



**BORRAJO DACRUZ, E. (Coor.): *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos.***  
**(Actualidad editorial, S.A., Madrid 1995, 335 págs.)**

POR MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ \*

Nos encontramos ante una obra colectiva que, coordinada por el profesor BORRAJO DACRUZ, constituye una «revisión» de un libro, que como todo estudioso del Derecho Laboral recordará, alcanzó notable éxito y constituyó un instrumento enormemente práctico para resolver las cuestiones que el originario texto del Estatuto de los Trabajadores planteaba. Y tal ha sido el volumen y la intensidad de las reformas operadas a raíz principalmente de la Ley 11/94 y de las otras medidas normativas adoptadas, que pueden ser parangonables a ese primer texto legal, dando origen a un momento propicio para el análisis de los numerosos «puntos críticos» de la que se conoce como reforma del mercado de trabajo. La obra es de interesante lectura, dada la variedad, no sólo de temas, sino también de estilos y de formas de tratamiento de los mismos, sin que haya un solo artículo que desmerezca la calidad del conjunto.

Son nueve los estudios contenidos en la misma, estudios movidos fundamentalmente por las innovaciones a que ha dado lugar el criterio común del que parte la reforma de instauración de una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, idea inspiradora de modificaciones en materia como el acceso al empleo, la flexibilización del tiempo de trabajo, la mayor facilitación de la extinción de la relación laboral y la adopción de decisiones empresariales que conlleven modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o supuestos de movilidad geográfica, etc. Siendo éstos básicamente los temas abordados por los diferentes autores, cuestiones que en unos casos van a ser abordadas desde el punto de vista sustantivo, comentando las modificaciones introducidas con la nueva redacción del texto del Estatuto de los trabajadores, y en otros, como no podía ser menos, desde una perspectiva básicamente procesal, pues las modificaciones de normas sustantivas conllevan cambios procesales de igual relevancia que merecen ser objeto de estudio, para lograr un completo entendimiento de las principales innovaciones en la materia que nos ocupa. A pesar de esta idea común que puede latir en todas las aportaciones doctrinales, se trata de obras completamente diferenciadas, que hemos de abordar por separado.

El primero de los artículos es el del profesor F. VALDÉS DAL-RE intitulado «Ingreso al trabajo y colocación», dedicado al estudio de las modificaciones introducidas por las leyes de reforma laboral, básicamente la Ley 10/1994 de Fomento de la ocupación (ahora derogada e integrada en el propio texto estatutario), comparando la situación con la anteriormente existente, si bien es verdad

---

\* Universidad de Sevilla.

que, como él mismo sostiene, un estudio definitivo de la materia no puede llevarse a cabo hasta que no se produzca el desarrollo reglamentario que complete el dictado de tales normas. A pesar de ello, podemos considerar que, con independencia de ese necesario desarrollo, en base a la normativa existente, la obra aborda de forma completa y con bastante rigor el tema que nos ocupa, aunque con un estilo sencillo que hace agradable su lectura.

El autor va a constatar, en primer lugar, el fin del monopolio público en materia de contratación, siendo este el tema clave del artículo por ser el extremo más innovador, recorriendo la evolución que ha dado lugar a la plasmación de tal realidad en la regulación normativa, cancelándose la obligatoriedad de la mediación pública en la colocación. Tal mediación es ahora facultativa, quedando como obligatoria, únicamente para supuestos excepcionales, principalmente supuestos de colocación especiales dentro de programas de fomento de empleo.

Aborda las obligaciones que en relación con la colocación ostenta el empresario, básicamente de registro y comunicación, con finalidades de información acerca del mercado de trabajo. Dedicamos la última parte a la forma de desaparición del monopolio público, que se consagra a través de tres medidas, una de signo negativo, desaparición de la regla prohibitiva de agencias de colocación de cualquier clase y ámbito funcional y dos de signo positivo, el reconocimiento de las empresas de trabajo temporal y las agencias privadas de colocación, centrándose en la configuración del régimen jurídico de estas últimas.

*La flexibilización del tiempo de trabajo* es el título del estudio aportado por el profesor J. RIVERO LAMAS, otro de los temas que con la reforma ha sufrido modificaciones, consecuencia más que nada de la existencia de nuevas orientaciones en la materia, algunas de ellas inspiradas por la normativa comunitaria, principalmente la Directiva 93/104/CEE del consejo de 23 de noviembre y del deseo de introducir criterios flexibilizadores en la relación laboral y de posibilitar la adaptación de la misma a las fluctuaciones, por medio de la negociación colectiva. Se centra básicamente en el tratamiento de los «puntos críticos» de la nueva ordenación de la jornada y los descansos, aunque poniendo de manifiesto cómo la distribución y ordenación flexible del tiempo de trabajo para lograr las metas perseguidas, depende de otros factores como la distribución del tiempo disponible y la duración de los contratos.

Nos encontramos ante un estudio bastante completo, que aborda numerosos puntos importantes, entre ellos, la reducción de mínimos indisponibles, que quedan limitados a los más esenciales, dejándose nuevos espacios a la negociación colectiva, para hacer compatibles las necesidades organizativas de la empresa con los intereses de los trabajadores, no pasando por alto la inspiración de la Directiva en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores; la duración máxima de la jornada, básicamente en su cómputo anual, con las relevantes consecuencias que ello conlleva; las horas extraordinarias, una de las mayores innovaciones de la reforma, quedando en mano de las partes la eliminación de diferencias entre las horas incluidas en la jornada ordinaria y las extraordinarias. Aborda otras cuestiones como el trabajo nocturno y a turnos, los ritmos de trabajo, desde su vertiente básicamente de posible afectación a la salud del trabajador, y hace sucinta

referencia a los temas de permisos, festivos y vacaciones por ser los afectados de modificaciones de menor entidad. Cierra el estudio un epígrafe dedicado a establecer consideraciones finales y soluciones y problemas para un futuro, dando cuenta de la bondad de la finalidad perseguida, de adaptación y coordinación de intereses, pero que puede desvirtuarse fácilmente, llevando al incremento del empleo precario.

J. VIDA SORIA dedica su estudio a *El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. La redacción dada por la Ley 11/1994 al art. 41 del ET fija un sistema mucho más flexible de modificaciones de las condiciones de trabajo, ampliando las facultades empresariales. Esta posibilidad que otorga el precepto de modificar sustancialmente la prestación laboral de un modo unilateral, y sus límites, se sitúa en el centro de la polémica sobre la flexibilidad del mercado de trabajo. El autor se muestra sumamente crítico con la finalidad que está llamado a cumplir el citado precepto, con una visión pesimista acerca de los posibles beneficios a conseguir y considerando que contribuirá a inestabilizar la dinámica de las relaciones laborales y conllevará perjuicios innecesarios para los trabajadores.

Después de esta primera parte de valoración (crítica) del precepto, entra en el análisis del mismo comparándolo con su precedente, siendo el punto de partida de ambos el mismo, en el actual se produce un fortalecimiento de la decisión empresarial, con un debilitamiento de los controles y una ampliación de las causas habilitantes y las materias modificables. Junto a esta visión formal, se ocupa de su régimen jurídico, en el que aborda de manera intensa todas las cuestiones imaginables que se puedan plantear en relación al precepto, entre ellas, por ejemplo, la interpretación que ha de darse al carácter sustancial de la modificación. Modificaciones que pueden ser tanto individuales como colectivas, con distintos requisitos y efectos. Importante es también el origen de la condición a modificar para que la decisión pueda ser adoptada por el empresario, resaltando la importante cuestión de la posibilidad de modificar determinadas materias por acuerdo de empresa, de cuya constitucional puede dudarse, tema al que por su interés y relevancia se dedica otro estudio en la obra, el del profesor OJEDA AVILÉS, en el que luego nos detendremos. No pasa por alto las cuestiones referentes a requisitos formales ni a los efectos procesales. Como vemos, el interés del tema es mucho y el rigor y la amplitud con que son tratados por su autor hacen de este artículo una valiosa aportación en la materia.

Entramos, con el estudio del profesor M. GARCÍA FERNÁNDEZ, *La extinción de la relación laboral en la Ley 11/1994 de 19 de mayo*, en el primero de los que aborda la temática de la extinción, que ocupa una parte significativa de la obra, aunque como comprobaremos, cada uno abarcando una faceta de la cuestión, sin que dé lugar a solapamiento alguno y sí a un conocimiento en profundidad de la materia, como punto esencial de la flexibilización de las relaciones laborales que con la reforma del mercado de trabajo se ha pretendido.

Al tratar la extinción de la relación laboral de una manera global, va a abarcar multitud de cuestiones que se suscitan tanto por la nueva regulación del despido disciplinario, como por las llamadas extinciones por causas objetivas y por

los despidos por causas económicas y tecnológicas. En relación a los despidos disciplinarios las principales innovaciones radican en la calificación que de los despidos haga la sentencia impugnatoria de la decisión, reduciéndose el ámbito de la nulidad en beneficio de la improcedencia, cuya calificación merecerán los despidos que adolezcan de requisitos formales.

La parte central del artículo es la dedicada a la cuestión más novedosa, los despidos colectivos, que se caracterizan principalmente por el número de trabajadores afectados y por las causas, que establece la Ley, que los justifican. La pretensión de la Ley, según el autor, al establecer estos despidos, es dar a los empresarios la oportunidad de acomodar la plantilla a su estrategia de mercado o, en términos más rudos, a su conveniencia, mientras la estrategia sea mínimamente razonable. No se limita a meras interpretaciones de la norma sino que advierte de posibles peligros que pueden derivar de ella, como los procedentes de la amplia discrecionalidad administrativa a la hora de concretar el contenido de las causas. Objeto de atención es también el tema del Expediente de regulación de empleo, que la reforma ha pretendido aligerar y abreviar, siendo ahora la consulta y la solicitud simultáneas.

La referencia a los despidos por fuerza mayor es brevísima, puesto que prácticamente no han sido reformados, pasando, en último lugar, a ocuparse de lo que él califica como despido colectivo «menor» que, si bien no es innovación de la nueva regulación, sí ha sido ésta la que le ha otorgado su pleno sentido flexibilizador. Se utilizará cuando no alcanzándose los umbrales numéricos del despido colectivo, sí se acredite objetivamente la necesidad de amortizar puestos de trabajo.

«Los requisitos formales del despido individual» es la concreta parcela del despido abordada por el profesor J. GORELLI HERNÁNDEZ, para su contribución a esta obra colectiva. Cuestión ésta de la forma que reviste especial trascendencia, tanto en el despido disciplinario cuanto en el despido por causas objetivas. En la primera parte del estudio se va a dedicar esencialmente a la carta de despido, en la cual aunque se respetan tras la nueva ley los elementos esenciales, se introducen numerosas e importantes innovaciones. En relación con el despido disciplinario, si bien se ha eliminado la calificación del despido como nulo por la falta de requisitos formales, siendo ahora improcedente, no deja esto a tales requisitos carentes de finalidad, pues como señala el autor, desempeñan una importante función elusiva de la indefensión del trabajador. Para lo cual es esencial que el trabajador tenga conocimiento del despido, así como de los hechos que lo motivan y de la fecha de efectos del mismo. La posibilidad del empresario de realizar un nuevo despido, si antes se admitía en el plazo de 7 días desde la notificación de la sentencia, ahora se completa, al ser admisible despedir nuevamente en un plazo de 20 días desde la notificación del despido realizado con defectos formales. En relación al despido por causas objetivas, los defectos formales sí darán lugar a una calificación de nulidad, exigiéndose junto a la comunicación la puesta a disposición del trabajador de una indemnización, pudiendo aplicarse en algunas cuestiones desreguladas las mismas soluciones que para el despido disciplinario. Podemos decir en relación a las cuestiones aquí enumeradas, que el profe-

sor GORELLI las trata en profundidad, obsequiándonos con una profusa ilustración jurisprudencial, que no hacen sino constatar que trata de hacernos llegar soluciones prácticas, reales y no meras disquisiciones teóricas en el tema que nos ocupa, no se queda en simples planteamientos sino que aporta algo más.

La segunda parte de tan prolijo artículo no se dedica a requisitos de forma generales, sino a aquéllos que han de guardarse en los despidos realizados a determinados sujetos, como es, por ejemplo, el expediente contradictorio en caso de representantes del personal, que aunque dotado por el ET de una parca regulación legal, no impide al autor esbozarnos un completo esquema de lo que sería su adecuada configuración. Llama la atención sobre la innovación a la negociación colectiva para la introducción de nuevas exigencias formales que la Ley ha realizado, cuya falta origina también la improcedencia del despido, aspecto que ya aparecía en la Ley de procedimiento laboral y en la jurisprudencia. Además se refiere al requisito de audiencia al delegado sindical cuando el trabajador a despedir esté afiliado a un sindicato, con lo que básicamente se persigue el fomento de la afiliación y la elusión de conductas antisindicales. Como cierre del texto va a realizar la constatación de que el convenio 158 de la OIT no añade requisitos formales a nuestra normativa interna.

J.M. MARÍN CORREA con su artículo «Modificaciones introducidas en la Ley de Procedimiento Laboral», hace un rastreo de las principales innovaciones que se han producido en la norma procesal, innovaciones que surgen al amparo de cambios en las normas sustantivas y que hacen que un estudio de las principales novedades de la reforma quede incompleto sin una visión como la que el autor nos ofrece, adentrándose en los «puntos críticos» de las mismas. En relación al arbitraje, siempre que se dé el supuesto legal de controversia en la aplicación o interpretación de convenios o acuerdos colectivos, haya sido establecida esta fórmula de solución de conflictos en la negociación colectiva y haya sumisión voluntaria, se dará una decisión en el ámbito colectivo que tiene repercusiones en la relación individual de trabajo. Va a plantearse el autor el posible choque entre esta solución y el texto constitucional, por dificultar el acceso a la tutela judicial efectiva y romper la exclusividad en la función jurisdiccional. La preocupación por las posibles dilaciones en el enjuiciamiento definitivo, le hacen invocar al desarrollo reglamentario para urgir la decisión de estos medios de solución voluntaria.

En otras materias, va a referirse a la ampliación del campo de actuación de la improcedencia del despido y a cuestiones trascendentales como los salarios de tramitación, deteniéndose en puntos como la exoneración de los mismos desde que el demandado proponga una avenencia en términos de improcedencia y con abono de salarios devengados, si el trabajador rechaza el ofrecimiento y el fallo coincide sustancialmente con éste. Una novedad de la máxima importancia en la flexibilización de la extinción del contrato encontramos en los efectos provisionales del fallo cuando la opción haya sido la indemnización. En materia electoral, se configura el arbitraje como procedimiento impugnatorio único en el primer tramo del proceso electoral.

La última parte del trabajo está dedicada al estudio de la modalidad procesal que aparece con la nueva normativa para los supuestos de modificaciones sustan-



ciales y movilidad geográfica, respecto a la cual le surge la duda de si no estamos ante un conflicto de intereses en vez de jurídico, ante la necesidad de aplicar preceptos casi en blanco, a revolver por el juez. En principio este procedimiento es de aplicación a los supuestos de los arts. 40 y 41 ET, que él considera extensible también a la movilidad funcional. La importancia y novedad de este procedimiento le hacen objeto de otro estudio, con el que se concluye la obra, lo que nos aporta un análisis más que completo y variado de esta modalidad procesal.

Siguiendo con las cuestiones procesales, R. MARTÍNEZ EMPERADOR se dedica al examen de «El nuevo régimen procesal de los despidos: ejecución provisional y definitiva de sentencias». El autor va a dedicarse al estudio del nuevo marco legal de la relación de trabajo en lo concerniente a la mayor flexibilidad y adaptabilidad de la extinción de la misma, desde una vertiente procesal. Realiza un recorrido por las innovaciones más importantes en materia de despido que el ET contiene y las correspondientes modificaciones procesales que las acompañan, para darle su plena efectividad, entre las que destaca la referida a los efectos del despido. Constata el autor que con algunas de las reformas lo que se consigue son mejoras de técnica legislativa, pues no se trata de verdaderas innovaciones sino de nuevas redacciones que permiten extraer consecuencias que no quedaban explicitadas en el texto anterior. Analiza de forma completa y sistematizada los puntos de mayor interés planteados en relación tanto a los despidos disciplinarios como a los colectivos y por causas objetivas, deteniéndose en aspectos como la ejecución provisional de sentencias que declaren la improcedencia del despido disciplinario, donde analiza hasta ocho supuestos posibles en función de quién interpone el recurso y quién ejercita la opción. Si de despidos colectivos se trata, va a distinguir el autor entre la aceptación estricta, que no incluye otras figuras de extinción contractual, incluso fundadas en causa distinta, que van a tener el mismo régimen de intervención administrativa y su acepción amplia. Si en la concepción estricta podemos ver cómo es elemento esencial la causalidad, el autor nos pone de manifiesto cómo la Ley no aporta conceptos de las causas que lo motivan, sólo da una acercamiento a los efectos que han de derivar de las mismas, pero no de las causas como tales, en defecto de lo cual intenta él aportar alguna conceptualización.

Nos encontramos ahora con el estudio del profesor A. OJEDA AVILÉS al que titula «Barrenado» de convenios y contenido esencial de la negociación colectiva. Barrenado en el sentido que él mismo nos aporta de «perforado y dinamitado», que ha afectado a nuestro sistema de negociación colectiva. Si en otros artículos de la obra nos referíamos a la flexibilización de diversos aspectos de la relación laboral, aquí se constata igual fenómeno en relación a las fuentes del derecho.

Parte el autor en este interesante estudio del planteamiento del supuesto de hecho al que han dado lugar las modificaciones introducidas en los arts. 41, 82.3 y 84 del ET, que permiten lo que califica de cadena reductiva, o sea, sucesivas modificaciones en cadena que pueden derivar a la modificación unilateral de condiciones de trabajo, que en su día se regulaban por medio de un convenio colectivo. Esta situación es la que plantea esa situación de vaciado del convenio, que le lleva al cuestionamiento de su constitucionalidad. Sin perder de vista su punto de partida, nos da a conocer los principales posicionamientos doctrinales, con análi-

sis del escrito presentado al defensor del pueblo para que planteara recurso de inconstitucional y la defensa que del texto legal este último realiza. No pasa por alto las numerosas disquisiciones a que ha dado lugar al art. 37.1 del texto constitucional y profundiza en el contenido esencial de la negociación colectiva, al que podrían imponerse ciertos límites, pues no estamos ante un derecho absoluto, siempre que estén suficientemente justificados, requisito que no cumplen las posibilidades ofrecidas por el artículo 41 a la modificación unilateral de instrumentos colectivos, lo que no le permite el respeto de dicho contenido, siendo pasible de inconstitucionalidad. Todo lo cual nos sitúa ante un texto sumamente brillante, que nos pone sobre aviso de una cuestión de enorme relevancia.

Como colofón de este magnífico libro, M. SAMPEDRO CORRAL aborda «La modalidad procesal de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo». Parte de la nueva regulación de los arts. 40 y 41 del ET que se inscribe dentro de las coordenadas de adaptabilidad, flexibilidad y garantía del derecho de los trabajadores, tratando de encontrar un sistema equilibrado en el que tales garantías no pueden «llegar a dificultar hasta el extremo de imposibilitar la adopción de medidas que resulten necesarias». Regulación que sustituye el anterior control administrativo por el judicial, lo que ha llevado a la instauración de un procedimiento urgente y de tramitación preferente basado en los mecanismos de la causalidad y control judicial, así como en la participación de los órganos colectivos en las decisiones de tal naturaleza. Si la extensión de la regulación legal de este proceso ocupa únicamente un artículo, son muchos e interesantes los problemas que el autor va planteando y resolviendo con gran acierto y sin pasar nada por alto, en lo que nos parece un estudio completo y sistemático de esta novedosa modalidad procesal.

Como anexo a la obra figura el texto del Estatuto de los Trabajadores al que el profesor E. BORRAJO DACRUZ ha integrado todas las novedades añadidas por las Leyes 10/1994, 11/1994 y 42/1994 y concordantes.

Para concluir diremos que la obra se nos presenta como un adecuado libro de consulta, que si bien no abarca toda la reforma, sí toca los puntos más sobresalientes, de gran manejabilidad y de elevada calidad en sus textos, avalada por los autores de la misma.