

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Los mecanismos de flexibilidad interna y externa como medidas de conflicto colectivo del empresario

Julio CORDERO GONZÁLEZ*

RESUMEN: El trabajo examina la posibilidad de categorizar materialmente como medidas de conflicto colectivo a las decisiones empresariales, calificadas como mecanismos de flexibilidad interna y externa, que persiguen la modificación colectiva y relevante de las condiciones de trabajo (traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo), la suspensión (o reducción de jornada) colectiva de contratos de trabajo o el despido colectivo.

Palabras clave: Conflicto colectivo, medidas de conflicto, flexibilidad, modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, despido colectivo.

SUMARIO: 1. Flexibilidad y conflicto. El empresario como promotor y administrador del conflicto colectivo. 2. Objeto y “colectivización” de los mecanismos de flexibilidad interna y externa. 2.1. Objeto de los mecanismos de flexibilidad interna y externa que operan como medidas de conflicto colectivo del empresario. 2.2. Colectivización de los mecanismos de flexibilidad interna y externa. 2.3. Presupuesto habilitante para adoptar los mecanismos de flexibilidad: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 3. La composición del conflicto colectivo. El periodo de consultas (autocomposición) y los, en su caso, subsiguientes procedimientos de heterocomposición del conflicto colectivo. 4. Equilibrio y reequilibrio de poderes contractuales. Las medidas de conflicto a disposición de empresarios y trabajadores. 5. Bibliografía.

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca.

1. Flexibilidad y conflicto. El empresario como promotor y administrador del conflicto colectivo

El empresario provoca, a nuestro juicio y al menos materialmente, un conflicto colectivo cuando utiliza algunos de los mecanismos de flexibilidad interna o flexibilidad externa que el ordenamiento jurídico laboral español pone a su servicio. Esto es, cuando manifiesta su intención de modificar sustancial y colectivamente las condiciones de trabajo aplicables a las relaciones jurídico laborales suscritas con los trabajadores a su servicio, o de suspender o extinguir, también colectivamente, la citadas relaciones jurídicas.

Un conflicto colectivo es una tensión, discusión o controversia concreta o manifiesta que se plantea en las relaciones de trabajo. La manualística española¹ coincide tanto en el concepto como en los elementos que lo configuran. En este sentido, persiguen distinguir los conflictos colectivos de los individuales y de los plurales. Los primeros requieren, a diferencia de estos dos últimos, hasta tres elementos diferenciadores: 1) elemento subjetivo o cuantitativo: debe afectar a una pluralidad o grupo genérico o indiferenciado de trabajadores, 2) elemento objetivo o cualitativo: el interés ha de ser de carácter general, indivisible para el grupo de trabajadores afectado, 3) elemento instrumental: la asunción y administración del conflicto la asumen sujetos colectivos, al menos del lado de los trabajadores.

Este último elemento puede ayudar decisivamente en la delimitación de los conflictos colectivos porque se requiere la presencia de estos sujetos en la promoción y/o en la gestión del conflicto; dicho de otro modo, “la *asunción y administración sindical* del conflicto se ofrece (no sin apoyo jurisprudencial entre líneas) como criterio convincente para la calificación de un conflicto como colectivo”².

Precisamente utilizaremos este último elemento como criterio para seleccionar las medidas de flexibilidad interna y externa que se configuran materialmente, a nuestro juicio, como verdaderas medidas de conflicto a

¹ Entre otros, Palomeque, C. y Álvarez, M., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 22º edición, 2014, pp. 393-395; Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Tecnos, 23º edición, 2014, pp. 405-406 y Montoya, A., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Tecnos, 34º edición, 2013, pp. 709-711.

² La cita textual corresponde a Palomeque, C. y Álvarez, M., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 22º edición, 2014, p. 395.

disposición del empresario. Serán aquellas que se anudan a un procedimiento reglado de composición del conflicto colectivo en el que, como se verá, participarán los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (unitarios, sindicales o creados *ad hoc*).

Los conflictos colectivos apuntados lo serán *de reglamentación*³ (de intereses o económicos) porque el empresario pretende modificar *in peius* una norma jurídica vigente (un convenio colectivo), empeorar sustancialmente las condiciones de trabajo preexistentes o, incluso, extinguir las relaciones jurídicas laborales afectadas por la decisión empresarial.

El empresario, frente al régimen jurídico clásico y al planteamiento doctrinal tradicional, tomará la iniciativa y administrará el conflicto porque así lo establece el marco normativo aplicable, porque así lo ha decidido el legislador ordinario. El fundamento de estas medidas de flexibilidad se sitúa, en principio, para el constituyente (y para el legislador orgánico y ordinario) en el remanso del derecho constitucional a la libertad empresa (artículo 38 de la Constitución Española, en adelante CE) concretado en el “ejercicio ordinario” de su poder de dirección y organización de la actividad productiva⁴. El carácter “ordinario” ha de ser reconsiderado porque las referidas medidas pretenden o bien extinguir (o suspender) colectivamente relaciones jurídico laborales, o bien alterar sustancial y colectivamente las condiciones de trabajo preexistentes aún en el supuesto de que hayan sido pactadas con los trabajadores e incluso cuando ese pacto se haya articulado mediante un *convenio colectivo estatutario*⁵. Por tanto, han de ser consideradas y publicitadas como facultades extraordinarias del empresario.

Como es sabido, las medidas de conflicto colectivo, ahora sí en sentido también formal, tienen acomodo en dos preceptos de nuestra norma constitucional. El artículo 37.2 CE tutela el género, las medidas de conflicto colectivo, y el artículo 28.2 CE, tutela la especie, la huelga, ésta dotada por su ubicación “geográfica” en la norma fundamental de un

³ Frente a los conflictos colectivos *de aplicación (de derecho, de interpretación o jurídicos)* que se plantean por discrepancias en la interpretación o aplicación de una norma.

⁴ Sin perder de vista del todo el carácter defensivo del rol empresarial, se apunta la existencia como medidas de conflicto de “estrategias empresariales más complejas basadas en la política salarial, la política de empleo, deslocalizaciones empresariales o desviaciones financieras, cuya eficacia práctica es, sin duda, muy superior a la que posee el tradicional cierre”. Vid. Morato, R. y Sastre, R., *Una aproximación al Derecho Sindical*, España, Editorial Ratio Legis, 2013, pp. 151 y 195-196.

⁵ Convenidos conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la actualidad adopta la forma de Texto Refundido aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, dotados de eficacia personal general y, por tanto, aplicables a todos los empresarios y trabajadores de la unidad de negociación.

reforzado sistema de protección⁶. La titularidad del derecho a la huelga se reserva, como es obvio, a los trabajadores⁷ pero no sucede lo mismo con el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo que se reconoce tanto a trabajadores como a empresarios⁸.

La norma constitucional remite a un futurible desarrollo legislativo de ambos preceptos que desafortunadamente no se ha producido. Ambos derechos cuentan con una deficiente regulación preconstitucional, modulada por el Tribunal Constitucional⁹, el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo¹⁰ (en adelante, RDLRT). El RDLRT responde al momento político y social en que fue concebido y es quizás el mejor ejemplo de norma transicional, referido este último término al proceso histórico conocido como Transición Española, en el ámbito de las relaciones laborales. Junto a un, cierto es, muy limitado reconocimiento de los derechos a la huelga y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, castigado el ejercicio del derecho a la huelga como delito en la antesala de la publicación de esta norma, se persigue en el Título VI del RDLRT dotar al empresario de nuevos procedimientos para la “reestructuración de plantillas”. Así, la motivación expresa de estas novedosas medidas se justifica apuntando que “la liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelación en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido

⁶ Por mor de lo establecido en el artículo 53 CE que otorga el nivel máximo de protección a libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo (14 a 29 de la Constitución Española).

⁷ Artículo 28.2 CE: “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

⁸ Artículo 37.2. CE. “Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

⁹ Por tanto, el tenor literal del RDLRT debe abordarse teniendo presente la ardua tarea emprendida por el Tribunal Constitucional desde sus primeras sentencias en los primeros años 80 del siglo XX y particularmente, en lo que a la huelga se refiere, de su muy conocida y comentada Sentencia 11/1981.

¹⁰ Un completo estudio sobre esta norma con importante apoyo jurisprudencial: Pérez de los Cobos, F. (Dir.), *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo*, España, La Ley, 2014.

reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes”. Se modernizaba la regulación de “la suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o tecnológicas” (art. 45 RDLRT luego derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores) pero quedaba sometida a una fuerte intervención administrativa.

Por tanto, estas medidas de flexibilidad no han sido ajenas a las consideraciones que en este trabajo se sostienen aunque, como ya se ha aseverado, se ha producido una depuración de estos mecanismos y del papel reservado a sus principales actores, desde luego empresarios y representantes de los trabajadores, pero también a los “secundarios de lujo”, la administración laboral y la jurisdicción social.

Volvamos a la regulación en el RDLRT de las medidas de conflicto colectivo a disposición del empresario. La relación ha de comenzar y terminar en el mismo punto: el cierre patronal (o *lock out*). Esta medida se concibe como defensiva por la circunstancia que habilita al empresario para su adopción (sólo en respuesta de una medida de conflicto adoptada por los trabajadores) y por los muy severos condicionantes, corregidos y aumentados por las sentencias del Tribunal Constitucional, que se le imponen al empresario. Lo uno, régimen jurídico literal, acompañado de lo otro, restricciones impuestas por las resoluciones del Tribunal Constitucional, han relegado al cierre patronal a una posición marginal incluso entre las acciones de naturaleza defensiva como oposición al ejercicio por los trabajadores de una medida de conflicto colectivo y en especial del derecho a la huelga. Se ha producido una “radical transformación de las estrategias del empresario ante los conflictos”¹¹, al establecer como objetivo prioritario de las medidas defensivas el mantenimiento de la producción.

La naturaleza defensiva del cierre patronal es extrapolable al resto de las medidas de conflicto colectivo a disposición del empresario que pueden estar en el subconsciente colectivo legal y doctrinal¹² (campañas publicitarias y otras medidas de presión ante el anuncio o durante el

¹¹ Sanguinetti, W., *Los empresarios y el conflicto laboral (del cierre a la defensa de la producción)*, España, Tirant lo Blanch, 2006, p. 38. Esta monografía identifica las conductas empresariales, ahonda en las razones estructurales y en su funcionalidad para plantearse los márgenes de licitud constitucional en los que se ejercen.

¹² Coincidiendo plenamente con lo apuntado por los profesores Sanguinetti Raymond (citado) y Valdés Dal-Ré, puede constatarse una enorme laguna de estudios de la doctrina iuslaboralista española que tengan por objeto el artículo 37 de la Constitución Española; es especialmente notable la falta de atención a la posición jurídica del empresario en las relaciones colectivas de trabajo. Valdés, F., “Prólogo” de *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, CES, 2010, p. XX (autor: Lahera, J.).

desarrollo de una huelga). El empresario actuaría exclusivamente en respuesta ante las medidas previamente adoptadas por los trabajadores en el marco de un conflicto que sería asumido y administrado, como se ha indicado, por la representación colectiva de los trabajadores.

Se ha afirmado con notable acierto¹³ que todos los estudios que examinan el papel del empresario dentro de la conflictividad laboral parten de destacar “la posición eminentemente defensiva que éstos asumen en las controversias de trabajo” aunque pocos advierten que “esa actitud defensiva es consecuencia del hecho de que, en un sistema de libertad de empresa, son siempre los empresarios los que adoptan las decisiones básicas, tanto en el plano económico general como en el más específico de la gestión de la empresa, a cuya modificación se dirige la acción reivindicativa de las organizaciones de trabajadores”.

El empresario individual adoptará, como intentaremos acreditar, un rol notablemente activo en los mecanismos de flexibilidad interna y externa contenidos en el marco normativo vigente. Su rol activo no es nuevo pero ahora se articula mediante verdaderas medidas de conflicto colectivo destinadas a modificar las decisiones empresariales previas e incluso las normas jurídicas convencionales que regulan las relaciones laborales en la empresa mediante alegación y prueba de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando el legislador considera colectivas las medidas de flexibilidad establece los correspondientes procedimientos de solución o composición del conflicto. Esta decisión del legislador, basada por lo común en criterios cuantitativos con la excepción de la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo¹⁴, resulta trascendente y abordaremos esta cuestión en el apartado siguiente del trabajo.

Los mecanismos de flexibilidad interna, categoría económica traída aquí desde las autorizadas voces del legislador reformista y del máximo intérprete de la Constitución, tienen por objeto “adaptar las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa”, o dicho de otro modo, “reajustar la organización productiva para adaptarla a la cambiante situación económica”; se ofrecen como alternativa a la destrucción de empleo o a la propia desaparición de la actividad económica.

¹³ Sanguinetti, W., *Los empresarios y el conflicto laboral (del cierre a la defensa de la producción)*, España, Tirant lo Blanch, 2006, p. 19. Los entrecomillados que siguen pertenecen a esta obra.

¹⁴ Tampoco se maneja un criterio cuantitativo para “colectivizar” la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por su parte, los mecanismos de flexibilidad externa, persiguen adaptar los recursos humanos de la empresa a las circunstancias concretas que atraviere en cada momento para una mejor adecuación de la cuantía y cualificación de los trabajadores a la cambiante situación económica con el fin de “favorecer la eficiencia del mercado de trabajo”. En su traducción jurídica, dotada de menos asepsia y más comprensible para el común, se trata de facilitar la extinción de los contratos de trabajo mediante el recurso a variadas medidas materiales y procedimentales sustanciadas en el abaratamiento de los despidos improcedentes o en la eliminación de controles administrativos y judiciales.

Conforme a los criterios que hemos manejado para deslindar los mecanismos de flexibilidad que adoptan la forma de medidas de conflicto colectivo, el despido colectivo será la medida de flexibilidad externa que, como es obvio por tener como objetivo la extinción colectiva de relaciones laborales, debemos considerar a estos efectos.

Por otra parte, entre los mecanismos de flexibilidad interna abordables desde la óptica de las medidas de conflicto colectivo consideraremos los dirigidos a modificar colectivamente y de forma relevante las condiciones de trabajo vigentes: movilidad geográfica (artículo 40 TRET), modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 TRET), inaplicación (o descuelgue) de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo (artículo 82.3 TRET) y suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo (artículo 47 TRET)¹⁵.

Como se deduce de la relación anterior, el ordenamiento jurídico español otorga un tratamiento jurídico diferenciado a la movilidad geográfica, a la decisión empresarial de alterar el lugar de prestación de los servicios (traslado que requiere cambio de residencia), frente a la modificación sustancial de condiciones de trabajo *strictu sensu*.

La inaplicación de condiciones de trabajo sería el único mecanismo de flexibilidad interna no encuadrable en la categoría “vicisitudes del contrato de trabajo” al tratarse propiamente de la afectación de una norma jurídica, con la automaticidad que de ella se predica, en las relaciones jurídico-laborales abarcadas por su ámbito de aplicación. Sin embargo, el legislador¹⁶ de la reforma laboral de 2012 e incluso el Tribunal

¹⁵ El mismo ámbito de este trabajo pero adoptando otro enfoque: Gutiérrez, M., “La flexibilidad interna y externa negociada: el papel de los representantes de los trabajadores en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y despido colectivo”, *El nuevo derecho de la negociación colectiva: actualizado tras la Ley 3/2012*, Editorial Tecnos, 2013.

¹⁶ Apartado IV del preámbulo Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto-ley 3/2012 del que trae causa.

Constitucional han clasificado la nueva regulación de la inaplicación (ya para todos, “descuelgue”) de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo como una de las innovaciones dirigidas a mejorar la flexibilidad interna. Finalidad que también se predica de la nueva y más agresiva regla de concurrencia de convenios, la prioridad aplicativa absoluta que se otorga al convenio colectivo de empresa (artículo 84.2 TRET), y del cambio de mayor calado en la aplicación temporal del convenio colectivo, la limitación temporal de la ultractividad del convenio a un año (artículo 86.3 TRET).

Parece que parte de la estrategia de comunicación de la última reforma laboral consiste en sobredimensionar el argumentario y la terminología económica menoscabando y relegando a una posición meramente instrumental y subordinada a los razonamientos jurídicos y, lo que es más preocupante, a los propios derechos constitucionales laborales. Conforme al parecer de muchos, esta estrategia ha resultado exitosa porque habría contagiado de “economicidad” los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la Reforma Laboral de 2012. Por ejemplo, cuando se pronuncia sobre la constitucionalidad de un aspecto del régimen jurídico del “descuelgue” de condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo (en concreto, sobre el papel reservado a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el procedimiento de composición del conflicto) pese a reconocer de plano la restricción al derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios (artículo 37 Constitución Española) entiende que la medida “responde a una finalidad legítima en aras de salvaguardar otros derechos y bienes constitucionales” puesto que el legislador ha introducido la medida cuestionada “en un contexto de crisis económica muy grave (...)”¹⁷. El Alto Tribunal utiliza esta apoyatura, la coyuntura macroeconómica en que se ha producido la modificación legislativa, para legitimar muchas de las restricciones a los derechos constitucionales operadas por la Reforma laboral de 2012 y sus adaptaciones.

La categorización de algunos de los mecanismos de flexibilidad interna y externa como verdaderas medidas de conflicto colectivo exige observar estas instituciones desde esa concreta óptica. No se tratará tanto de estudiar con detalle su régimen jurídico sino de identificar los aspectos que pudieran acreditar o, en su caso, refutar nuestro presupuesto de partida. Esta aproximación no evitará destacar las muy relevantes

¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 119/2014, de 16 de julio de 2014, F.J.5. Remite a esta sentencia, aunque repite expresa y casi textualmente la argumentación de la anterior, la STC 8/2015, de 22 de enero de 2015, F.J.5.

modificaciones introducidas en la última reforma laboral que pudieran intensificar nuestro convencimiento inicial.

2. Objeto y “colectivización” de los mecanismos de flexibilidad interna y externa. Presupuesto habilitante para su utilización

Es oportuno precisar en este punto el objeto de los específicos mecanismos de flexibilidad que van a merecer nuestra atención. Esta operación nos ayudará a conocer qué pueden obtener los empresarios de la utilización de estos mecanismos, los términos del conflicto, y en qué medida podrá menoscabarse la posición de partida de los trabajadores.

Esas decisiones empresariales se colectivizan, adquieren una dimensión colectiva y nos permiten afirmar que estamos ante una medida de conflicto colectivo, cuando el legislador así las ha considerado y ha establecido un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en la empresa. Por tanto, convendrá determinar los supuestos en los que estos mecanismos de flexibilidad adquieren la condición de colectivos.

Como se ha avanzado, la adopción de estos mecanismos por parte del empresario requiere la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El legislador define específicamente estas causas para los distintos mecanismos de flexibilidad externa considerados.

2.1. Objeto de los mecanismos de flexibilidad interna y externa que operan como medidas de conflicto colectivo del empresario

Las decisiones empresariales destinadas a modificar de modo relevante las condiciones de trabajo en vigor canalizadas a través de los mecanismos de flexibilidad interna que responden a esa finalidad (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo y descuelgue de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo) se podrían calificar, al menos las dos primeras, como de *ius variandi empresarial condicionado o extraordinario* porque el empresario, acreditado el presupuesto habilitante y seguido el procedimiento reglado, podrá alterar unilateralmente las condiciones de trabajo a las que esos mecanismos afectan. El *ius variandi ordinario*, también reforzado en las últimas reformas laborales¹⁸, permite al empresario concretar la prestación laboral debida en

¹⁸ Los cambios en el sistema de clasificación profesional (artículo 22 TRET), que “pasa a

muchos extremos mediante el ejercicio ordinario de su poder de dirección (artículo 20 TRET y concordantes).

Por ejemplo, sólo la alteración del lugar de prestación del trabajo, “el traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa”, que exija cambio de residencia merece la consideración de movilidad geográfica (artículo 40 ET).

Estaremos ante una “modificación sustancial de condiciones de trabajo” (artículo 41 TRET), en sentido estricto, cuando la decisión empresarial con ese objetivo afecte a una relación aparentemente no exhaustiva (“entre otras”) de materias: “a) Jornada de trabajo; b) Horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39”. La aportación de la última gran reforma laboral tampoco es baladí puesto que añade “cuantía salarial” a la relación.

“Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos” (artículo 41.6 TRET). Sin embargo, “la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.” (artículo 41.6 TRET).

Así las cosas, el empresario podrá inaplicar en la empresa, como excepción a la consabida fuerza vinculante de los convenios, “las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten” a una relación de materias, en este caso sí exhaustiva, que añade una (la última de la relación) a las previstas en el artículo 41 TRET¹⁹: “a) Jornada de trabajo; b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la

tener como única referencia el grupo profesional”, y por ende en el régimen jurídico de la movilidad funcional (artículo 39 TRET), también se presentan en el Preámbulo de la Ley 3/2012 como medidas para favorecer la flexibilidad interna.

¹⁹ El rediseño del descuelgue y su acercamiento material a la modificación sustancial de condiciones de trabajo plantea nuevas aproximaciones a ambas instituciones pese a la ya apuntada lejanía formal: Pérez, A.I., “Inaplicación de condiciones de trabajo pactadas: ¿descuelgue o modificación sustancial?”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n. 176, 2015, Thomson Reuters-Aranzadi.

movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley; g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social” (artículo 82.3 TRET). En este caso, la Reforma Laboral de 2012 extiende a este conjunto de materias el régimen jurídico que se aplicaba únicamente al régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (dando lugar a la ya acuñada expresión *descuelgue salarial*, hoy *descuelgue de condiciones de trabajo*).

El empresario, utilizando los últimos mecanismos de flexibilidad interna que vamos a considerar, también podrá suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo. Ambos mecanismos están regulados en el mismo precepto del Estatuto de los Trabajadores (artículo 47 TRET) y comparten el procedimiento a utilizar por el empresario para adoptarlos.

En lo que a la flexibilidad externa se refiere, el mecanismo que nos interesa es el despido colectivo mediante el cual el empresario podrá, si acredita el presupuesto habilitante, proceder a la extinción unilateral y parcialmente indemnizada (en la misma medida que la “extinción del contrato por causas objetivas”²⁰) de los contratos de trabajo afectados por la decisión empresarial.

2.2. Colectivización de los mecanismos de flexibilidad interna y externa

El carácter colectivo del descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo responde a su propia naturaleza. Habrá de desarrollarse un periodo de consultas²¹ con carácter previo a un posible acuerdo de descuelgue o inaplicación entre el empresario y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio.

Para el resto de los mecanismos de flexibilidad interna (movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo) y externa (despido colectivo), a salvo de la suspensión de contrato y la reducción de jornada, se utiliza exclusivamente, frente a la regulación previa a la Reforma Laboral de 2012²², un criterio numérico objetivable que pone en

²⁰ Veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (artículo 53.1.b) TRET).

²¹ El artículo 82.3 TRET remite, como para el resto de mecanismos de flexibilidad interna, a la regulación del previsto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.4 TRET).

²² Por ejemplo, se utilizaba un criterio exclusivamente cualitativo al considerar, en cualquier caso, colectiva la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

relación el número de trabajadores afectados con el número total de trabajadores del centro de trabajo. La escala es menos exigente con los porcentajes requeridos para considerar colectivo el conflicto en las empresas de mayor tamaño.

Así, no se consideran colectivas las decisiones que afecten a empresas con menos de 10 trabajadores²³ porque en las que ocupen a menos de 100 deberán afectar al menos a 10 para que se considere colectivo. En los centros de entre 100 y 300 trabajadores se exige que el diez por ciento de ellos esté afectado y en los de más de 300 basta con que sean más de 30²⁴.

La suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción han de considerarse colectivas “cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión” porque la decisión empresarial siempre llevará aparejada la apertura de un periodo de consultas (artículo 47.1.3º TRET).

2.3. Presupuesto habilitante para adoptar los mecanismos de flexibilidad: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

En todos los mecanismos de flexibilidad interna y externa que venimos considerando el empresario está obligado a fundar su decisión en la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No obstante, el nivel de especificación legal de los criterios no es homogéneo. Se pueden identificar hasta tres niveles de gradación en la concreción legal de los criterios para determinar la concurrencia de las causas que parecen corresponderse con el nivel de lesividad para los derechos individuales o colectivos de los trabajadores que conllevan los diferentes mecanismos de flexibilidad. Por tanto, el legislador parece dejar una mayor libertad al empresario en los medios y los argumentos en los que sustenta la existencia de las causas en los mecanismos que considera

reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

²³ Sin embargo, como excepción a esta regla, se consideran colectivas tanto las decisiones de movilidad geográfica que afectan a la totalidad de trabajadores del centro de trabajo en centros de más de 5 trabajadores y los despidos colectivos que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas que habilitan para despedir colectivamente.

²⁴ Artículos 40.2, 41.2 y 51.1 TRET.

jurídicamente menos lesivos.

En las decisiones de traslado (movilidad geográfica, artículo 40.1 TRET) la norma no aporta ningún criterio que permita objetivar la acreditación de las causas y en la modificación sustancial de condiciones de trabajo únicamente se nos apunta que “se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa” (artículo 41.1. TRET).

El tercer nivel de gradación en la especificación de los criterios causales se aplica al resto de mecanismos de flexibilidad interna y externa considerados: inaplicación (o descuelgue) de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo (artículo 82.3 TRET), suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada (artículo 47 TRET) y despido colectivo (artículo 51 TRET). En todos estos supuestos se utiliza exactamente el mismo tenor literal para concretar cuando estamos en presencia de las referidas causas. Exclusivamente para las causas económicas nos aportan criterios plenamente objetivables (“pérdidas actuales”, en menor medida las “pérdidas previstas”, y disminución del nivel de los ingresos ordinarios o de las ventas en dos trimestres consecutivos en relación con los mismos trimestres del año anterior) no entramos aquí en las posibles dificultades probatorias, que conducen a la automática concurrencia de la causa económica. Aunque, ni siquiera en este supuesto, el empresario está obligado a emplear esos concretos criterios para poner de manifiesto una “situación económica negativa para la empresa”.

Así, “se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Como se deduce de la no ocultada intención de la reforma laboral de 2012 y de la reacción del Gobierno ante las sentencias de los tribunales que se

pronuncian en este sentido²⁵, se han suprimido los requerimientos que pesaban sobre la finalidad de las medidas adoptadas que también se graduaba en función de la institución. La concurrencia de las causas se entendía acreditada “cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda” (artículo 40 TRET, movilidad geográfica), “cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda” (artículo 41 TRET, modificación sustancial de condiciones de trabajo), o mediante la necesidad de justificar “que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda” (artículo 51 TRET, despido colectivo cuyo régimen jurídico se aplicaba también a la suspensión del contrato de trabajo y a la reducción de jornada amparadas en las mismas causas).

El elemento finalista de las medidas a adoptar por el empresario incorporaba, según los motivos de la reforma “proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos” que daba lugar “a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa” para afirmar seguidamente que desde ese momento quedaba “claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas”²⁶.

La reforma trata de eliminar la posibilidad de que los tribunales realicen juicios finalistas sobre las medidas empresariales. Este objetivo declarado por los reformadores laborales ha provocado un seguimiento y

²⁵ Por ejemplo, en relación con las medidas de flexibilidad interna y, en especial, con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, vid.: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Gobierno de España), *Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral*, MESS, 2013, pp. 75-76.

²⁶ Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, apartado IV. Se emplea este argumento para motivar las reformas introducidas en el despido colectivo pero es trasladable a las medidas de flexibilidad interna que nos ocupan.

comentario²⁷ exhaustivo de las decisiones de los tribunales, incluidas naturalmente las del máximo intérprete de la Constitución, para conocer en qué medida se aquietaban los órganos judiciales²⁸ a esta pretensión del legislador.

La *liberalización* de la regulación del presupuesto habilitante para la adopción de los mecanismos de flexibilidad apoya la consideración de estas decisiones empresariales como medidas de conflicto colectivo.

3. Composición del conflicto colectivo. El periodo de consultas (autocomposición) y los, en su caso, subsiguientes procedimientos de heterocomposición del conflicto colectivo

Los mecanismos de flexibilidad interna y externa que constituyen nuestro objeto de estudio nos interesan porque en algunas ocasiones, conforme a las reglas esencialmente numéricas a las que hemos prestado atención, se colectivizan. Esto es, el legislador determina que el uso por parte del empresario de estos mecanismos conduce al desarrollo de un periodo de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores en el que las partes “deberán negociar de buena fe”. Versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Las normas de la última reforma laboral han realizado una regulación muy exhaustiva, casi reglamentista, de la representación de los trabajadores en el periodo de consultas con la finalidad de identificar la contraparte del empresario (contemplan una solución común a todos los mecanismos de flexibilidad, prevista en el artículo 41.4 TRET, para los supuestos de

²⁷ Sirvan como ejemplo, entre muchas otras, estos estudios que se ocupan de las medidas de flexibilidad interna y externa que nos ocupan: Alfonso, C.L., “El control judicial de la modificación sustancial de condiciones, la movilidad funcional y la movilidad geográfica”, *Revista de Derecho Social*, n. 62, 2013 Editorial Bomarzo; Díaz, D., “Causalidad y prueba en la modificación sustancial de condiciones de trabajo: el caso FNAC. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 15 de julio de 2014 (Procedimiento 119/2014)”, *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, Wolters Kluwers; Bauzá, S. “La racionalidad del control judicial de los despidos colectivos (y una reflexión adicional sobre la buena fe negocial)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 11, 2013, Thomson Reuters-Aranzadi.

²⁸ Incluso ha provocado reflexiones de índole general como el muy interesante estudio Molina, C., “Independencia del juez social y seguridad jurídica: la tensión entre la ley y los «usos opcionales del derecho» en la experiencia laboral reciente”, *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, Wolters Kluwers.

“ausencia de representación legal de los trabajadores”) y de evitar sus posibles estrategias dilatorias del proceso.

Si este procedimiento de autocomposición del conflicto finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas.

En caso de que concluya sin acuerdo las soluciones normativas difieren respecto de los diferentes mecanismos de flexibilidad.

En los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, la suspensión de contratos (y la reducción de jornada) y el despido colectivo aquí finalizan los mecanismos de heterocomposición obligatorios.

Las soluciones normativas son bien distintas para el mecanismo de flexibilidad que supone una mayor afección de los derechos colectivos de los trabajadores al restringir, como ha reconocido el Tribunal Constitucional, el derecho constitucional a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios: la inaplicación (descuelgue) de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo. En ese supuesto, finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, se establece un *iterim* de procedimientos extrajudiciales de composición de conflictos laborales (establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales y autonómicos de solución autónoma de conflictos laborales, artículo 83 TRET, heterocomposición) a los que deben recurrir las partes, si les fueren aplicables.

Si mediante esos procedimientos no se hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (afectación de centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma o en ausencia de órgano autonómico homólogo) o al correspondiente órgano autonómico. A su decisión, acordada en su seno o por un árbitro que designe al efecto, se le dota de la misma eficacia que a los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas (artículo 82.3 TRET). La Reforma Laboral de 2012 limita de forma radical la intervención de la administración laboral en estos mecanismos de flexibilidad al suprimir el requisito de autorización administrativa para varios de los mecanismos de flexibilidad de carácter colectivo (suspensión del contrato de trabajo, reducción de jornada y despido colectivo).

4. Equilibrio y reequilibrio de poderes contractuales. Las medidas de conflicto a disposición de empresarios y trabajadores

Hemos tratado de acreditar que las decisiones empresariales de utilizar

algunos mecanismos de flexibilidad interna y externa que el marco normativo vigente considera colectivas se conforman legalmente como medidas de conflicto colectivo. El empresario plantea un conflicto porque pretende modificar sustancial y colectivamente las condiciones de trabajo en vigor en la empresa, suspender o extinguir colectivamente relaciones jurídico-laborales alegando la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la adopción de estas medidas. También creemos poder afirmar que la última gran reforma laboral en España, conforme a sus propósitos expresamente manifestados en su motivación, ha favorecido el uso por parte del empresario de estos mecanismos de flexibilidad (permite la modificación de más condiciones de trabajo, liberaliza su presupuesto habilitante al limitar el control judicial sobre la finalidad de las medidas empresariales y establece una sucesión ordenada de procedimientos de composición del conflicto colectivo también liberalizados por la menor intervención de la autoridad laboral).

El panorama descrito permite una lectura que sólo dejaremos apuntada. La regulación legal actual de estos mecanismos de flexibilidad supone un desequilibrio (reequilibrio para los reformadores) en favor del empresario individual de los poderes contractuales y de las medidas de conflicto (al menos en su contemplación material) que el ordenamiento jurídico pone a disposición de las partes.

Si se produce una mejora exponencial de la situación económica de una empresa ¿pueden activar los representantes de los trabajadores algún mecanismo de flexibilidad de carácter colectivo similar al descrito (con apertura de un periodo de consultas, obligación de que el empresario negocie de buena fe y con procedimientos de heterocomposición reglados, etc.) para mejorar las condiciones de trabajo pactadas en un convenio en vigor mediante la mera acreditación de una causa económica que lo justifica (multiplicación de los beneficios empresariales)?

¿Se desprecia en otros ámbitos del ordenamiento jurídico, del mismo modo y acudiendo a la misma justificación, el cumplimiento de las obligaciones pactadas en los contratos individuales y colectivos?

5. Bibliografía

Alfonso, C.L., “El control judicial de la modificación sustancial de condiciones, la movilidad funcional y la movilidad geográfica”, *Revista de Derecho Social*, n. 62, 2013, Editorial Bomarzo.

- Bauzá, S., “La racionalidad del control judicial de los despidos colectivos (y una reflexión adicional sobre la buena fe negocial)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 11, 2013, Thomson Reuters-Aranzadi.
- Cabeza, J. y Martínez, J. (Coords.), *El conflicto colectivo y la huelga*, España, Ediciones Laborum, 2008.
- Díaz, D., “Causalidad y prueba en la modificación sustancial de condiciones de trabajo: el caso FNAC. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 15 de julio de 2014 (Procedimiento 119/2014)”, *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, Wolters Kluwers.
- Gil, M.E., *La solución autónoma de los conflictos laborales*, España, La Ley, 2012.
- Gutiérrez, M., “La flexibilidad interna y externa negociada: el papel de los representantes de los trabajadores en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y despido colectivo”, en Gorelli Hernández, J. y Marín Alonso, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva: actualizado tras la Ley 3/2012*, Editorial Tecnos, 2013.
- Hidalgo, I., *Reestructuraciones laborales: un estudio práctico sobre las medidas de flexibilidad en la empresa*, España, Editorial CEF, 2013.
- Lacasa, J.M., “La reforma laboral desde el punto de vista empresarial”, *Boletín de estudios económicos*, n. 209, 2013, Universidad de Deusto.
- Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Tecnos, 23ª edición, 2014.
- Molina, C., “Independencia del juez social y seguridad jurídica: la tensión entre la ley y los «usos opcionales del derecho» en la experiencia laboral reciente”, *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, Wolters Kluwers.
- Morato, R. y Sastre, R., *Una aproximación al Derecho Sindical*, España, Editorial Ratio Legis, 2013.
- Montoya, A., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Tecnos, 34ª edición, 2013.
- Palomeque, C. y Álvarez, M., *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 22ª edición, 2014.
- Pérez, A.I., “Inaplicación de condiciones de trabajo pactadas: ¿descuelgue o modificación sustancial?”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n. 176, 2015, Thomson Reuters-Aranzadi.
- Pérez, F. y Rojo, E. (Dir.), *La intervención pública en los procesos de modificación y reestructuración empresarial*, Editorial Bomarzo, 2012.
- Pérez de los Cobos, F. (Dir.), *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo*, España, La Ley, 2014.

Sanguinetti, W., *Los empresarios y el conflicto laboral (del cierre a la defensa de la producción)*, España, Tirant lo Blanch, 2006.

Sempere, V. (Dir.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*, España, EOLAS ediciones, 2014.

Web sites

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Gobierno de España), *Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral*, MESS, 2013. Puede consultarse en:

http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo