

BREVE ESBOZO DE LA FUNCIÓN REGULADORA DE LA AUTONOMÍA PRIVADA EN LA RELACIÓN LABORAL

JESÚS JUSSETH HERRERA ESPINOZA
Profesor Adjunto de Derecho Mercantil
Universidad Centroamericana

Atendiendo a la gentil invitación que, de manera más o menos permanente -movidos más por benevolencia que por la contundencia de mis saberes, me hacen llegar las autoridades de esta acreditada publicación, he decidido, en esta ocasión, “desempolvar” y poner al día un viejo trabajo, hasta ahora inédito, que aborda, sólo de manera sugerente y especialmente suscita, un aspecto de la regulación laboral que puede resultar de especial interés para los futuros investigadores que, en el marco de la oferta actual o futura de estudios de postgrado de esta casa de estudios, se decanten por el estudio científico de la aludida rama del derecho.

Así, el presente estudio no pretende más que ofrecer algunas pinceladas, de carácter más o menos orientador y reflexivo, sobre una de las instituciones jurídicas que, para mi gusto, requiere de un profundo tratamiento por parte de la doctrina nicaragüense más autorizada (y obviamente con mayor talante y talento que los míos). Ello obedece especialmente a la importancia de la función reguladora que, en sede del Derecho Laboral, la autonomía privada está llamada a cumplir; la cual se caracteriza, como veremos, por la constante tensión dialéctica a la que se ve sometida en sus “relaciones” con la regulación heterónoma y con la autonomía colectiva.

1 Noción de Autonomía Privada

La generalidad de la doctrina suele afirmar que por autonomía privada debemos entender el “poder de dictarse uno a sí mismo la ley o el precepto, el poder de gobernarse uno a sí mismo”. En otras palabras, la autonomía privada puede

definirse como un poder de gobierno de la propia esfera jurídica, que, en tanto formada por relaciones jurídicas –que sirven de cauce de realización de intereses-, puede además conceptuarse como el poder de la persona para reglamentar y ordenar las relaciones jurídicas en las que es o ha de ser parte¹.

En aras del cumplimiento de los objetivos de brevedad inicialmente planteados, y especialmente debido a la prolijidad del instituto jurídico que nos ocupa, me limitaré aquí a ofrecer algunos postulados generales atinentes a la noción de autonomía privada, mismos que nos serán útiles para fijar con toda exactitud el orden de estimación y el adecuado planteamiento de las relaciones que la autonomía privada origina con su problemática dentro del contrato de trabajo. Así:

- La autonomía privada se muestra como una manifestación de la libertad individual, en su aspecto creador y dentro del campo jurídico.

1 DÍEZ PICAZO, Luis y GULLÓN, Antonio, agregan que, la autonomía privada es libertad individual. El reconocimiento de la libertad significa permitir hacer, otorgar a la persona una esfera de actuación, empero, reconocer autonomía implica que ésta no solamente es libre, sino que es además soberana para dictar su ley en su esfera jurídica, lo cual significa “un reconocimiento del valor jurídico de sus actos, que serán vinculantes y preceptivos”. De tal forma que, la autonomía es un poder del individuo como realidad eminente, de ello se deduce que cuando se habla de “autonomía de la voluntad” se incurre en un error, puesto que el sujeto de la autonomía no es la voluntad, sino la persona como realidad unitaria. La autonomía no se ejercita queriendo (función de la voluntad) sino estableciendo, disponiendo, gobernando. “La voluntad o el querer es un requisito indudable del acto de autonomía (que ha de ser siempre libre y voluntario), pero para ejercitar la autonomía es preciso el despliegue de las demás potencias”. En fin, la autonomía es un poder de ordenación de la esfera privada de la persona, es decir, entre otros, del conjunto de derechos, facultades, relaciones que ostente o que se le hayan atribuido, aunque, obviamente, dicho poder no puede ser total y absoluto: (*Sistema de Derecho Civil*, Volumen I, 10ª edición, Tecnos, Madrid, 2001, pág. 369).

En línea más o menos similar, LEGAZ LACAMBRA, Luis, ha dicho que la autonomía privada “es el poder reconocido a la voluntad humana de dominar incontrastablemente sobre un ámbito que el orden jurídico somete a su señorío.

Es lícito objetar que la voluntad psíquica concreta del hombre carece en cuanto tal de poder sobre las demás voluntades y que su *autonomía* no le pertenece por *derecho propio*, sino como concesión y creación del orden jurídico. Pero lo que hay de verdad en esta doctrina es la afirmación de una esfera de libertad jurídica, la cual, ciertamente, es creación del Derecho, pero bien entendido: no una creación caprichosa, como si perteneciese al arbitrio del legislador conceder o no libertad jurídica, y como si el Derecho consistiese en las disposiciones arbitrarias del legislador, sino creación necesaria, porque el Derecho es forma de vida que existe por y para la persona humana en su dimensión social y al existir crea personas jurídicas, sujetos de derecho, a los que pertenece ontológicamente la libertad de derecho”: (*Filosofía del Derecho*, Bosch, Barcelona, 1953, pág. 594).

- De la autonomía privada cabe predicar dos funciones, como fuente del Derecho, con valor normativo general, y como institución creadora de relaciones jurídicas. Sólo la segunda se encuadra plenamente dentro de lo que la autonomía privada es en el seno de un ordenamiento jurídico.
- El efecto vinculante de la autonomía privada es de carácter preceptivo y, en este aspecto, las partes a quienes afecta quedan obligadas con fuerza de norma;
- A su vez, dentro de la autonomía privada es posible diferenciar una doble función, la de constitución, modificación o extinción de relaciones jurídicas y la de reglamentación del contenido de dichas relaciones. Uno y otro sentido se hallan expresamente formulados en el derecho positivo nicaragüense².
- El valor de la autonomía privada está en que no puede elevarse a la consideración de principio organizador –y por tanto, de norma objetiva con validez general- sino que ha de estimarse encuadrada en el contenido total del ordenamiento jurídico como una de las instituciones que juegan en el proceso de la producción de las relaciones y en función de la determinación del contenido de las mismas.
- El reconocimiento de la autonomía privada no quiere decir superposición a la ley, sino relación con ésta dentro de una esfera en la cual la ley misma es la que permite el juego de la autonomía, a la que se concede validez en cuantos efectos se deriven de las relaciones por ella constituidas y del contenido regulado por ella³.

2 Las normas Heterónomas de la relación laboral

El Derecho del trabajo surge, históricamente, como “crítica del Derecho Civil”, en especial de la función que éste concede a la autonomía privada individual en la determinación de la regulación de la relación obligatoria que nace del contrato de arrendamiento de servicios, del que luego derivará el tipo específico del contrato de trabajo subordinado⁴.

2 Artículo 1836 del Código Civil Nicaragüense: “Las obligaciones que nacen de los contratos, tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”. Artículo 2437 del Código Civil Nicaragüense: “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”.

3 En tal sentido ALONSO GARCÍA, Manuel, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 1958, págs. 36 y s.

4 Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, “Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales” en *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, pág. 46.

De hecho, la reacción histórica contra el derecho liberal o individualista, que proclama la absoluta libertad de las partes, provocará la aparición de la regulación heteronómica, a saber, la intervención del Estado como elemento equilibrante y compensador de la propia autonomía individual, que en aquellos momentos no era más que la autonomía privada omnimoda del empresario, propiciada por la evidente falta de “poder contractual” del trabajador, que no se encontraba (ni se encuentra) en una situación de paridad con el empresario para poder tutelar frente a él sus propios intereses⁵.

Así, el Derecho del Trabajo surge como conjunto de normas heteronómicas dictadas por el Estado y tendentes a proteger al trabajador y a pacificar el conflicto social surgido de la progresiva generalización del fenómeno del trabajo subordinado y por cuenta ajena⁶. De tal forma que, el empresario va a ver limitado el ámbito de su libertad por un conjunto de normas externas, que le impedirá, de manera gradual, establecer las condiciones y los efectos de la relación jurídica que le une con sus trabajadores, y que ha sido calificada como una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno⁷. El fundamento de la regulación heteronómica vendrá así constituido por el necesario contrapeso equilibrador de la desigualdad objetiva inherente a la relación individual de trabajo⁸.

De todo lo anterior se deduce que desde su origen, el Derecho del Trabajo se configura desde una perspectiva heteronómica, lo que supone que la fuente originaria de regulación no está en las mismas partes que constituyen los sujetos de ésta. En consecuencia, la regulación viene de fuera; nace impuesta desde otro plano distinto. No hay, en tal caso, una situación que quepa delimitar en función de mera privación⁹.

5 BLASCO PELLICER, Angel, *La individualización de las relaciones laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, págs. 19 y s.

6 GARCÍA ORTEGA, Jesús; GOERLICH PESET, José María; PÉREZ de los COBOS ORIHUEL, Francisco; RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan M.; SALA FRANCO, Tomás; *Curso de Derecho del Trabajo*, 11ª edición, director Juan M. Ramírez Martínez, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, págs. 21 y ss.

7 KAHN FREUND, Otto, *Trabajo y Derecho*, 3ª edición inglesa a cargo de Paul Davies y Mark Freedland, traducción y nota preliminar de Jesús M. Galiana Moreno, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pág. 52.

8 BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pág. 20.

9 Cfr. ALONSO GARCÍA, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*, cit., pág. 37. Por su parte BLASCO PELLICER agrega en este sentido que, “esta intervención estatal, al hacerse más extensa y omnicomprensiva, incluirá todos los aspectos de las relaciones de trabajo, resultando evidente que a través de aquellas intervenciones se trata, también, de sustituir, con disposiciones obligatorias externas, la regulación contractual de las partes, reduciendo así, su poder de decisión”: (*La individualización de las relaciones laborales*, cit., pág. 20).

3 La Autonomía colectiva en la relación laboral

A la par de la intervención Estatal, surge el asociacionismo obrero, con la finalidad de mejorar las condiciones del trabajo individual de los trabajadores asalariados a través de la acción colectiva que asegure el equilibrio de posiciones entre las partes intervinientes en el contrato¹⁰. Así, la irrupción histórica de la coalición obrera, permitirá la aparición de la primera drástica restricción de la autonomía privada del trabajador y empresario para regular el contenido de su relación contractual: *el convenio colectivo*, con un objetivo histórico claro, consistente en superar las desigualdades de poder negocial que existen entre las partes de una relación individual de trabajo¹¹.

De modo que, la autonomía colectiva se configura como un poder normativo externo, en virtud del cual, los representantes de trabajadores y empresarios, regularán las relaciones individuales de trabajo, limitando cada vez más las posibilidades de establecimiento de concretas especificaciones en el contrato de trabajo¹².

La aceptación por parte del Estado de los grupos sociales interesados en la salvaguardia y representación del interés colectivo propio con potestad normativa, dará la definitiva carta de naturaleza a la autonomía colectiva¹³.

4 El juego de la Autonomía privada en la relación laboral

En línea de principio, los conceptos de autonomía y heteronomía no pueden ser calificados de contradictorios, es decir no se contraponen, puesto que el ejercicio de la autonomía requiere una regulación heteronómica, que no quiere decir que se superponga a aquélla, sino que se relaciona complementándola, puesto que es la ley misma la que permite el juego de la autonomía individual, a la que concede validez en virtud de los efectos que se deriven de las relaciones por ella

10 SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho Sindical*, 4ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1992, pág. 14.

11 *Vid.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Ley y Autonomía Colectiva*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, págs. 19 y s. DE LA VILLA GIL, Luis Erique; GARCÍA BECEDAS, Gabriel; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Aceres, S.A., Madrid, 1991, pág. 177.

12 BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pág. 21.

13 BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6.ª edición, Tecnos, Madrid, 1989, págs. 229 y ss.

constituidas; de tal forma que, cuando la relación se establece entre iguales y a ellos solos afecta, será la autonomía individual la que regule su propia relación. Sólo cuando exista contradicción entre los intereses particulares y los generales, o cuando la desigualdad de las partes amenace someter a una de ellas al dictado de la otra, se impondrá la intervención de la norma externa¹⁴.

Por ello, la regulación heterónoma del contrato de trabajo, proveniente del Estado, y la autonomía colectiva, emanada de los grupos o agentes sociales, restringirán drásticamente la teórica autonomía privada de las partes en cuanto reguladora de la relación contractual, precisamente, porque su finalidad es mantener una cierta paridad de posiciones contractuales, una situación de equilibrio, que permita la presencia y juego de decisiones jurídicamente libres, de una libertad práctica dentro del ámbito del trabajo por cuenta ajena¹⁵.

No obstante, ello no significa que el Derecho del Trabajo no tenga reservado un papel determinado en el cuadro de fuentes a la autonomía individual, en razón de lo cual ésta ha contado siempre con un margen de actuación en el ordenamiento jurídico laboral. De modo que, tal como señalamos líneas arriba, la doble función de la autonomía privada (constitutiva y reguladora) se encuentra expresamente formulada en el derecho positivo laboral vigente.

Por razones de oportunidad, en el presente estudio sólo nos ocuparemos de esta última función.

5 La función reguladora de la Autonomía privada

A pesar de que en general, el proceso evolutivo del Derecho del Trabajo ha reducido drásticamente el papel normativo del contrato laboral, en el ordenamiento jurídico nicaragüense el contrato de trabajo todavía cumple dos funciones básicas, en primer lugar, es un acuerdo de voluntades que genera y determina la relación de trabajo, y, además, regula el contenido de dicha relación, es decir, fija y constituye los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral¹⁶.

Desde la perspectiva de la eficacia normativa del contrato, éste puede ser entendido como el complejo de normas a las que los contratantes están sometidos y

14 Cfr. ALONSO GARCÍA, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*, cit., págs. 36 y s.; BAYON CHACÓN, Gaspar, *La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el Derecho Histórico Español*, Tecnos, Madrid, 1955, págs. 12 y s.

15 ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19ª edición, Civitas, Madrid, 2001, págs. 50 y s.

16 Cfr. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pág. 191.

que ordenan sus conductas recíprocas, mediante el establecimiento entre ellos de derechos y obligaciones¹⁷.

De esta forma, el contrato es el conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones de las partes, vinculadas por la relación jurídica que el propio acto contractual ha establecido mediante su eficacia constitutiva. Ahora bien, mientras que el contrato como generador de la relación jurídica es siempre obra de la autonomía individual, la suma de la reglamentación de intereses en que el mismo consiste no tiene, exclusivamente, su origen en la voluntad de las partes; ya que, el sistema concreto de fuentes del contenido contractual se encuentra jerarquizado, y en su caso, el esquema de delimitación y jerarquización de las fuentes del contenido de la relación jurídica, ha sido acogido, para el contrato de trabajo, en el Título Preliminar y en el artículo 236 del Código de Trabajo de Nicaragua¹⁸, de allí que las peculiaridades propias de las fuentes de la relación laboral se encuentran en la cantidad de normas legales, reglamentarias y convencionales que se imponen a la voluntad de las partes y, sobre todo, en las relaciones entre dicha voluntad contractual y las distintas clases de normas que, heterónomamente, intervienen en la regulación del contenido del contrato de trabajo¹⁹.

En tal sentido SALA FRANCO ha señalado que las normas legales y reglamentarias pueden ser de cuatro clases: a) Normas absolutamente imperativas que impiden la negociación colectiva o la contratación individual sobre las materias por ellas reguladas. b) Normas relativamente imperativas, configuradoras de máximos de derecho necesario, que permiten la negociación colectiva y la contratación individual sobre las materias por ellas reguladas, respetando los citados máximos. c) Normas relativamente imperativas, configuradoras de mínimos de derecho necesario, que permiten la negociación colectiva y la contratación individual

17 DÍEZ-PICAZO, Luis, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, Volumen I, 5ª edición, Civitas, Madrid, 1996, págs. 415 y ss.

18 El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, y su jerarquización, se puede extraer, no sin poca dificultad, en primer lugar, de los Principios Fundamentales del Título Preliminar [V "El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento". IX "Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración. Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva".

19 Vid. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., págs. 195 y ss.

sobre las materias por ellas reguladas, respetando los citados mínimos. d) Normas absolutamente dispositivas que permiten la contratación colectiva e individual sobre las materias por ellas reguladas sin límite alguno. A estas cuatro clases de normas sería posible añadir una quinta, se trata de aquellas normas que exigen concreción contractual (o convencional) por expresa remisión legal²⁰.

Desde esta perspectiva, la determinación de las prestaciones que constituyen el contenido del contrato, a través de la autonomía individual, queda vinculada en dicha función normativa por el principio de mayor favor en relación con las disposiciones legales relativamente imperativas (que configuren mínimos de derecho necesario), y vaciada de dicha función con relación a las normas legales absolutamente imperativas²¹, de tal suerte que, el contrato individual no podrá establecer condiciones contrarias (o distintas) a las establecidas por normas legales de carácter imperativo absoluto, ni podrá determinar condiciones menos favorables a las establecidas por disposiciones legales de carácter imperativo relativo; por el contrario, podrá establecer las que tenga por conveniente cuando vengan establecidas en normas dispositivas, con el límite de no superar los máximos de derecho necesario²².

Por otro lado, como ya hemos adelantado, la relación entre el contrato y convenio colectivo debe interpretarse al tenor de lo dispuesto por el artículo 236, en la medida en que dicho precepto limita la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, como fuente generadora de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, a la interdicción de establecer en el contrato condiciones menos favorables o contrarias a los convenios colectivos, con la única posibilidad del acuerdo individual de mejorar las condiciones fijadas por el convenio colectivo, dada su indisponibilidad, salvo que expresamente establezca lo contrario²³.

No obstante, una corriente de pensamiento cada vez más en boga, con fundamento en los derechos constitucionales de libertad y libre desarrollo de la personalidad, señala que la autonomía colectiva no puede sustituir con carácter general la voluntad individual del trabajador como persona, de tal forma que, con independencia de las condiciones cuantificables, el trabajador es el único capacitado para decidir lo más favorable para su propio interés y, en consecuencia, podrá pactar de forma distinta las condiciones establecidas por el convenio co-

20 Así BLASCO PELLICER, op. cit., pág. 199.

21 CASAS BAAMONDE, María Emilia, "La individualización de las relaciones laborales" en Relaciones Laborales, Tomo II, 1991, pág. 409.

22 BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pág. 200.

23 BLASCO PELLICER, op. cit., págs. 213 y s.

lectivo, con el único límite de no vulnerar aquellos preceptos declarados como inderogables por el mismo convenio. Así, a través de la autonomía individual pueden los trabajadores autorregular mejor sus propios intereses, porque pueden considerar inadecuadas para ellos las soluciones previstas en el convenio colectivo²⁴, de forma que “la aceptación voluntaria y no viciada por parte del trabajador de una regulación distinta a la prevista normativamente, debe presumirse, salvo prueba en contrario, que es beneficiosa para el mismo”²⁵.

Según esta doctrina, una interpretación correcta del artículo 236 del Código del Trabajo permitiría distinguir “entre condiciones “contrarias” y “distintas”, reservando las primeras y el principio de mayor favor a las condiciones cuantificables y, en todo caso, a aquellas que el convenio haya declarado expresamente como indisponibles”²⁶.

En todo caso, corresponderá a la jurisprudencia decidir cual de los dos criterios de interpretación es el más acorde a los principios y valores que nutren el sistema jurídico nicaragüense.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 1958.
- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19ª edición, Civitas, Madrid, 2001.
- BAYON CHACÓN, Gaspar, *La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el Derecho Histórico Español*, Tecnos, Madrid, 1955.
- BLASCO PELLICER, Angel, *La individualización de las relaciones laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

24 ROMERO DEL BUSTILLO, S., “Voluntad colectiva e individual en la relación laboral” en *La Administración de los convenios y su valor normativo: III jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, 26 y 27 de abril de 1990, edición preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, D.L., Madrid, 1991, pág. 22.

25 SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., “La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada” en *DL*, n.º 24, 1988, pág.18.

26 BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pág. 215.

- BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6.ª edición, Tecnos, Madrid, 1989.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia, "La individualización de las relaciones laborales" en *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, págs. 402ss.
- DE LA VILLA GIL, Luis Erique; GARCÍA BECEDAS, Gabriel; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Aceres, S.A., Madrid, 1991.
- DÍEZ-PICAZO, Luis, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, Volumen I, 5ª edición, Civitas, Madrid, 1996.
- DÍEZ PICAZO, Luis y GULLÓN, Antonio, *Sistema de Derecho Civil*, Volumen I, 10ª edición, Tecnos, Madrid, 2001.
- GARCÍA ORTEGA, Jesús; GOERLICH PESET, José María; PÉREZ de los COBOS ORIHUEL, Francisco; RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan M.; SALA FRANCO, Tomás; *Curso de Derecho del Trabajo*, 11ª edición, director Juan M. Ramírez Martínez, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Ley y Autonomía Colectiva*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- KAHN FREUND, Otto, *Trabajo y Derecho*, 3ª edición inglesa a cargo de Paul Davies y Mark Freedland, traducción y nota preliminar de Jesús M. Galiana Moreno, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- LEGAZ LACAMBRA, Luis, *Filosofía del Derecho*, Bosch, Barcelona, 1953.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, "Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales" en *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, págs. 47ss.
- ROMERO DEL BUSTILLO, S., "Voluntad colectiva e individual en la relación laboral" en *La Administración de los convenios y su valor normativo: III jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, 26 y 27 de abril de 1990, edición preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, D.L., Madrid, 1991, págs. 22ss.
- SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho Sindical*, 4ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1992.