadores, a través de sus representantes, en la marcha de la "actividad empresarial", sin que con ello se le quiera restar importancia o trascendencia en las relaciones colectivas de trabajo, ya que, en palabras de Luis E. de la Villa y Carlos Palomeque, los derechos de control, siendo aparentemente menos operativos que la congestión, producen a la larga un posible resultado democratizador, que... es ajeno a las formas conocidas de cogestión"², Lyon-Caen, G.³, por su parte, expresa que el control obrero implica que el órgano "no participa en la administración, no participa en las decisiones relativas a gestión de la empresa, pero si que vigila esta gestión".

Sin embargo, para algunos como Roger Picard, el control obrero "...equivale a la participación obrera en la gestión de las empresas..." pues "cualquiera que sean los límites del campo de acción atribuido al control obrero, basta para que exista realmente el control, que los delegados de personal posean una partícula de autoridad reservada antes al patrono y que compartan con él esta autoridad"⁴, y con un contenido muy restrictivo, el control obrero es para Pérez Leñero una intervención limitada a uno de los dominios de la empresa, generalmente el social, y que supone meramente un derecho de información, de vigilancia y de opinión⁵.

Estos derechos se ejercitan mediante órganos, que sin estar integrados en la estructura empresarial, se intercalan entre la dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores; órganos que pueden tener naturaleza unitaria o sindical y de los que no forman parte repre-

2 "Introducción a la Economía del Trabajo". Editorial Debate. Madrid, 1977, pág. 482.

3 "La participación en las condiciones económicas", artículo en Tomo II de los "Estudios sobre Derecho Laboral" en homenaje al Dr. Rafael Caldera. Editorial Sucre. Caracas, 1977, pág. 1.085.

4 "El control obrero en la gestión de las empresas" de Roger Picard, citado por De la Villa-Palomeque, en "Introducción a la Economía del Trabajo", ed. Debate, Madrid, 1977, pág. 440.

5 "Teoría General del Derecho Español del Trabajo", ed. Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1948, pág. 257.

sentantes de la patronal, teniendo como principal limitación, la de estar referidos a cuestiones determinadas y concretas; pues no existe un derecho a la información genérica ni un derecho a ser consultados en abstracto, todos estos derechos están referidos a materias y a situaciones predeterminadas y bien definidas, en algunos casos con excesiva precisión.

Esta fórmula de intervención no puede configurarse al margen de las organizaciones sindicales a riesgo de ser absorbidos por la empresa y perder el sentido de su creación; ya que desvinculados de los sindicatos estas formas de participación pierden toda su fuerza y su razón de ser, degenerando en simples acciones de colaboración, sin perspectivas superadoras ya que, desprovisto de su carácter revolucionario "pasa a ser únicamente un dispositivo informativo, vigilante, de opinión" y, como mucho, una posibilidad de veto a ciertas decisiones empresariales⁶, y su eficacia depende en gran medida de la existencia de otras formas de participación en el seno de la empresa, pues por sí solos, carecen de sentido; la información y la consulta sólo adquiere relevancia cuando son utilizadas para la toma consciente de decisiones que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es una fórmula participativa opuesta a la cogestión, en cuanto que esta última exige que los representantes de los trabajadores se inserten en los órganos directores de las empresas, mientras que el control se puede ejercer desde órganos de representación obrera, unitarias o sindicales, alejados de la gestión empresarial y no comprometidos con ella y al estar referidos en la mayoría de las veces, a problemas que constituyen intereses y preocupaciones inmediatos de los trabajadores, y siendo su marco de actuación el centro de trabajo, carece de una visión global de los problemas que afectan al conjunto de la empresa, constituyendo, en esta medida, su gran limitación como fórmula participativa.

Los derechos de control se manifiestan en forma de otros derechos más concretos y específicos, que son los que mediatizan y conforman la actividad de las empresas, así el Derecho de información que consiste simplemente en un deber de comunicación del empresario hacia los trabajadores o sus representantes, limitándose estos a la recepción de la misma sin posibilidad de aportar la opinión que les merece; el Derecho de consulta, que puede ser definida como el derecho que tienen los trabajadores, a través de los representantes, de emitir previamente su opinión, respecto de una decisión que la empresa está en vías de adoptar, de determinadas cuestiones o materias que se someten a su consideración, convirtiéndose a su vez, en una obligación empresarial, para dar validez a su actuación; el Derecho a deliberar, que lo podemos definir como el derecho que tienen los trabajadores, a que la dirección de la empresa antes de adoptar una decisión de trascendencia para la misma, delibere con sus representantes, sin formar parte de la dirección, los representantes del personal tienen la posibilidad de codeliberar y discutir con ella, en todos aquellos asuntos que así se haya pactado previamente o se haya establecido por normativa estatal; el Derecho a realizar sugerencias que constituye un medio de dar sentido a la actividad profesional, participando en la toma de decisiones de la empresa, mejorando las condiciones de trabajo y obteniendo algún beneficio que no necesariamente tiene que ser económico, sin embargo, se ha de tener en cuenta que el conjunto de medidas que constituyen el derecho

6 "Introducción a la Economía del Trabajo", De la Villa-Palomeque, ed. Debate, Madrid, 1982, pág. 452.

a formular sugerencias, no aportan gran cosa, a la solución del problema de la intervención en la actividad empresarial, que se plantea en términos de poder, y más concretamente en poder colectivo, ejercitado por la representación de los trabajadores; el Derecho a formular protestas y quejas que supone la facultad de los representantes de los trabajadores de poder expresar su desacuerdo respecto de determinadas decisiones que haya adoptado la empresa, en orden a procurar el cumplimiento por parte de los empresarios de todo el bloque normativo laboral vigente; en realidad se trata de la facultad de vigilancia que se expresa cuando se ha producido algún incumplimiento normativo o contractual y tiene como finalidad el restablecimiento de la situación perturbada, y por último, el Derecho de veto colectivo, que constituye el grado superlativo de intensidad en el control de la actividad de la empresa, que viene caracterizado por la necesidad que tienen determinadas decisiones del empresario de obtener el consentimiento de los representantes de los trabajadores para poder ser aplicadas⁷.

3 LOS DERECHOS DE VETO COLECTIVO

El mayor problema con el que se encuentra cualquier proyecto de acotar o delimitar las figuras de "derecho de veto" existentes en nuestro ordenamiento jurídico, es la carencia de una norma legal que con carácter general las defina y enumere, aunque sólo sea de forma indicativa, al contrario, se parte de una situación opuesta, consistente en la falta de reconocimiento de este derecho, como tal institución jurídica, en nuestra legislación social, lo que se traduce en la inexistencia del término "derecho de veto" en el orden laboral.

Los derechos de veto colectivo tienen un claro origen germánico, que desarrollado con amplitud en la Ley de 15 de enero de 1971, se venía perfilando desde la Ley de Congestión de 14 de octubre de 1952, y a partir de aquí se extiende tímidamente por las distintas legislaciones europeas.

En Alemania el contenido de los Derechos de Veto abarcan un amplio abanico de cuestiones. Así vemos como el consejo de empresa tiene el derecho de aprobar o rechazar las propuestas que la empresa le formule referente a estructura salarial, vacaciones, horarios de trabajo, política de personal, programas sociales, despidos, evaluaciones de tareas y comportamiento de los trabajadores en su lugar de trabajo. En Luxemburgo y Holanda el contenido de este derecho es más reducido, y las limitaciones en Bélgica, Francia e Italia son aún mayores.

El primer conflicto que tienen planteado los derechos de veto es su propia ubicación, ya que un sector de la doctrina⁸ los incluyen dentro de la cogestión, mientras que para las elaboraciones más progresistas y actuales, forma parte de los derechos de control.

Siguiendo a De la Villa-Palomeque y Ojeda Avilés, debemos incluirlo dentro de los derechos de control, pues reúne todas las características para situarle dentro de esta modalidad participativa, pues, se lleva a cabo desde un órgano externo, no comprometido en la gestión de la empresa y va dirigido a limitar el poder empresarial.

7 Juan Jiménez García, "Participación y control en la empresa", ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, 1994, págs. 61 y ss.

8 El profesor Ojeda Avilés entiende que la doctrina conservadora lo estudia como parte de la cogestión.

Así pues, cuando los procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre determinadas decisiones de la empresa, van más allá y permiten a estos aprobar o rechazar la propuesta realizada por la dirección empresarial, nos encontramos ante una nueva forma de participación, que en muchos países, se conoce bajo la denominación de Derecho de Veto.

El Derecho de Veto, pues, consiste en reconocer a los representantes de los trabajadores la posibilidad de que determinadas decisiones que la empresa haya de adoptar, se sometan previamente a la "decisión conforme" de los mismos, dándole, por tanto, un sentido positivo a esta forma de participación, pero existiendo siempre la posibilidad, por parte de los representantes del personal de obstaculizar la decisión e impedir su aplicación inmediata, de no existir acuerdo.

Cuando la negociación, que todo derecho de veto conlleva, culmina con la aprobación de la propuesta empresarial, por parte de los representantes de los trabajadores, cabe señalar que nos encontramos ante el grado más alto de la participación, que es la gestión paritario o codecisión, si bien referida a un supuesto concreto o decisión determinada, y sin las características de su institucionalización en órgano integrado en la empresa, de actividad permanente.

Siguiendo la doctrina alemana, Borrajo incluye el "derecho de veto", en el marco más amplio del "derecho de decisión", y lo define como la paralización de la decisión adoptada unilateralmente por el empresario capitalista⁹.

"Como puede observarse, la decisión la toma unilateralmente el empleador, si bien ha de lograr el "placet" de los representantes, o dicho de otra forma: los representantes no toman parte aun en la decisión, pero controlan su ejercicio"¹⁰.

4 ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS DE VETO

Solamente podemos afirmar que nos encontramos en presencia de un derecho de veto, cuando la institución estudiada reúna las siguientes estructuras:

- En primer término ha de producirse una propuesta por parte de la empresa en orden a sus facultades de organización y dirección, que haya sido elaborada por esta, sin la participación ni conocimiento de los trabajadores, o sea, la decisión inicial se toma unilateralmente por el empresario.
- En segundo lugar, debe estar prevista la apertura de un período de negociación entre representantes del personal y la empresa, que puede culminar en acuerdo, lo que hace innecesario vetar la decisión.
- En tercer lugar, de no llegarse a un acuerdo en el período negociador, la representación de los trabajadores impide la aplicación de la medida que la empresa proponía.
- En cuarto y último lugar, la empresa debe tener la posibilidad de acudir a un órgano neutral paritario, administrativo o judicial, que pueda suplir, en el supuesto de oposición injusta a la medida, la voluntad o conformidad de la representación laboral.

9 "Introducción al Derecho del Trabajo", ed. Tecnos, 4ª edición, Madrid, 1975, pág. 177.

10 A. Ojeda Avilés, "Derecho Sindical", Tecnos, Madrid, 1984, pág. 219.

El derecho de veto puede ser temporal o permanente. Estaremos ante un veto temporal cuando se impida que la decisión propuesta por la empresa se aplique por un determinado tiempo, que deberá estar prefijado en la norma que lo establezca. El veto permanente por el contrario, imposibilita la aplicación de la decisión propuesta por tiempo indefinido, o hasta que sea de nuevo reconsiderada la posición por los representantes de los trabajadores, haya o no habido modificación de la propuesta inicial. Asimismo, el derecho de veto temporal lo puede ser, por así haberlo establecido una norma, o bien por ser revocado por un órgano representativo superior, o un órgano administrativo, o jurisdiccional, todo ello de conformidad con la estructura que se le haya dado en la normativa que lo establezca.

El veto permanente puede derivar de la norma, que así lo dispone, o bien por haberse confirmado por el órgano ante el cual cabía la posibilidad de su revocación.

Teniendo en cuenta la estructura anterior, podemos destacar como características de este instituto las siguientes:

- El derecho de veto constituye tan fuerte limitación a las facultades directivas del empresario, que por ello queda reservado a cuestiones concretas y bien determinadas.
- El derecho de veto necesariamente ha de tener un ámbito mucho más restringido de actuación que los derechos de información y consulta, puesto que éste permite ejercer un verdadero derecho de codecisión paritario, y no puede tener la amplitud genérica de la información o consulta; estando, por tanto, limitado a la toma conjunta de decisiones determinadas y concretas que afecten de modo esencial y directa a los trabajadores, "y que, en su mayor parte, son cuestiones sociales"¹¹.
- El derecho de veto sólo es posible en el marco empresarial o de centro de trabajo, sin que sea imaginable ni posible en la actualidad, su articulación a niveles supraempresariales.
- Se puede llevar a la práctica, cualquiera que sea la forma que adopte el empresario; desde el empresario persona física, hasta las sociedades por acciones, pasando por las entidades colectivas, comanditarias, de responsabilidad limitada, o cualquier otra forma jurídica. En definitiva, es un derecho que no está limitado por la forma de organizarse la empresa, como ocurre en la cogestión.

5 LOS DERECHOS DE VETO COLECTIVOS COMO FÓRMULA PARTICIPATIVA DE FUTURO

En los últimos años la participación ha cambiado de rumbo, ya no se intenta su desarrollo por el camino de la reforma de la empresa¹² con la inclusión de representantes de los trabajadores en los órganos de gestión y administración de la misma; se ha abandonado ese esfuerzo estéril de conseguir una representación paritaria en los citados órganos internos de gestión empresarial, que sólo conducía a una situación en la que se establecía una negociación colectiva permanente en el seno de la dirección, sin que se pudiera avanzar más por

11 Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 48.

12 No se discute, sin embargo, la necesidad de la mencionada reforma, si bien operando sobre otros elementos, que no sean solamente la intervención de los trabajadores en la gestión.

esta vía, que no supusiera atentar contra las propias estructuras del sistema de producción que le había dado acogida, pues estaríamos ante una reforma total de la estructura social donde se modificarían los valores vigentes por otros distintos; como advierte Ojeda Avilés, más allá de la cogestión paritaria "termina la participación y comienza la autogestión"¹³.

La constatación práctica del hecho anterior ha originado un nuevo enfoque en la dinámica de la participación; las miradas se dirigen ahora hacia la atribución de derechos cada vez más amplios a órganos exteriores a la administración y gestión de la empresa; ya no es prioritario el objetivo de la paridad; se han abandonado los debates sobre cogestión paritaria o minoritaria y como consecuencia se encuentra paralizada la tendencia que proponía nuevos avances de la participación reformando las estructuras de la empresa, puesto que siendo el objetivo prioritario la consolidación de mayores poderes de intervención desde órganos externos a las instituciones formales de gestión empresarial, tales debates carecen de sentido, o al menos, no es su momento.

En este contexto, no cabe la menor duda de que los derechos de veto se erigen como máximos exponentes del nuevo sentido de la participación; siendo estos derechos ejercitables desde órganos de representación de los trabajadores, externos a la gestión cotidiana de la empresa, se convierten en el objetivo a alcanzar por los trabajadores tanto en la normativa paccionada como estatal.

Cualquier avance de la participación que signifique lograr cuotas de poder, si el camino que se sigue es la atribución de facultades a órganos externos, tiene necesariamente que pasar por la conquista de derechos de veto, en ámbitos cada vez más amplios y genéricos.

6 LA PARTICIPACIÓN Y EL CONTROL DE LAS DECISIONES EMPRESARIALES EN NUESTRO DERECHO

Entre los dos grandes modelos internacionales de concebir la participación, institucional o conflictiva, parece claro que nuestra Constitución de 1978 se inclina por el último. Los artículos 7 y 28-1 que constitucionalizan las organizaciones sindicales y patronales, así como la libertad sindical, el artículo 37-1 que eleva a rango constitucional la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, y, en último término, los artículos 28-2 y 37-2 que recogen la actividad conflictiva de los interlocutores sociales, configuran un cuadro del que se desprende que lo realmente constitucionalizado es el conflicto industrial, sin que olvide la posibilidad de otras formas de participación, que insinúa en el artículo 129-2, que no son incompatibles con el modelo trazado, sino que viene a complementarlo.

En la línea marcada en el Texto Constitucional este modelo participativo conflictivo se desarrolla en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa complementaria, sobresaliendo en esta tarea los Títulos II y III del mismo, dedicados a la representación y negociación colectiva, y, en menor medida, en preceptos concretos del Título I que aun dedicados a las relaciones individuales, contempla diversas intervenciones de los representantes del personal en decisiones de la actividad empresarial.

13 "La cogestión en las grandes empresas europeas", Universidad de Sevilla, 1978, pág. 57.

Para la normativa vigente la representación colectiva, en si misma, carece de significado si no está dotada de una serie de competencias, facultades o potestades, mediante las que se pueda desarrollar un mínimo de actividad, pues ostentar una representación sin posibilidad de actuación, es un contrasentido. La representación colectiva cobra vida en la medida en que puede desplegar una actividad en defensa de los intereses de sus representados, y esa actividad, necesariamente y por definición, es un acto de participación, al margen de la mayor o menor intensidad y amplitud con la que se pueda influir en las decisiones de la empresa. Así, el derecho de representación colectiva, que se da frente al empresario, es un derecho formal carente de contenido material, si no se le agrega las competencias que le permita desarrollar una actividad de intervención en las decisiones y gestión de la empresa, sin perjuicio de que esa representación se haga valer ante órganos administrativos y judiciales en defensa de los intereses de los trabajadores, frente al empresario.

Para la singular posición del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 61 configura el modelo participativo, toda participación exige determinados niveles de representación y la representación no tiene sentido sin la posibilidad de ejercer alguna actividad de participación, por ello, son conceptos íntimamente relacionados, que no pueden ser estudiados ni entendidos de forma separada, al carecer de contenido por sí solos; la representación colectiva se otorga para participar y sólo es posible la participación por medio de representantes, con lo que la representación colectiva de los trabajadores es el título que permite el ejercicio de actividades participativas y la participación es la actividad que se desarrolla o despliega frente al empresario, en uso del título representativo, tratando de influir en las decisiones y gestión de la empresa.

Coherentemente con la posición anterior, no cabe la menor duda, que el derecho desarrollado en el Título II del E.T. es el derecho a participar en la empresa, y en este sentido es correcta la expresión del artículo 61, cuando señala que los trabajadores participan "en la empresa a través de los órganos de representación", considerándolos sujetos a los que se les otorgan un título, que les faculta para el ejercicio del derecho de participación, debiendo considerarse como incorrección técnica la insinuación de considerar a dichos órganos como una de las formas de participación, todo ello, sin entrar a valorar que la participación desarrollada pueda ser tachada de simple colaboración o cooperación, de la escasa amplitud e intensidad de la misma, y, sin perjuicio, de otras formas de representación que posibilitan otras modalidades participativas.

Sin embargo, es necesario reconocer la pobreza y debilidad de las funciones encomendadas, así como las limitaciones competenciales que nuestra legislación atribuye a las representaciones unitarias y sindicales en el ámbito de los derechos de control, pues pese al gran número de referencias legales de intervención de los representantes del personal, resulta evidente la escasa incidencia de las mismas en la actividad empresarial. Las competencias reconocidas en el E.T. y legislación complementaria a delegados de personal, comités de empresa y delegados y secciones sindicales en el contorno de los derechos de control, que en la mayoría de los casos quedan referidas a una actuación de estar presente en los problemas que afectan a los intereses inmediatos de los trabajadores, sin ir más allá de una posición de asesoramiento y consulta, pone de relieve, la debilidad de los mismos para influir en las decisiones y gestión de la empresa, salvadas las exiguas excepciones de derechos de veto temporales.

El E.T. y la normativa complementaria no se propone ni siquiera incidentalmente, articular un modelo de participación interna e institucional en la gestión cotidiana de la empresa, silenciando en su articulado por completo esta institución, sin buscarle alternativas de intervención similares al menos en orden a los órganos internos de la empresa, y ofrece la negociación colectiva como modalidad de participación sustitutoria de todas las formas cogestionarias.

Por ello no podemos desconocer que la participación de los trabajadores en la empresa tiene un contenido más amplio que el delimitado en el Título II, abarcando la totalidad del Título III, al entenderse la negociación colectiva como una modalidad de participación, en la medida, que es una institución que permite a representantes obreros y patronales determinar las condiciones de trabajo que se han de ejecutar en la empresa o sector de producción. La negociación colectiva se nos presenta como la fórmula participativa más potenciada, estructurada y definida de cuantas desarrolla el E.T.

Resumiendo, pues, el modelo de participación conflictiva configurado en el Texto Constitucional y desarrollado en el E.T. se nos manifiesta incompleto y débil en cuanto a derechos de control, y, amplio y fuerte, al menos en el plano teórico, en cuanto a posibilidades y facultades negociadores se refiere.

7 LOS DERECHOS DE VETO COLECTIVO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Dentro del amplio y disperso campo competencial que poseen las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores, nuestra legislación preveía que determinadas materias y decisiones empresariales, necesariamente debían tomarse de forma conjunta y de mutuo acuerdo entre representantes patronales y del personal como única posibilidad de que tales decisiones llegaran a adoptarse, pues, en otro caso, encontrarían el veto de la representación de los trabajadores que al oponerse a la aplicación de la iniciativa unilateral del empresarias las hacían devenir en nula.

Así pues, los derechos de veto como modalidad participativa más avanzada entre los derechos de control, tenían una tímida presencia en nuestra legislación, y como manifestaciones más significativas, dentro de las materias sobre las que los representantes de los trabajadores podían vetar las decisiones propuestas por la empresa, que reunieran las características de los derechos de veto colectivo, podríamos citar las siguientes:

- La paralización de la actividad empresarial decidida por los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, ante riesgo inminente de accidente, recogida en el último párrafo del apartado 5 del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- La implantación del horario flexible establecida en el anterior artículo 36, apartado 1, del E.T., que requería el previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores.
- La determinación de los períodos de disfrute de las vacaciones de todo el personal, organizadas por turnos sucesivos o por suspensión total de la actividad empresarial, posibilidad que establecía la letra b) del apartado 2 del artículo 38 del E.T.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que necesitan ser aceptadas por los representantes de los trabajadores.

- La suspensión o extinción de los contratos de trabajo establecidas en los artículos 45 y 51 del E.T., en los que abierto el período consultivo, se posibilita el acuerdo o desacuerdo con las representaciones legales de los trabajadores respecto de las suspensiones o extinciones de los contratos de trabajo propuestos por la empresa.
- La fijación de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad en la empresa en caso de huelga, prevista en el apartado 7 del artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1987 de 4 de marzo, y matizada por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

Asimismo, por su parte, los convenios colectivos habían extendido el campo de acción de los derechos de veto, por un lado, ampliando el contenido de los recogidos y consolidados en la normativa estatal y por otro, habían iniciado una expansión hacia esferas y ámbitos, aun no regulados como derecho necesario o imperativo. Así pues podíamos citar¹⁴ los siguientes campos hacia los que había proyectado:

- Determinación del carácter y naturaleza de las horas extraordinarias trabajadas y la calificación, en su caso, de estructurales.
- Intervención en los procedimientos de selección previstos para los ascensos de categorías profesionales.
- Calificación de los puestos de trabajo que reúnan elementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- Derogación singular de la eficacia general de los convenios colectivos, por medio de cláusulas de descuelgue o desenganche.
- Realización de trabajos de superior e inferior categoría, así como modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores.
- Acumulación y disfrute de períodos de descanso, derivados de jornadas laborales superiores, por turnos rotativos ininterrumpidos, o por coincidencia del descanso rotativo con festivo.
- Determinación de las prendas de trabajo que ha de usar el personal en las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas.
- Abono mensual o en períodos más cortos de las participaciones en los beneficios, como alternativa a su abono en forma de paga extraordinaria en el primer trimestre del año natural siguiente.
- Adopción de medidas correctoras de absentismo por causas injustificadas y fraudulentas.
- Determinación de la plantilla general de personal de la empresa.

Sin embargo, estas manifestaciones participativas de codecisión han sido seriamente afectadas por la reciente reforma laboral, o cuando menos, están en trance de ser modificadas, como analizaremos a continuación.

A) LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El antiguo artículo 41 del E.T. establecía que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no podían adoptarse unilateralmente por la empresa, sino que precisaban de la aceptación de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de

¹⁴ Juan Jiménez García, ob. cit., págs. 196 y ss.

la aprobación por la Autoridad Laboral, previa justificación de las razones técnicas, organizativas o productiva que alegaban para su introducción. Era ésta una institución compleja enmarcable dentro de los derechos de control de la gestión empresarial por la representación del personal, que se concretaba en caso de desacuerdo, en un derecho de veto de estos a la propuesta inicialmente tomada por la empresa, puesto que siempre estaba latente la posibilidad de que la modificación proyectada por ésta no encontrara acogida entre los representantes laborales, lo que llevaba consigo la paralización de la iniciativa empresarial y la intervención de la Autoridad Laboral, como órgano neutral, que mediaba en el conflicto, confirmando o levantando el veto interpuesto por aquellos.

La existencia de una propuesta inicial por parte de la empresa, la apertura de un período de negociación, la posibilidad de que el período negociador concluyera con acuerdo u oposición y la intervención de la Autoridad Laboral en este último caso, nos obligaba a sostener que nos encontrábamos en presencia de una de las modalidades de participación externa en la gestión empresarial, clasificable dentro de los derechos de control, y, en concreto, ante un derecho de veto colectivo a una decisión empresarial.

Sin embargo, de forma escasamente sistemática el nuevo artículo 41 del Estatuto reformado distingue tres supuestos de condiciones de trabajo: las individuales, las colectivas y las establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de esta misma norma. Respecto de las condiciones de trabajos individuales su modificación sólo exige su notificación al trabajador con una antelación de 30 días, pudiendo el trabajador posteriormente acudir a la jurisdicción social si considera que la modificación no está justificada. Las denominadas colectivas, además de quedar en exceso reducidos sus supuestos, solamente se prevé para su modificación, la apertura de un período de consulta de 15 días, sin que, en ningún caso, el desacuerdo sea paralizante de la decisión empresarial, sino que abre la vía de la jurisdicción social por el procedimiento de conflicto colectivo. Sólo en el supuesto de modificaciones sustanciales de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios está previsto la necesidad de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siendo de suponer que el desacuerdo con la propuesta empresarial impide de forma definitiva y permanente la aplicación de la iniciativa patronal, lo que constituye un derecho de veto colectivo de los denominados permanentes, al no poder acudir la empresa a un órgano neutral que revise la justeza de la oposición obrera, como no podía ser de otra forma después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la materia.

B) EL PERÍODO DE DISCUSIÓN Y CONSULTAS EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

El período de discusión y consultas que anteriormente preveía el artículo 51.3 E.T. no constituía un trámite de informe preceptivo, dentro de los múltiples que componen el expediente administrativo que resolvía la solicitud de suspensión o extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas o tecnológicas, ya que éste sólo se iniciaba si no se lograba acuerdo durante el mismo.

Lo anterior no quedaba desvirtuado por la obligación que imponía el apartado 4 del mismo precepto, de notificar a la Autoridad Laboral del inicio de este período con entrega de la comunicación y documentación que se le trasladaba a los representantes de los trabajadores, que no tenían por objeto un pronunciamiento de ésta, sino la toma de razón de

unas negociaciones que podían generar situaciones legales de desempleo que debían ser protegidas.

El significado y naturaleza de este período de discusión y consultas, sólo podía ser entendido cuando le ponía en relación con lo previsto en el apartado 5 del mismo artículo, que ofrecía la posibilidad alternativa de concluirlo con acuerdo o sin él, de donde podemos deducir con claridad, que nos encontrábamos ante una verdadera etapa de negociación, en la que podía aceptarse total o parcialmente la propuesta empresarial o rechazarse, con una intervención resolutoria por parte de la Autoridad Laboral en el supuesto de desacuerdo.

Valorado en su conjunto el artículo 51 reunía todos los elementos que definen los derechos de veto, así, la existencia de una decisión unilateral, que se concretaba en una propuesta de suspensión o extinción de contratos de trabajo, fundada en causas económicas o tecnológicas, sin que dicha propuesta pudiera ejecutarse de forma unilateral y directa por la empresa, que necesitaba ser aceptada por los representantes legales de los trabajadores, los cuales tenían la posibilidad de vetar la decisión que se les sometía, en cuyo caso se preveía la intervención de la Autoridad Laboral con la misión de ratificar o anular el veto ejercido. Sin que este esquema se viera debilitado por la necesaria intervención de la Autoridad Laboral en los supuestos de períodos de consultas que concluían con acuerdo, cuya actuación tenía una finalidad legitimadora distinta.

Con un sentido completamente distinto, el nuevo despido colectivo regulado en el actual artículo 51 del Estatuto, configura un período de consulta con los representantes de los trabajadores, que se integra dentro del propio expediente administrativo formando parte del mismo, perdiendo la independencia y la sustantividad propia que tenía el antiguo período previa de "discusión y consulta", con lo cual, difícilmente se puede sostener en la actualidad, que la institución recogida en el citado precepto, reúna los elementos de los derechos de veto colectivo al constituir la actuación de la Administración un acto típico de autorización que en ningún caso puede ser asimilado al comportamiento de un órgano neutral, que analiza la justeza de la oposición de los representantes de los trabajadores a la iniciativa patronal.

C) EL ESTABLECIMIENTO DEL HORARIO FLEXIBLE

La implantación del horario flexible recogida en el anterior artículo 36-1 del E.T. se configuraba como un procedimiento singular y específico de modificación de condiciones sustanciales, que necesariamente había de contar con el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores, lo que implicaba la exigencia de un acuerdo con estos, para que esta modalidad horaria pudiera ser introducida por la empresa, y que en el supuesto de no alcanzarse constituía un veto a la iniciativa empresarial que impedía su establecimiento.

Por ello, la situación creada por la necesidad de informe preceptivo favorable, era identificable con un derecho de veto, pues había de existir una propuesta empresarial que debía ser sometida a negociación, pudiendo aceptarse, mediante la emisión de informe favorable, o rechazarse emitiendo un informe contrario a la iniciativa, con la particularidad que en este último supuesto no estaba prevista la intervención de órgano neutral que viniera a dirimir el conflicto, convirtiéndose en un veto colectivo permanente definitivo e insalvable.

No era posible entender la actitud pasiva de los representantes legales de los trabajadores en la emisión del informe, como un consentimiento tácito a la introducción de la modalidad horaria flexible propuesta por la empresa, pues el informe favorable necesitaba, en todo caso, ser expreso, como culminación de un proceso de negociación colectiva.

De forma directa, la reforma modifica el artículo 36-1 antes citado, que exigía el "acuerdo favorable" de los representantes legales de los trabajadores en la implantación del horario flexible, suprimiéndose de forma radical la figura, sin que el legislador se haya sentido obligado a dar mayores explicaciones por tal acontecimiento, y sin que las organizaciones sindicales hayan derramado excesivas lágrimas por su defunción. Quizás la única justificación coherente que tenga su derogación sea la de considerarse una institución inútil, que no impedía la canalización del horario flexible (término excesivamente genérico y ambiguo) a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre más flexible y más dócil a las pretensiones empresariales.

D) LA FIJACIÓN COLECTIVA DE LOS PERÍODOS DE DISFRUTE VACACIONALES

La novedad más importante que el Estatuto de los Trabajadores implanta en materia de vacaciones, la constituía la dimensión colectiva preferente que se atribuía a la determinación de las fechas de disfrute del descanso, así como, el sistema participativo que instauraba exigiendo el mutuo acuerdo, tanto para la fijación del disfrute individual como colectivo.

Al establecer el apartado 2 del artículo 38 del E.T. que el período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo y exigir, además, que se respetara el acuerdo al que llegasen el empresario con los representantes de los trabajadores en la fijación de los períodos de vacaciones para todo el personal, por medio de turnos organizados sucesivamente o por suspensión total de la actividad productiva, venía a crear una figura participativa encuadrable dentro de los derechos de veto, ya que, se parte de una propuesta a iniciativa de la empresa que debía ser negociada con los representantes del personal y cuya negociación podía concluir con un acuerdo global de vacaciones para todo el personal o con una oposición, que significa un veto a la propuesta vacacional de la empresa, y estando, asimismo, prevista la intervención de la jurisdicción social, que como órgano neutral, venía a resolver el conflicto planteado en el supuesto de desacuerdo, se daban los elementos para configurar este derecho como una acción de control de la actividad empresarial.

Igual fortuna que el artículo 36-1 corrió el artículo 38-2 b) del Estatuto, que preveía la fijación de períodos de disfrute de las vacaciones de todo el personal en forma colectiva por "acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores", suprimiéndose de esta forma, la dimensión colectiva preferente que se le atribuía a la fijación de las fechas de disfrute del descanso, derogándose el sistema participativo que se había implantado, y quedando reducida la institución al mero acuerdo individual entre el empresario y el trabajador, respetándose lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, como no podía ser de otra forma. Supresión que tampoco ha sido excesivamente llorada por los representantes de los trabajadores, al ser una institución que frecuentemente ocasionaba grandes problemas internos con sus propios representados.

E) PARALIZACIÓN COLECTIVA DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SUPUESTO DE RIESGO INMINENTE

Entre las distintas manifestaciones de derechos de veto a decisiones empresariales existentes en la legislación laboral española, la recogida en el último párrafo del artículo 19.5 del E.T. se nos aparece como la más importante y trascendente, ya que implica la facultad de vetar la propia actividad empresarial que se desarrolle en situación de riesgo inminente.

Esta excepcional facultad la consideramos encajable dentro de los derechos de control de la gestión de la empresa y en concreto, como un derecho de veto que va dirigido contra la decisión empresarial, tácita o expresa, de continuar la producción, sin reparar en la existencia de un riesgo de accidente inminente.

El veto a la continuidad de la actividad empresarial viene justificado por la existencia de un riesgo grave, cuyo desenlace pueda ser inmediato, sin que sea significativo el incumplimiento, por parte del empresario, de las medidas que legalmente esté obligado a tomar.

En ningún caso, el veto puede llegar a convertirse en permanente, pues el mismo debe cesar tan pronto desaparezca la situación de riesgo grave e inminente que lo motivó, y resulta obvio que es la empresa la obligada a poner los medios necesarios, orientados a eliminar o, al menos, a disminuir la situación de riesgo latente que lo haga compatible con el desarrollo de la actividad productiva.

Pues bien, si hasta ahora la reforma ha emprendido un camino que con claridad tiene a limitar el contenido de estos derechos, no es menor la amenaza que se cierne sobre el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores, ya que el anteproyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene previsto su total derogación, al considerar que es suficiente al redacción que de ese derecho se hace en el citado anteproyecto, al recoger entre los derechos de los trabajadores "el de autoprotección ante situación de riesgo grave e inminente", perdiéndose de este modo la dimensión colectiva que contiene el citado precepto, disminuyéndose las posibilidades de actuación de los actuales comités de empresa, y dejando casi sin contenido a los comités de Salud y Seguridad, cuya creación igualmente prevé el anteproyecto comentado.

F) LA FIJACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD

Al declarar el Tribunal Constitucional, por sentencia de 8 de abril de 1981, la inconstitucionalidad del último inciso del artículo 6-7, del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo y exigir la participación del Comité de Huelga en la designación de los servicios de mantenimiento y seguridad en las empresas, en casos de huelga, se ha creado una figura participativa, con una finalidad de control a las decisiones empresariales que puede ser encuadrable dentro de los derechos de veto.

En efecto, el empresario en supuestos de huelga dentro de las facultades genéricas de organización y dirección, viene obligado a formular una propuesta de los servicios de seguridad y mantenimiento que deberán establecerse durante el desarrollo de la misma; constatada, por otra parte, la legitimidad negociadora del comité de huelga, respecto de estos servicios y la posibilidad que tiene de oponerse a la propuesta realizada por la empresa, por

considerarla excesiva, haciendo inviable una aplicación unilateral de los mismos, se evidencia la estructura de derecho de veto, que posee esta figura participativa, que viene asimismo, reforzada por la intervención de la jurisdicción social, que como órgano neutral, –al margen de las dudas que puedan suscitarse por la ausencia de una regulación específica, acorde con los principios constitucionales y las disfunciones originadas por la sentencia citada–, es la única vía que permite una solución coherente al problema del desacuerdo.

Esta figura por tratarse de un derecho concreto en la ejecución de un derecho fundamental como la huelga y al existir un pronunciamiento constitucional sobre el mismo, está corriendo mejor suerte, ya que el proyecto de ley, que después de pasar los trámites del Congreso y del Senado no llegó a publicarse por la disolución del Parlamento, preveía su continuidad y la creación de órganos que resolvieran los posibles desacuerdos, sin que sea previsible una evolución contraria a su contenido actual.

G) LA REFORMA LABORAL CREADORA DE NUEVAS FIGURAS DE DERECHOS DE VETO COLECTIVO

Aunque resulte sorprendente, la propia Ley de reforma, que casi arrasa con las pocas manifestaciones de derechos de veto colectivo que existía, se encarga de crear nuevas figuras participativas que reúnen las características de estos derechos, si bien estas instituciones son francamente limitadas o limitadoras, referidas a derechos muy superficiales y concretos, y sin abordar núcleos fundamentales de las condiciones de trabajo, por lo que su trascendencia va a resultar insignificante en las futuras relaciones de trabajo, así en una primera aproximación podemos citar los siguientes:

- El establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales, que instituye el nuevo art. 22 de E.T. en su apartado 1, siempre en defecto de negociación colectiva a la que se le otorga prioridad.
- El régimen de ascenso dentro del sistema de clasificación profesional, que deberá pactarse en la empresa con acuerdo de los representantes de los trabajadores, en ausencia de procedimiento fijado por convenio colectivo.
- La implantación de un modelo de recibo de salarios distinto al normalizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se recoge en el último párrafo del apartado 1 del artículo 29 del vigente Estatuto de los Trabajadores, que requiere el acuerdo de los representantes de los trabajadores, si no viniera establecido en el convenio colectivo.
- La distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, que regula el apartado 2 del artículo 34 del E.T., que exige igualmente el acuerdo con los representantes laborales sino no se ha fijado en convenio colectivo.
- Igual codecisión prevé el apartado 3 del mismo artículo 34 del E.T. para establecer un número de horas ordinarias de trabajo efectivo superior a nueve diarias, sólo en defecto de regulación por convenio colectivo.
- En materia de promoción de elecciones y mandato electoral, se incorpora al E.T. un último inciso al párrafo final del apartado 1 del artículo 67, en el que se prevé la necesidad de acuerdo para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla, siempre que tal supuesto no esté pactado en convenio colectivo.

– Por último, en materia de negociación colectiva, el apartado 3 del artículo 82 del E.T. previene que "los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación", y se prevé que si los convenios no contienen dicha cláusula de descuelgue, la inaplicación del convenio sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, estando, asimismo, previsto, en su último inciso, la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, para resolver las discrepancias que pudieran surgir. De su estructura se deduce que la citada institución reúne todos los elementos para ser incluida dentro de los derechos de veto, sin embargo, su aplicación suscita fuertes dudas, ya que, el artículo 85 del mismo texto legal, viene a establecer como contenido mínimo del convenio colectivo "las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo", no siendo, por ello, comprensible la previsión realizada, de una negociación posterior.

8 CONCLUSIONES GENERALES

PRIMERA.- La reforma de la legislación laboral de 1994, que viene caracterizada por un reforzamiento de los poderes de dirección y organización del empresario, ataca frontalmente las escasas facultades de control que tenían los representantes de los trabajadores en la decisiones empresariales, quedando reducidas las competencias de estos a recibir información, a emitir informes no vinculantes y a la vigilancia de la aplicación de la norma.

SEGUNDA.- Sólo a través de la negociación colectiva, de donde parten los trabajadores en franca desventaja, es posible conseguir cuotas de poder en la gestión de la empresa, que, por otra parte, se presenta como bastante improbable debido a los altos niveles de desmovilización de los trabajadores y a la debilidad del movimiento obrero en su conjunto.

TERCERA.- Los tímidos derechos de veto colectivo existentes hasta ahora en nuestra legislación, han sido prácticamente arrasados por la reforma laboral, eliminándose el escaso control que suponía la codecisión en la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo y en la extinción o suspensión colectiva de los contratos de trabajo, convirtiéndose lo que era un veto paralizador de la decisión empresarial, en un simple trámite de consulta.

CUARTA.- *De modo contradictorio la reforma laboral aborda la creación de determinadas figuras de codecisión, que presuponen la posibilidad de veto colectivo, pero las mismas están referidas a cuestiones muy concretas y de escasa incidencia en el núcleo central de las condiciones de trabajo, con excepción de la denominada cláusula de descuelgue de los convenios colectivos.*

BIBLIOGRAFÍA

ALMANSA PASTOR, JOSÉ MANUEL

- La participación del trabajador en la administración de la empresa. Tecnos, Madrid 1965.
- "El sistema del Derecho del Trabajo". En AA.VV. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, M.T.S.S. Madrid 1990.

ASPLUND, CHRISTER

- Algunos aspectos de la participación de los trabajadores. Editado por la C.I.O.S.L. Bruselas 1972.

BAYLOS GRAU, ANTONIO

- "Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social, al margen". R.L. 1986, II.
- "Regulación de la huelga en los servicios esenciales". R.L. 1981, I.
- Derecho de huelga y servicios esenciales. Tecnos, Madrid 1987.

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN

- Introducción al Derecho Español del Trabajo. Tecnos, Madrid 1975 y 1978.
- "Horario flexible". En AA.VV. Comentarios a las Leyes Laborales. Es Estatuto de los Trabajadores. Edersa, tomo VII, Madrid 1982.
- "La configuración comunitaria de la empresa". R.P.S. nº 81, enero-marzo 1969.

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA

- "Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva". R.E.D.T. nº 13, 1983.
- "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales". R.E.D.T. nº 17, 1984.
- "Democracia y representatividad y afiliación". En AA.VV. "Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo", M.T.S.S. Madrid 1990.
- Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 10ª ed. 1987.
- "Participación de sindicatos representativos no firmantes del AES, en las comisiones establecidas por el acuerdo". R.L. 1985, I.
- "Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social, al margen". R.L. 1986, II.

CRUZ VILLALÓN, JESÚS

- "Las modificaciones de la prestación de trabajo". M.T.S.S. Madrid 1983.
- "El sindicato en la empresa de la Ley Orgánica de Libertad Sindical". R.L. 1987, I.
- "La resolución contractual por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo". R.L. 1988, I.
- "La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo". R.L. 1989, I.
- "Una vía de institucionalización de la concertación social: el Consejo Económico y Social". R.L. 1989, II.
- "La ausencia de acuerdo en la designación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de la huelga". R.E.D.T. nº 23, julio-septiembre 1985.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, RICARDO

- "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales". R.E.D.T. nº 17, 1984.
- "La Ley de Derechos de Información: una ley a medio camino". R.R.L. nº 7, abril 1991.
- "Cambiano las reglas del juego". Revista canaria DISENSO nº 7, Las Palmas 1994.

JIMÉNEZ GARCÍA, JUAN

- Participación y control en la empresa. Ed. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas 1994.
- "La libertad sindical en los Tratados y Convenios Internacionales". Revista Foro Canario, nº 75, enero-abril, Las Palmas 1989.
- "La negociación colectiva y el derecho de huelga en la Constitución Española de 1978". Revista Foro Canario, nº 84, enero-abril, Las Palmas 1992.
- "La participación de los trabajadores en los resultados económicos y en la propiedad de la empresa". Revista Foro Canario, nº 88, mayo-diciembre, Las Palmas 1993.

LYON-CAEN, G.

- "La participación en las condiciones económicas". En AA.VV. Estudios de Derecho Laboral, en homenaje al profesor Rafael Caldera. Editorial Sucre, Caracas 1977.
- Derecho del Trabajo. Aguilar, Madrid 1974.

OJEDA AVILÉS, ANTONIO

- Derecho Sindical. Tecnos, 2ª ed. Madrid 1984.

- "La Cogestión en la empresa". En AA.VV. Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia 1978.
- "La actuación del sindicalismo en épocas de crisis". En AA.VV. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. M.T.S.S. Madrid 1990.
- La Cogestión en las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley de Cogestión de 1976. Sevilla 1978.
- "La negociación colectiva de los funcionarios públicos y la entrada en vigor del Convenio Internacional nº 151, O.I.T.". R.L. 1985, II.
- "El código de autorreglamentación de las huelgas en los transportes italianos y el debate sobre una ley de huelga". R.L. 1987, II.
- El control sindical de las empresas en Italia. I.E.S. Madrid 1981.
- La Concertación Social tras la crisis. Ariel Derecho, Barcelona 1990.

PÉREZ LEÑERO, JOSÉ

- Teoría General del Derecho Español del Trabajo. Espasa-Calpe, S.A., Madrid 1948.

REY GUANTER, SALVADOR del,

- "Los Convenios Colectivos en Franja". R.E.D.T. nº 17, 1984.
- "Naturaleza sindical y representatividad de las organizaciones patronales agrarias". R.L. 1985, II.
- "El sindicato como agente económico y como vehículo de participación, sus efectos en la sociedad". R.L. 1986, I.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL

- "Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea". R.P.S. nº 53, enero-marzo 1962.
- "Las modalidades de contratación laboral en el E.T. reformado". R.L. 1985, I.
- "El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales". En AA.VV. Sindicatos y relaciones colectivas de Trabajo. Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia 1978.
- "El Acuerdo Económico y Social". R.L. 1985, I, editorial.
- "Representación electiva y representación sindical en la empresa". R.L. 1985, I, editorial.
- "La Ley Orgánica de Libertad Sindical". R.L. 1985, II, editorial.
- "Mayorías y minorías en la negociación colectiva". R.L. 1985, II, editorial.
- "La problemática estructura de la negociación colectiva". R.L. 1986, I, editorial.
- "La participación del personal en el empleo público". R.L. 1987, II, editorial.
- "El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical". R.L. 1987, I.
- "El caso italiano y el proyecto de regulación de la huelga en los servicios esenciales". R.L. 1988, editorial.
- "El primer Protocolo adicional a la Carta Social Europea". R.L. 1988, II, editorial.
- "La dimensión social en el Mercado Interior". R.L. 1989, I, editorial.
- "La declaración de los derechos sociales comunitarios". R.L. 1989, II, edición.
- "El Programa de Acción de la comisión para la aplicación de la Carta Social". R.L. 1989, II, editorial.
- "La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación". R.P.S. nº 18, abril-junio 1978.
- "La participación de los trabajadores en las empresas con estructura compleja". R.L. junio 1990, editorial.
- "Los límites de la autonomía individual: presentación". R.L. nº 8, abril 1991.

VIDA SORIA, JOSÉ

- "Sobre el carácter y la configuración jurídica de los reglamentos de régimen interior de la empresa". R.P.S. nº 92, 1971.
- "Acción Sindical de la empresa". En AA.VV. Diálogos sobre la empresa. Universidad de Santiago de Compostela, Vigo 1972.
- "El sistema español de participación de los trabajadores en la administración de las empresas". En AA.VV. Diecisiete lecciones... Universidad Complutense, Madrid 1967.

VILLA GIL, LUIS ENRIQUE de la.

- Instituciones de Derecho del Trabajo. CEURA, Madrid 1983.
- La participación de los trabajadores en la empresa. I.E.E. 1980.
- Materiales para el estudio del Sindicato. I.E.S. Madrid 1979.
- Introducción a la Economía del Trabajo. Ed. Debate, vol. I y II, Madrid 1977-78 y 1982.
- "La Cogestión en la República Federal Alemana". En AA.VV. Diecisiete lecciones... Universidad Complutense, Madrid 1967.