

**A PROPÓSITO DE LA INDISPONIBILIDAD  
INDIVIDUAL DE DERECHOS DEL TRABAJADOR  
STS, Sala 4ª, de 27 de Abril de 1999**

MARÍA DEL MAR RUIZ CASTILLO\*

**ÍNDICE**

1. Las trama jurídica de la STS de 27 de abril de 1999
2. Los actos de disposición prohibidos por el art. 3.5 ET
3. La naturaleza consensual o forzosa de la movilidad geográfica
4. Una incursión no declarada en el art. 3.1 e) ET
5. La alegación adicional del principio de los propios actos

**RESUMEN:** El supuesto de hecho que origina la sentencia<sup>1</sup> que comentamos viene propiciado por la reclamación de cantidad por traslado a localidad distinta de un trabajador de RENFE, al que la empresa notificó, el 10 de noviembre de 1993, que quedaba en situación de sobrante por haberse clasificado el centro como "apartadero sin personal". Y haciéndosele saber que sería acoplado en las condiciones previstas en la Red. Con anterioridad a la fecha de esta notificación el trabajador ya había solicitado a la empresa ser recolocado, aunque fuese con carácter transitorio, en Segovia. Petición que reitera después de que la empresa le comunicara su situación de sobrante, en agosto y noviembre de 1994. Finalmente, el 26 de octubre de 1995 volvió a solicitar plaza en Segovia renunciando a cualquier indemnización que pudiera corresponderle. En esta ocasión la empresa accede a la pretensión del trabajador. El trabajador, no obstante, reclama la indemnización convencionalmente prevista para los supuestos de traslado forzoso.

La argumentación jurídica de los litigantes se centra en los márgenes de actuación que el art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la disponibilidad o indisponibilidad individual de derechos colectivos, concede a las par-

\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

<sup>1</sup> Recurso para la unificación de doctrina núm. 4985/1997. Rep. Ar., 1999, núm. 4538, pp. 7004-7005. El texto resumido de la sentencia también puede consultarse en la revista RL, núm. 13, 1999, pp. 95-97, TS-352.

tes contratantes, empresario y trabajador. RENFE argumenta que el art. 425 del vigente Convenio Colectivo<sup>2</sup> de empresa le autoriza a destinar a los trabajadores, con carácter forzoso, a plazas con menor coste para la empresa, aunque no deseadas por ellos, y que la aplicación sucesiva de los arts. 3.5 ET y 6.2 C.c. amparan la renuncia a la indemnización por traslado realizada por el trabajador a fin de evitar el traslado forzoso. Teniendo en cuenta que no ostentaba derecho preferente alguno a ocupar destino en Segovia. La sentencia, dictada en suplicación, y recurrida en casación para la unificación de doctrina, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos), de 16 de octubre de 1997<sup>3</sup>, acoge las pretensiones del trabajador, entendiéndose que el traslado tiene carácter obligatorio y carece de validez la renuncia a la indemnización efectuada por el trabajador en su solicitud de octubre de 1995, ya que con ella se infringe el principio de irrenunciabilidad de derechos reconocidos en convenio colectivo. Declarándose, con carácter general, que no son renunciables los derechos reconocidos en convenio colectivo, dada su naturaleza de norma mínima<sup>4</sup>.

### 1. LAS TRAMA JURÍDICA DE LA STS DE 27 DE ABRIL DE 1999

El Tribunal Supremo se ocupa, con ocasión de esta sentencia, de cuestiones de muy diversa naturaleza, pero todas ellas se sitúan en el centro del huracán que suscita en estos momentos la polémica sobre las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual en el Derecho del Trabajo actual<sup>5</sup>. El órgano jurisdiccional apuesta decididamente por abordar una teoría general sobre las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual<sup>6</sup>, y qui-

<sup>2</sup> Rep. Leg. Ar., 1993, núm. 2527.

<sup>3</sup> Rep. Ar., 1997, núm. 3647. La sentencia de contraste que se invoca es la del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 22 de septiembre de 1993 (Rep. Ar., 1993, núm. 4068). Dictada en caso idéntico de acoplamiento de un trabajador de RENFE que renunció a la correspondiente indemnización. Renuncia que entonces se estimó válida por no afectar a derecho reconocido como indisponible en convenio colectivo (art. 3.5 ET) y por no ser contraria al interés o al orden público ni perjuicio de terceros (art. 6.2 C.c.).

<sup>4</sup> Se trata de una línea jurisprudencial consolidada. Vid. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, "Autonomía individual y colectiva tras la reforma laboral de 1994". Tesis doctoral. Almería, 1998. En prensa, editorial CES, p. 185.

<sup>5</sup> Un panorama completo y sugerente del debate nacional y comparado en: ESCRIBANO GUTIÉRREZ, "Autonomía...", cit.; BLASCO PELLICER, "La individualización de las relaciones laborales". Editorial CES. Madrid, 1995.

<sup>6</sup> De manera contundente se pronuncia, en comentario a esta misma sentencia, LAHERA FORTEZA: se "ensancha el espacio de la autonomía individual... de derechos reconocidos en convenio colectivo, en una solución que, entiendo, horada todo nuestro sistema de negociación colectiva". "La disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo: una preocupante ampliación del espacio de la autonomía individual". RL, 1999, núm. 13, pp. 60 y 57.

zás también subyace el reconocimiento de un margen de actuación amplio para la autonomía individual frente a la ley y el convenio.

El Tribunal pasa revista, con profundidad muy dispar, a la interpretación que deba hacerse del art. 3.5 ET, relativo a la disponibilidad individual de derechos convencionales, y lo hace con la intención de sentar una doctrina general; aborda la distinción de los conceptos de renuncia y disponibilidad, y, muy específicamente, se propone distinguir la renuncia unilateral del negocio jurídico bilateral de carácter transaccional (o disponibilidad condicionada); y, por último, evoca la teoría de los actos propios. Todo ello, desde una óptica presidida por lo que podríamos denominar la especialidad del Derecho del Trabajo frente a la rama civil del ordenamiento jurídico. De un lado, señala la sentencia que, "como consecuencia del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, el legislador otorgó primacía a la norma colectiva sobre el pacto individual, de modo que se establecieron limitaciones tanto respecto a la autonomía del trabajador, como a la doctrina del respecto a los actos propios". El mandato al respecto, dice el Tribunal, aparece hoy en el art. 3, párr. 5 del ET<sup>7</sup>. De otro lado, aunque sin explicitación, se utiliza insistentemente la lógica civil más clásica, la que postula el principio general de autonomía de la voluntad<sup>8</sup>, para interpretar la norma laboral, completarla y, en definitiva, siendo consecuencia obligada cuando se predica la especialidad, para hacer resaltar las características comunes de la troncalidad. Así se aprecia la impronta que despliega el art. 6.2 C.c. y que impone una interpretación restrictiva del propio art. 6.3 del C.c. y de las normas prohibitivas, limitativas de la autonomía individual, del Estatuto de los Trabajadores, art. 3.1 c) y 5<sup>9</sup>.

Esta circunstancia quizás pudiera explicar algún aspecto jurídico que la sentencia no ha tratado. Me refiero al análisis independiente y autónomo que se hace del art. 3.5 ET, sin ponerlo en conexión con el art. 3.1, y especialmente con el apartado c, del Estatuto<sup>10</sup>. Es decir, que el Tribunal no haya creído necesario si quiera reflexionar sobre la especialidad de las fuentes del Derecho del Trabajo y el valor normativo del convenio.

<sup>7</sup> Fundamento de derecho segundo.

<sup>8</sup> Esta tesis ha aparecido vinculada en su justificación al derecho natural, haciéndose entonces intangible su consideración de principio general del derecho. Vid., por todos: DÍEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, "La autonomía privada y el derecho necesario en la Ley de Arrendamientos Urbanos". ADC, 1956, pp. 1.156-1.157.

<sup>9</sup> MENÉNDEZ-PIDAL Y DE MONTES llamaba la atención sobre la supletoriedad del Código Civil en esta materia. "La renuncia y el desistimiento en lo social". RDP, 1961, p. 550.

<sup>10</sup> Para LAHERA FORTEZA esta doctrina jurisprudencial crea "un abismo injustificable entre el art. 3.1 c) y 5 ET", "provoca una escisión injustificable entre la función reguladora y aplicativa de la autonomía individual". "La ruptura del principio de indisponibilidad afecta al de inderogabilidad", y esta distinción tiene una dimensión constitucional, porque viola el derecho a la negociación colectiva de los sujetos negociadores y el mandato sobre la fuerza vinculante de los convenio (arts. 28.1 y 37.1 CE). "La disposición...", cit., pp. 59-60.

La sentencia deja al margen, al menos es la intención declarada por el Tribunal, el tema de la obligatoriedad o no del traslado, alegando que se trata de un tema indiscutido en el recurso, dando por válido, entonces, lo declarado en la sentencia de instancia, en la se afirma el carácter forzoso del mismo. Si ello es así, resulta difícil explicar cómo el Tribunal ha podido independizar la teoría de la irrenunciabilidad del convenio, afirmando la posibilidad de disponer del trabajador, de la indisponibilidad de la ley formal, del art. 40 ET (a tenor del art. 3.5, primer inciso, ET). Como veremos, la decisión sobre el fundamento consensual o no de la movilidad geográfica hubiera hecho discurrir la argumentación jurídica por derroteros muy distintos, y posiblemente sin alterar el fallo.

Y, por último, el Tribunal tampoco ha considerado conveniente distinguir la renuncia de otros negocios jurídicos de disposición, para el supuesto que revisamos, de la novación. Y no parece haberse apreciado oportuno dilucidar otras cuestiones relativas a delimitar los caracteres y efectos de instituciones que siguen suscitando polémica doctrinal y jurisprudencial. No se ha hecho un pronunciamiento depurado sobre la renuncia, la disponibilidad y el principio de los propios actos. Pero en la mayor parte del pronunciamiento sí se ha distinguido entre inderogabilidad de la norma (art. 6.3 C.c.) y renuncia o disposición de la misma (art. 6.2 C.c.), siguiendo el dictado civil<sup>11</sup>.

Aun sin prejuzgar la orientación del fallo, y considerando que éste podría haber sido del mismo o distinto signo de tomarse en consideración las lagunas argumentales reseñadas, parece difícil que el Tribunal resuelva con éxito el intento de fijar los márgenes de una teoría general sobre la licitud de los pactos individuales modificativos del convenio desde el prisma exclusivo del principio de la irrenunciabilidad de derechos.

Con ser válida la conclusión a que llega el autor, recogiendo una solución aceptada ampliamente por nuestra doctrina: que, a título genérico, "el espacio de la autonomía individual sólo puede ser entendido desde la conexión de los principio de inderogabilidad e indisponibilidad de las condiciones laborales fijadas en convenio colectivo" (p. 60), no compartimos toda la argumentación, como se verá.

<sup>11</sup> Vid., sobre esta necesaria distinción, OJEDA AVILÉS, "La renuncia de derechos del trabajador". Editorial IEP. Madrid, 1971, pp. 66 y ss.

Por muy paradójico que pueda resultar al laboralista, lo cierto es que la regla general civil posibilita, según común aceptación, la exclusión voluntaria de la ley imperativa y prohibitiva y la renuncia a los derechos en ella reconocidos (así se desprende del juego del art. 6.2 y 3 C.c.). Otra cosa es la imprecisión terminológica a la hora de referirse a estas cuestiones. Se habla no sólo de inderogabilidad del *ius cogens*, sino de "irrenunciabilidad de beneficios", "renuncia" o "disposición anticipada", para referirse a la imperatividad de la norma. Vid. DÍEZ-PICAZO, "La autonomía...", cit., pp. 1171 y ss.) y de irrenunciabilidad o indisponibilidad en términos imprecisos y en cierta medida intercambiables. Así es frecuente utilizar el término renuncia impropia o renuncia condicionada para referirse a actos de disposición de derechos, por ejemplo.

## 2. LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN PROHIBIDOS POR EL ART. 3.5 ET

El marco normativo general de desenvolvimiento de la autonomía individual en el Derecho del Trabajo, es por todos conocido y desde hace tiempo ha sido expresado con claridad, entre otros, por OJEDA AVILÉS<sup>12</sup>, que sitúa los límites legales del poder de disposición: 1) en el art. 1255 C.c. que impone a la actividad de los particulares en la gestión de sus intereses el respecto a la ley, la moral y el orden público, 2) en la restricción específica que se desprende de la prohibición al trabajador de disponer renunciativamente de los beneficios legales (empeorar las condiciones de trabajo, diríamos ahora)<sup>13</sup> y 3) en el límite adicional impuesto por art. 6.2 que impide la renuncia en perjuicio de tercero<sup>14</sup>. En dar respuesta al segundo interrogante, cuáles sean los actos de disposición prohibidos por el art. 3.5 ET, se concentran los esfuerzos interpretativos del Tribunal Supremo. Y de la solución obtenida se pretende establecer una relación de causa a efecto de la que de manera lógica se deduzca el fallo para el supuesto de hecho que analizamos y para futuras contiendas.

El punto de arranque, que el Tribunal defiende como una premisa definitiva, es que el segundo inciso del art. 3.5 ET, al prohibir la disposición de derechos reconocidos como "indisponibles" en convenio colectivo, quiere decir exactamente lo que dice. Quedando proscrita la interpretación según la cual no son susceptibles de renuncia o disposición todos los derechos reconocidos en convenio colectivo. Argumenta el Tribunal, que de ser así, sobraría el adjetivo "indisponibles". Concluye el Tribunal afirmando que el Estatuto de los Trabajadores ha propiciado una ampliación en el campo de la disponibilidad, con respecto a su antecedente inmediato, el art. 5.1 de la LRL, en

<sup>12</sup> "La renuncia...", cit., pp. 41-42.

<sup>13</sup> MENÉNDEZ-PIDAL entendía que no sería necesaria la plasmación de este principio especial laboral, porque se llegaría a la misma conclusión desde el precepto civil. Lo permitiría la noción de orden público. "La renuncia...", cit., p. 550. Subyace aquí una equiparación entre orden público y norma imperativa discutible. Vid. OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., pp. 42 y ss.

<sup>14</sup> El propio autor reconoce que este enunciado general no resuelve los problemas de relación entre las distintas fuentes, porque, como bien dice, se trata de límites fluctuantes ("La renuncia...", cit., p. 42); o, como señala DÍEZ-PICAZO, porque las relaciones de la autonomía privada con la ley es una tarea ardua, es siempre un problema de límites concretos, porque dichas relaciones no han sido precisadas de forma única y a priori por el legislador, y son variables en función de la "idea política vigente en el momento" ("La autonomía...", cit., p. 1157 y ss.).

Véase la imprecisión de perfiles en las sentencias más relevantes del Tribunal Constitucional que abordan las relaciones convenio-contrato, en: ESCRIBANO GUTIÉRREZ, "Autonomía...", cit., pp.

el que se configuraban como irrenunciables los derechos reconocidos por normas laborales<sup>15</sup>.

Exactamente la misma interpretación que ahora se puede mantener, pero desde una interpretación sistemática de los distintos apartados del art. 3 ET. Porque ¿cómo se entiende entonces la prohibición del art. 3.1 c) del Estatuto, cuando veta al contrato (sea en su regulación inicial como en los sucesivos pactos novatorios) establecer "en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y a los convenios colectivos"? La fractura que la sentencia que comentamos pretende introducir en el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador según vengan establecidos por la ley o el convenio, amparándose en la desafortunada literalidad del precepto, tan criticada por nuestra doctrina, no se sustenta en atención a la también tajante literalidad del art. 3.1 c) ET, donde ambos tipos de normas legales reciben idéntico tratamiento en sus relaciones con el contrato.

Es más, la formulación rotunda y completa del art. 3.1 c) ET, según la cual se hace indisponible todo el derecho imperativo o derecho necesario<sup>16</sup> (subvirtiendo, para el Derecho del Trabajo, la regla general del art. 6.2 C.c.)<sup>17</sup> hace del todo innecesario el apartado 5 del mismo precepto. La prohibición del primer precepto citado, primero, identifica el ámbito de la indisponibilidad con el de la imperatividad, como decimos; segundo, abarca tanto la renuncia en sentido estricto, como la más imprecisa fórmula de la indisponibilidad, dando cabida a las mal llamadas renunciaciones o disposiciones anticipadas, pero también a las producidas en los distintos momentos de la relación laboral, incluida la fase de extinción del contrato. Y en ella quedan alojados todos los negocios jurídicos de disposición, unilaterales o bilaterales, abdicativos, extintivos o transaccio-

<sup>15</sup> No se dice en la sentencia que respecto de la LRL doctrina y jurisprudencia consolidaron una interpretación no literal, sino ampliatoria del dictado legislativo, que homogeneizó el tratamiento de la norma legal y la colectiva, el convenio colectivo. En el sentido de que para el contrato tan irrenunciables son los derechos conferidos al trabajador por la ley formal como por el convenio. Y en otro orden de cosas, que la renuncia podía quedar encubierta en negocios de disposición distintos, básicamente en los de carácter transaccional, renuncia condicionada, renuncia impropia, pactos novatorios. Con el propósito de salvar el significado restrictivo del término renuncia, en el que técnicamente no quedan comprendidos todos los negocios jurídicos de disposición, y de impedir las renunciaciones simuladas. Vid. OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., pp. 182 y ss.; PRADOS DE REYES, "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores". RPS, 1980, núm. 127, pp. 59 y ss.

<sup>16</sup> DE LA VILLA GIL, "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales". RPS, 1970, núm. 83, p. 24.

<sup>17</sup> MENÉNDEZ-PIDAL, "La renuncia...", cit., p. 552.

A conclusiones semejantes ha llegado algún civilista, desde la óptica interpretativa que supone priorizar el dictado del art. 6.3 del C.c. frente al art. 6.2. Vid. BLASCO PELLICER, "La individualización...", cit., pp. 206 y 288.

nales<sup>18</sup>. El supuesto de hecho en esta ocasión no ofrece dudas en cuanto al negocio de disposición, transacción novatoria, ni en cuanto a su objeto, derecho subjetivo y de contenido económico<sup>19</sup>.

Es difícil hipotizar una fórmula interpretativa que armonice los dictados contradictorios del art. 3.1 c) y 5 del ET y que tenga virtualidad práctica<sup>20</sup> en relación con la indisponibilidad individual de lo convenido colectivamente; que es donde se hace evidente la contradicción legislativa, con pronunciamientos de alcance muy diferente. Según el primero de los preceptos, es indisponible todo lo dispuesto en convenio (mientras no se establezcan fórmulas dispositivas, claro está), que funciona como un mínimo de derecho necesario y, por el contrario, para el segundo, es disponible todo salvo que el convenio exprese lo contrario. No sucede así en relación con la ley, donde los preceptos reiteran el mismo margen de indisponibilidad.

Pero tampoco parece una solución acertada decidir en base a ignorar el dictado del art. 3.1 c) ET, para utilizar la fórmula ampliamente flexible que se des-

<sup>18</sup> El único margen de flexibilidad en favor de la autonomía individual, como ha señalado cierto sector de nuestra doctrina, estaría en relación con una interpretación restrictiva de la prohibición del art. 3.1 c): lo prohibido por la norma es el establecimiento de condiciones "contrarias" a las del convenio, siendo viable la negociación de condiciones "distintas", y que han de serlo sin perjuicio para el trabajador, por tanto el interés individual, el elemento subjetivo, es el que determina el perjuicio o favor de las condiciones distintas; o dicho de otra manera, el perjuicio ha de ser objetivo. (Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, "La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada". DL, 1988, núm. 24, espec. pp. 18 y ss.). Planteamiento éste viable en muy pocos supuestos, entre otras razones, porque es difícil hipotizar casos en los que las condiciones distintas no equivalgan a condiciones contrarias a las establecidas en el convenio, porque raro es también encontrar tal singularidad en las condiciones de trabajo, que no nos derive hacia una ilícita contratación en masa, y porque siempre que entre en juego la prevalencia del interés individual o el colectivo, es tradición inveterada que el primero cede al segundo. Vid. ampliamente: ESCRIBANO GUTIÉRREZ, "Autonomía...", cit., pp. 126 y ss. Sobre las distintas posiciones doctrinales, el mismo autor, pp. 164 y ss.

<sup>19</sup> Lo cierto es que la dicción amplia del precepto estatutario, art. 3.1 c) ET, permite soslayar un arduo debate doctrinal sobre la repercusiones importantes que en las competencias de la autonomía individual despliega la prohibición: si referida a la renuncia o indisponibilidad de derechos o de beneficios, al ámbito temporal de la prohibición, al régimen a que se someten las expectativas de derechos, etc. Aspectos todos que permiten a la doctrina y jurisprudencia afirmar efectos muy distintos de la prohibición legal, sumamente amplios o restrictivos.

<sup>20</sup> PRADOS DE REYES lo han intentado. Concluye que en el primer inciso del art. 3.5 ET, siguiendo el antecedente normativo, el legislador se refiere en igualdad de condiciones a la ley y al convenio, y que el segundo inciso, lo que permite es ampliar la indisponibilidad, vía convencional, a derechos que en principio, y con independencia de su origen, pudieran ser disponibles. "Renuncia...", cit., pp. 73-74. Coincidiendo con él, BLASCO PELLICER, "La individualización...", cit., p. 307. Lo difícil es concretar los ejemplos.

prende de una interpretación en sentido estricto del art. 3.5 ET. Entre otras razones, porque supondría, en la práctica, situar en el mismo escalón jerárquico contrato y convenio, podría alegarse. Si la razón de ser del convenio, su fundamento, de cualquier modo que se articule legalmente, es sustituir la autonomía privada individual, una interpretación como la que se quiere hacer derivar del art. 3.5 ET, subvertiría de modo inadmisibles los efectos. En realidad, el tenor literal del precepto, dejando intacto el panorama de la jerarquía de fuentes en materia laboral, lo que permitiría es abandonar a la voluntad de los negociadores del convenio, el campo de aplicación de la indisponibilidad de derechos de origen colectivo<sup>21</sup>, libres para decidir, mediante cláusula expresa, la vinculabilidad o indisponibilidad de la totalidad, puesto que la renuncia o disponibilidad parcial del convenio, cada vez más frecuente, la posibilita el establecimiento de cláusulas dispositivas o supletorias de la autonomía individual<sup>22</sup>. Fórmula ésta inalterable con independencia de la interpretación que se haga del art. 3.1 c) y 5 ET. A efectos prácticos, el convenio seguiría siendo ley indisponible para el contrato, pero cuando lo decidan y expresen los negociadores. De prosperar una interpretación jurisprudencial en el sentido de la sentencia que comentamos, no debe sorprender que la indisponibilidad a la totalidad se convierta en una cláusula de estilo, con las excepciones parciales que se deseen. El problema de gran envergadura, entonces, consistirá en buscar el fundamento y la justificación de atribuciones de este tipo a sujetos particulares. Los parámetros de la teoría general, reconducen la irrenunciabilidad de derechos al interés y al orden público o al perjuicio de tercero art. 6.2 C.c.<sup>23</sup>. ¿Dónde encajarían los poderes decisorios de los sujetos colectivos?. En cualquier caso, hay que tomar en consideración que cuando se defiende una interpretación literal del art. 3.5 ET, sin armonizarla con lo dispuesto en el art. 3.1 c), se va más allá de lo que el precepto dice y permite; en realidad, lo que se pretende es hacer disponible individualmente lo negociado colectivamente<sup>24</sup>.

A mi juicio, es viable sostener que el Estatuto de los Trabajadores no ha introducido novedades en relación con el antecedente legislativo inmediato, no ha pretendido degradar la indisponibilidad o irrenunciabilidad de lo convenido

<sup>21</sup> Posibilidad que niega absolutamente la sentencia que se recurre en casación, del TSJ de Castilla León, de 16 de octubre de 1997: "la voluntad de las partes negociadoras de un convenio no puede transformar, por hacerlo así constar en el convenio, un derecho indisponible en un derecho disponible". Igual, DE LA VILLA GIL, "El principio...", cit., p. 43.

<sup>22</sup> Como hace notar ESCRIBANO GUTIÉRREZ, para quien lo que se produce por esta vía es un debilitamiento del principio de irrenunciabilidad. "Autonomía...", cit., p. 185.

<sup>23</sup> Y se busca su fundamento técnico en el abuso de derecho y el fraude de ley. MENÉNDEZ-PIDAL, "La renuncia...", cit., p. 347.

<sup>24</sup> CASAS BAAMONDE, "La individualización de las relaciones laborales". RL, 1991. T II, pp. 414-415.

colectivamente con respecto a lo dispuesto en la ley. No lo ha hecho en el art. 3.1 c) ET, y por ello se impone una interpretación armónica del apartado 3.5 ET, aunque sea a costa de reconocer que, con mala técnica, incorrectamente si se quiere<sup>25</sup>, el art. 3.5 reitera lo ya afirmado en el apartado 1, en iguales términos para la ley y el convenio, ya que el reconocimiento como indisponibles no tiene por qué traducirse en una afirmación expresa, basta con que se deduzca su condición de derecho necesario. Recordemos que el tenor del art. 3.1 c) ET lo que permite es hacer coincidir el ámbito del derecho necesario con el campo de actuación de la indisponibilidad. De forma indirecta, por tanto, la interpretación del Tribunal, estaría restringiendo la virtualidad del principio de imperatividad de las normas, en este caso de la colectiva, ya que sólo es disponible lo que quede fuera del derecho necesario. Y no puede afirmarse, en contra de la teoría general, la presunción de que lo dispuesto colectivamente es derecho dispositivo o supletorio. Forma parte de la teoría general presuponer la imperatividad de la norma, es el carácter dispositivo o supletorio de la misma el obligado a expresarse<sup>26</sup>.

De inmediato, y ésta sería la segunda premisa general del razonamiento, la sentencia entra a distinguir entre renuncia y disposición de derechos, y en este caso, sí, para separarse de la literalidad legislativa. El Tribunal reconoce que lo prohibido por la norma no se limita al concepto técnico de renuncia, acto típicamente unilateral, sino a los actos de disposición, que pueden ser bilaterales. Así lo expresa el art. 3.5 del Estatuto que, con una acusada deficiencia de técnica jurídica, pero verdaderamente omnicompresiva, se refiere en todo momento a la imposibilidad de disponer de derechos<sup>27</sup>. Sin embargo, la sentencia, sin entrar en los diferentes parámetros que permiten distinguir renuncia e indisponibilidad, afirma justo lo contrario de lo que se deduce del precepto, que la prohibición no puede afectar igual "a los actos unilaterales de mera renuncia de derechos, que a los bilaterales de disposición conmutativa en virtud de los que se cede un derecho o parte de él a cambio de algo"<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> El precepto ha recibido abundantes críticas. Vid. BLASCO PELLICER, "La individualización...", cit., pp. 306-307.

<sup>26</sup> Vid., con mucha claridad sobre el particular: DÍEZ-PICAZO, "La autonomía...", cit., pp. 1165.

<sup>27</sup> La genericidad y atecnicidad del art. 3.1 c) ET, como veíamos, permite llegar a la misma conclusión.

<sup>28</sup> El Tribunal Supremo corrige así la línea doctrinal de la sentencia de contraste que se cita, del TSJ de Aragón, de 22 de septiembre de 1993, en la que se afirma la posibilidad de renunciar, simple y llanamente, a los derechos reconocidos en convenio, aun configurados como mínimos de derecho necesario, siempre que el convenio no explicita su carácter de indisponibles. (Compruébese la identidad de esta tesis con lo dispuesto en el art. 6 C.c.) Esa ausencia de expresión permite al órgano jurisdiccional homogeneizar el tratamiento, posibilitando la renuncia, de las indemnizaciones por traslado voluntario o forzoso previstas en el convenio de RENFE, cuando la única regulada, como derecho imperativo, es la derivada de traslado forzoso.

Ambas premisas, sirven al Tribunal, para rechazar las soluciones extremas: ni es posible considerar disponibles todos los derechos reconocidos en convenio colectivo si no se califican de otra manera; ni se puede afirmar que no son susceptibles de disposición todos los derechos reconocidos en convenio colectivo.

Por tanto, la sentencia parece querer situarse en una posición intermedia, ecléctica, que, a mi entender, no consigue. De partida, se define el ámbito de la intangibilidad. Primero, "son indisponibles los derechos derivados del Convenio Colectivo a los que éste confiera tal calificación, siempre que el establecimiento de esta restricción a la autonomía de la voluntad individual, pueda incluirse en el ámbito de competencias de las comisiones negociadoras". Se hace difícil encontrar significado cierto a la salvedad o excepción que de manera vaga y genérica se introduce. Es difícil hipotizar algún supuesto en el que la regulación de un derecho, sobre el que no pueda disponerse, en beneficio del trabajador, escape a la competencia de la autonomía colectiva, que está autorizada para regular derechos estrictamente individuales, incluidos los de rango constitucional, aunque sea en contra de la voluntad del trabajador y en su perjuicio. Salvo que el Tribunal se quiera referir a las competencias que el convenio no tiene para convertir en derecho absoluto todo su contenido. No estaríamos ante limitaciones de la autonomía individual, sino ante la supresión absoluta de la misma. Segundo, considera la sentencia, que igualmente son indisponibles "los mandatos convencionales que supongan desarrollo de normas de derecho necesario, o de carácter mínimo"<sup>29</sup>. Y ello porque "adquieren el mismo rango de indisponibilidad que tiene la norma desarrollada". Por tanto, sería el primer inciso del art. 3.5, el que hace indisponible para el trabajador el derecho necesario previsto en la ley, el que da acogida a la indisponibilidad convencional. Un argumento ciertamente original e inédito, que no salva el obstáculo que supone el que el propio convenio atribuya al pacto bilateral o a la renuncia la posibilidad de suprimir la mejora que previamente había introducido el convenio con respecto a la ley. ¿O es que el derecho necesario de la ley por alguna mágica virtud transfiere su irrenunciabilidad a lo que en su desarrollo se negocie en el convenio?. Verdaderamente incompatible con la afirmación anterior del Tribunal en el sentido de que el Estatuto no impide disponer de los derechos convencionales, no lo prohíbe el art. 3.5 ET<sup>30</sup>. Parece más bien que al propio

<sup>29</sup> De manera confusa, lo que el Tribunal pretende afirmar es la indisponibilidad de los mínimos o máximos de derecho necesario, porque los mandatos legales absolutamente imperativos son intangibles para la negociación colectiva; al igual que los de esta naturaleza contenidos en el convenio son intangibles para la autonomía individual.

<sup>30</sup> Es un argumento rocambolesco del que pueden deducirse consecuencias muy discutibles, como por ejemplo que el derecho necesario es de diferente condición para los contratantes según lo establezca la ley o el convenio, o que aquellos aspectos en que la ley remite al convenio o se abstiene de regular, muy frecuentes tras la reforma, han dejado de ser mínimos indisponibles para el contrato, puesto que la regulación convencional no trae causa de derecho necesario legal.

Tribunal repugna la idea de considerar que todo lo que el convenio expresamente diga que no es indisponible queda al arbitrio de la regulación contractual o es renunciabile.

En fin, hasta este momento, y pese a todos los aspectos criticables, la sentencia ha fijado un campo concreto a la indisponibilidad que se formula también a sensu contrario: "producen efectos plenos los actos del trabajador, de cualquier naturaleza y tiempo de realización, por los que se supriman o reduzcan derechos laborales, legales o convencionales, no vinculados al derecho necesario (que tenga su origen directo o indirecto en la ley, debemos entender) o al orden público". Es decir, los que provengan de norma dispositiva o supletoria<sup>31</sup> y, claro está, los de origen contractual (condiciones más beneficiosas, mejoras voluntarias unilaterales)<sup>32</sup>, y permanece en la incertidumbre el margen de disponibilidad de los derechos derivados de la negociación extraestatutaria<sup>33</sup>.

No hay manera de armonizar, con lo dicho hasta ahora, las siguientes aseveraciones del Tribunal Supremo, que contradicen flagrantemente lo que debía entenderse como una definición del campo de aplicación de la prohibición de disponer. De nuevo, la interpretación literal del art. 3.5 ET viene a ser recogida en el sentido de que sólo permanece como indisponible lo que en convenio se haya decidido expresamente. Porque en los otros casos, cuando el convenio nada diga, es irrenunciabile su contenido siempre que nos encontremos ante "derechos reconocidos en normas de convenio colectivo, que desarrollan mandatos legales de norma mínima", pero no es indisponible, es negociabile<sup>34</sup>. Debiendo valorarse la licitud caso por caso, dependiendo de las "circunstancias concurrentes"<sup>35</sup>, y siendo "el juicio de favorabilidad variable en función de factores individuales en cuya valoración ha de prevalecer la autonomía individual frente a la colectiva". (Más tarde volveremos sobre lo último).

<sup>31</sup> DE LA VILLA GIL, "El principio...", cit., pp. 32 y 37.

<sup>32</sup> A ello se refiere la citada S<sup>a</sup> TSJ de Castilla y León, de 16 de octubre de 1997: "son renunciabiles los derechos reconocidos a título individual, en el contrato de trabajo o por decisión unilateral del empresario".

<sup>33</sup> Porque no existe una línea jurisprudencial uniforme sobre la naturaleza normativa u obligacional de los convenios y pactos extraestatutarios. (Vid. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, "Eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva". RL, en prensa). Si la opción es la segunda, evidentemente corren la suerte de las cláusulas contractuales.

<sup>34</sup> Para el presente caso, según LAHERA FORTEZA, lo que se ha producido es técnicamente una transacción, art. 1809 C.c. ("La disposición...", cit., p. 59), más concretamente, con los efectos de una novación modificativa de elemento esencial del contrato.

<sup>35</sup> Lo que termina por atribuir efectos relevantes a la discrecionalidad del juzgador y produce cierta incertidumbre del derecho, sin descubrirse muy bien por qué devienen unos mínimos más disponibles que otros; que sería lo que en realidad resulta, a no ser que esas circunstancias concurrentes lo que exclusivamente permitieran es valorar si nos encontramos ante una renuncia simulada.

### 3. LA NATURALEZA CONSENSUAL O FORZOSA DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El Tribunal Supremo prescinde de pronunciarse de manera expresa sobre el carácter forzoso o voluntario del traslado. En el fundamento de derecho primero relata que la sentencia recurrida utiliza como uno de los argumentos, para apreciar la nulidad o invalidez de la renuncia del trabajador a la indemnización prevista en convenio, que el traslado del actor tiene carácter obligatorio y que este pronunciamiento no se combate en casación. En el fundamento de derecho segundo, tácitamente, se confirma el carácter no consensual del traslado, cuando el Tribunal aplica la teoría general que previamente había elaborado: el convenio prevé una indemnización en favor del trabajador, por consiguiente, estamos ante un derecho económico convencional, que desarrolla un mínimo de derecho necesario previsto en la ley (art. 40.1 ET, traslados a instancia del empresario), según la tesis del Supremo, el trabajador no podría renunciar lisa y llanamente a la indemnización (renuncia abdicativa), pero sí puede disponer condicionadamente de su derecho a recibir la indemnización. En el caso concreto que analizamos, a cambio de la satisfacción de un interés individual y específico, el de ser trasladado o acoplado transitoriamente en Segovia. Abundando en ello el que no tuviere derecho preferente a ocupar plaza en el destino preferido y que el propio convenio, arts. 424 y 431 (pero también el art. 40 ET) faculta al empresario para unilateralmente decidir el destino del trabajador.

La crítica más importante que puede oponerse al razonamiento del órgano jurisdiccional es que convierte en disponible el mandato legal del art. 40.1 ET, que desde luego no es derecho dispositivo, aunque no contenga norma supletoria alguna de la voluntad colectiva o individual. Veamos: cuando se trate de un supuesto de movilidad geográfica, y se ajuste a los parámetros temporales establecidos en la norma, a instancia del empresario, el Estatuto obliga a una compensación por gastos, siendo la cuantía mínima de ésta la prevista en el convenio, por encima de la cual las partes pueden negociar, dice el Estatuto de forma innecesaria. Si el trabajador en el supuesto que contemplamos renuncia a indemnización alguna, sea la fijada en el convenio, o de éste silenciar el tema la que acordaran las partes subsidiariamente (que no es el caso), se incumple el mandato de la ley, o se "dispone condicionadamente" de lo que el art. 3.5 ET, primer inciso y el art. 3.1 c) ET prohíben. Aspecto referido a la renuncia o disponibilidad de derechos legales que el Tribunal Supremo ha mantenido inalterable, al menos desde el punto de vista de la clara dicción de los preceptos laborales que la enuncian. Convendremos en que la ley remite al convenio para que fije la cuantía de la indemnización y que si éste no lo hiciera la competencia sería del pacto bilateral, pero en los traslados forzosos la indemnización es obligatoria según el art. 40.1 ET.

Las dudas sobre el derecho a indemnización económica por traslado, a mi juicio, surgen desde otra óptica: ¿sería obligatoria la compensación económica cuando se trata de un traslado consensuado? Es antigua y mayoritaria la doctrina y la jurisprudencia que han entendido inaplicables, como derecho necesario,

los preceptos estatutarios que establecen garantías y compensaciones en favor de los trabajadores trasladados cuando de algún modo concurre el consentimiento del trabajador (bien porque el propio trabajador solicite ser trasladado y consienta la empresa, bien cuando el ofrecimiento parta de la empresa y encuentre una respuesta favorable en el trabajador)<sup>36</sup>. En estos casos nos encontraríamos ante un pacto novatorio, sometido al régimen jurídico que las partes determinen. La protección legal viene exclusivamente predispuesta para la ausencia de pacto novatorio, concediendo, en contra del régimen privado de las obligaciones, competencias unilaterales al empresario para alterar elementos esenciales del contrato y predisponiendo un régimen de extinción que se aparta, en favor del empresario, de la resolución por incumplimiento<sup>37</sup>. Bien es verdad que podrían alegarse en contra de esta interpretación todas las críticas que desde antiguo, con carácter general, vienen oponiéndose a la virtualidad del consentimiento prestado por el trabajador en el seno de la relación de trabajo, que no llega a desnaturalizarse hasta el punto de poder ser alegado como un vicio del consentimiento relevante para invalidar el acto o negocio jurídico<sup>38</sup>, pero sí para justificar un aparato de tutela legal y convencional, señaladamente la imperatividad de la norma, la irrenunciabilidad y la indisponibilidad de derechos<sup>39</sup>. En cualquier caso, la práctica convencional, también ratifica una interpretación en el sentido anteriormente apuntado, se viene distinguiendo el régimen jurídico de la movilidad geográfica en función de la concurrencia o no de consentimiento del trabajador y, por tanto, haciendo derivar los derechos económicos del trabajador de la ley y el convenio, si la movilidad es a instancia unilateral del empresario o abandonando su régimen, tanto el derecho a perci-

<sup>36</sup> Vid. ORTIZ LALLANA, "La movilidad geográfica en la empresa. (El marco jurídico según Ley 11/1994, de 19 de mayo)". Editorial Actualidad Editorial, S.A. Madrid, 1994, p. 33; GARCÍA MURCIA, "Traslados y desplazamientos en la empresa". Editorial Tirant lo blanch. Valencia, 1996, pp. 53-54.

<sup>37</sup> RUIZ CASTILLO, "El pacto individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", en CRUZ VILLALÓN (coor.), "Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo". Editorial CES. Madrid, 1995, p. 346.

<sup>38</sup> OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., pp. 107 y ss.

<sup>39</sup> La especialidad del Derecho del Trabajo, basada con insistencia en este detalle fundamental, el de la limitación de la autonomía privada individual, sólo podría alegarse desde un punto de vista cuantitativo. Cualitativamente, concomitante con la aparición de las primeras normas laborales, en el seno del Derecho civil y posteriormente en todo el ámbito del Derecho privado, surgen una serie de normas con la misma finalidad de protección social o de otro tipo. BAYÓN CHACÓN, "La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo". Editorial Tecnos. Madrid, 1955, pp. 19 y ss. Desde hace tiempo la doctrina puso de manifiesto la crisis de la autonomía privada, del contrato, del negocio jurídico, del Derecho privado. MOLERO MANGLANO, "La supletoriedad del Derecho común en el Derecho del Trabajo". Editorial IEP. Madrid, 1975, pp. 251 y ss.

bir la compensación como su cuantía, al pacto contractual si se da la anuencia del trabajador<sup>40</sup>.

El supuesto concreto que analizamos presenta algunas peculiaridades. La reiteración de la petición de traslado o acoplamiento temporal del trabajador a localidad distinta da lugar a que pueda calificarse de maneras distintas. En un primer momento, hasta que la empresa le notifica la condición de sobrante, evidentemente nos encontramos ante un traslado que de ser admitido por la empresa sería de naturaleza voluntaria. A partir de noviembre de 1993, la empresa declara su intención de hacer efectiva la facultad que el confiere los arts. 425 y 431 del convenio de RENFE, que no es otra que la de hacer efectivo el traslado obligatorio del trabajador; por consiguiente, podría presumirse el carácter consensuado del destino (aunque en ningún momento se conoce de otro distinto a Segovia propuesto por la empresa), pero no del traslado. Siendo el objeto de negociación el destino y no el traslado, podríamos cuestionarnos si se cumple el supuesto de hecho que permite excepcionar la aplicación del art. 40.1 ET y, en cascada, si se está disponiendo de materia indisponible. Pero como hemos aclarado con anterioridad ésta no es la perspectiva de análisis elegida por el Tribunal Supremo que admite el carácter obligatorio del traslado y la validez de la disposición condicionada del derecho a obtener indemnización del trabajador, introduciendo, como remate de la argumentación, un elemento extraño, el de la favorabilidad o no de la modificación para el trabajador.

#### 4. UNA INCURSIÓN NO DECLARADA EN EL ART. 3.1 C) ET

Verdaderamente se trata, éste último, de un fundamento extraño, porque la prohibición de disponer individualmente no resulta condicionada por el interés de los particulares; si no sería impensable e inviable la prohibición legal o convencional de disponer de lo preceptuado por las normas de máximos o de derecho necesario absoluto. Para esta ocasión, el Tribunal elige una tesis doctrinal ya apuntada<sup>41</sup> para solventar la interpretación restrictiva de la autonomía individual que se deriva del art. 3.1 c) ET: el establecimiento de cláusulas contractuales contrarias, distintas, a lo dispuesto en la ley y el convenio, con carácter de mínimos sólo está permitido si favorecen al trabajador, y el juicio de favorabilidad, dice el Tribunal, depende del interés o de la valoración subjetiva del afectado (ha de prevalecer la autonomía individual frente a la colectiva y el elemento subjetivo sobre el objetivo). En el caso presente, el interés subjetivo del afectado en ser trasladado a Segovia queda patente, por lo que no es preciso discernir si se trata de un negocio bilateral de disposición conmutativo y equili-

<sup>40</sup> RUIZ CASTILLO, "Movilidad geográfica", en GARCÍA MURCIA (dir.), "Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva". Editorial CES. Madrid, 1996, p. 182.

<sup>41</sup> Vid. nota 18.

brado<sup>42</sup>. Creo que existe una interpretación más plausible del art. 3.1 c) desde la teoría general de las fuentes. En primer lugar, que el margen de la autonomía individual en su función reguladora, de condiciones distintas, siempre está abierto "praeter legem"<sup>43</sup>. En segundo lugar, que el juicio de favorabilidad, de acuerdo con lo previsto en el 1255 C.c., no prohíbe un margen de actuación de la autonomía de los contratantes para ampliar los beneficios concedidos por la ley, sin alterar el orden de prelación de las fuentes que, por cierto, no viene establecido de forma única y a priori, sino en función del carácter de ius cogens o dispositivo de la fuente legal<sup>44</sup>. El principio de irrenunciabilidad no tiene la virtud de transformar el derecho necesario en derecho absoluto.

En definitiva, se cuele de rondón una interpretación del art. 3.1 c) ET lo suficientemente restrictiva como para permitir la alterabilidad o modificabilidad por pacto bilateral de lo dispuesto en convenio colectivo, otorgando un margen más amplio a la autonomía privada individual que la que permite su campo de actuación más allá de los mínimos de derecho necesario o para cubrir la inactuación del convenio, sus lagunas y silencios. Para trasladar esta interpretación a las relaciones de la autonomía individual con la ley, sólo hay un paso: el tratamiento conjunto y unitario de las fuentes del Derecho que hace el art. 3.1 c) ET con respecto a la fuente contractual.

#### 5. LA ALEGACIÓN ADICIONAL DEL PRINCIPIO DE LOS PROPIOS ACTOS

En dos momentos cita el Tribunal Supremo la teoría de los actos propios, y ninguna de ellas, a mi juicio, tiene capacidad para incidir en el fallo. En la primera ocasión<sup>45</sup> refiriéndose a un postulado clásico: el de que la impronta tuitiva del Derecho del Trabajo ha propiciado limitaciones a la autonomía individual del trabajador y a la doctrina del respeto a los actos propios. Inciso éste sin mayor relieve, porque lo segundo se deduce como una consecuencia lógica de lo primero: si la autonomía individual resulta limitada por la regulación laboral, en la misma medida quedará limitada la posibilidad de otorgar relevancia a los propios actos; o sea, lo que queda vetado a la autonomía individual no puede ser acogido por la teoría del respeto a los propios actos que no son sino una manifestación de aquella o, más sencillamente, porque el acto propio es ineficaz si no es lícito.

<sup>42</sup> Según alega, en base al art. 1289 C.c., OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., p. 50; pero que no implica la "equivalencia" de las concesiones mutuas en las transacciones, a juicio de PRADOS DE REYES, "Renuncia...", cit., p. 62.

<sup>43</sup> Vid. los términos en: DÍEZ-PICAZO, "La autonomía...", cit., pp. 1170 y 1178; DE LA VILLA GIL, "El principio...", cit., p. 49.

<sup>44</sup> De nuevo, DÍEZ-PICAZO, "La autonomía...", cit., pp. 1162 y ss.

<sup>45</sup> Segundo párrafo del fundamento de derecho segundo.



En la segunda ocasión el Tribunal afirma que "la pretensión deducida (por el trabajador, de reclamar la indemnización por traslado) no cabe duda que es contraria a los actos propios"<sup>46</sup>. Simétricamente la sentencia da implícitamente por bueno, para la teoría de los propios actos, lo postulado en relación con la autonomía individual: que la restricción no significa supresión. En esta ocasión la sentencia se desmarca, flexibilizándola, de una antigua corriente jurisprudencial que, o bien negaba la aplicación de la teoría del respeto a los propios actos en el Derecho del Trabajo, o bien la restringía sobremanera al considerar que los trabajadores no pueden quedar ligados por actos contrarios, en su perjuicio, a las disposiciones legales de carácter protector de los mismos<sup>47</sup>.

No parece, sin embargo, que la clave para valorar el recurso del Tribunal a esta tesis haya que buscarlo en especialidad alguna del Derecho del Trabajo. Existe una amplia y larga jurisprudencia sobre el asunto que pone en duda su idoneidad. Es frecuente, y sucede en este caso, que nuestros tribunales ordinarios, y más excepcionalmente el Tribunal Constitucional, equiparan los actos propios con los negocios jurídicos<sup>48</sup>. Bien es verdad, que esto acaece cuando se deniega la aplicabilidad de la teoría de los actos propios<sup>49</sup> (y no al contrario, como ocurre en el caso presente), y, en ocasiones, cuando la declaración de voluntad del negocio es tácita (algo que tampoco sucede ahora)<sup>50</sup>. La confusión del Tribunal en el caso debatido es patente, y la solución habría debido discurrir y discernir sobre la irrevocabilidad<sup>51</sup> del consentimiento prestado<sup>52</sup>.

A mayor abundamiento, sin ánimo de debatir o presentar el actual estado de la cuestión en relación con la exigencia de respeto a los actos propios, baste

<sup>46</sup> Penúltimo párrafo del fundamento de derecho segundo.

<sup>47</sup> Vid. OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., pp. 274-275.

<sup>48</sup> El principio de respeto a los actos propios es expresión del de buena fe, y su doctrina debe reservarse para "aquellos supuestos en los que se ha creado una confianza que merece ser protegida sin que exista un negocio jurídico o una declaración de voluntad unilateral que incida en la relación negocial". MIQUEL GONZÁLEZ, *Comentario de jurisprudencia*. CCJC, 1983, núm. 1, p. 79. Sobre el supuesto de hecho del caso, para verlo con un ejemplo: la empresa comunica al trabajador su traslado en noviembre de 1993, hasta la solicitud del trabajador en noviembre de 1995, no vuelve a ponerse de manifiesto la intención de la empresa de proceder a la movilidad geográfica, por consiguiente, es razonable deducir que la inactividad empresarial durante tan largo período de tiempo, hubiera podido tener consecuencias de cara a la tesis de los actos propios, pero del empresario no del trabajador.

<sup>49</sup> MIQUEL GONZÁLEZ, "Acto propio", en EJB. Editorial Civitas. Madrid, 1995, p. 204.

<sup>50</sup> Distinción en la que ha reparado la doctrina. Vid., OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., p. 274, nota 51.

<sup>51</sup> DE LA VILLA GIL, "El principio...", cit., p. 19.

<sup>52</sup> O la fuerza vinculante de los contratos, en un plano más general, del negocio jurídico. MIQUEL GONZÁLEZ, "Comentario...", cit., p. 78.

recordar que nuestra jurisprudencia exige para aplicar esta doctrina que los actos propios reúnan las cualidades de licitud, validez y eficacia<sup>53</sup>, cuando éste es precisamente uno de los temas debatidos en el proceso. A conclusión similar conduce la tesis del Tribunal Constitucional en el sentido de que la materia sobre la que puede recaer una vinculación a los actos propios debe ser materia disponible<sup>54</sup>. Y como bien señalara OJEDA AVILÉS, que la exigencia de continuidad o armonía entre los que se dijo antes del proceso y lo que se dice ahora, durante él, decae cuando la conducta contradictoria es legítima<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> Según DÍEZ PICAZO, citado por OJEDA AVILÉS, "La renuncia...", cit., p. 276, nota 57.

<sup>54</sup> STCo de 20 de julio de 1981, citada por MIQUEL GONZÁLEZ, "Acto...", cit., p. 206. Lo mismo sostuvo MENÉNDEZ-PIDAL, "La renuncia...", cit., pp. 553 y 557.

<sup>55</sup> "La renuncia...", cit., p. 275.