

PRÓLOGO

«El ojo que ves no es
ojo porque tú lo veas;
es ojo porque te ve»

Antonio Machado
Proverbios y Cantares

Los estudios de investigación en el campo del Derecho del Trabajo han ido desarrollándose notablemente en las últimas décadas, logrando una capacidad inusitada de profundización y, sobre todo, de enfoques notablemente pormenorizados de las instituciones jurídicas que lo conforman. Se ha avanzado intensamente en lo que constituye la tarea de interpretación en el régimen jurídico de las diversas instituciones en nuestro ordenamiento laboral que suscita concretas dudas respecto de su significado, incluso se han construido bases dogmáticas de amplio alcance respecto del funcionamiento en su conjunto del contrato de trabajo y de las relaciones laborales. A estas alturas la intensidad en número de publicaciones de la disciplina es tal que resulta difícil identificar una materia respecto de la cual no exista una abundante labor de exégesis interpretativa. Prueba de ello es que apenas se verifica cualquier cambio de reforma legislativa, aparecen estudios en lo que refiere a lo que se considera como actividad hermenéutica en la dimensión más ortodoxa de la nueva regulación. A tal efecto se han ensayado técnicas y métodos de investigación clásicos y modernos en la hermenéutica jurídica, abordándose igualmente perspectivas muy diversas de análisis.

Este trabajo se ha efectuado en el marco del proyecto de investigación «Las relaciones laborales en las microempresas», proyecto de investigación bajo la dirección del profesor Dr. D. Jesús Cruz Villalón, conforme a los Proyectos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, BJU 2002-04794.

Eso sí, cada vez resulta más perceptible el hecho de que, a resultas de la celeridad en el cambio normativo y, por derivación, en la confección de los comentarios legislativos, de la sistematización de la extensa labor jurisprudencial, así como de la propia actividad derivada de la negociación colectiva con estudios descriptivos de su contenido, estamos perdiendo una cierta capacidad en las valoraciones de mayor calado, de reflexión más profunda de las claves de los cambios que se vienen produciendo en los últimos tiempos. Podría resumirse diciendo que nos sobra cantidad y nos falta algo de calidad en la labor de investigación que realizamos en los últimos tiempos en el ámbito de los estudios jurídicos laborales en nuestro país. Como dijera Rodríguez-Piñero hace ya tiempo, «entre nosotros, se observa una cierta tendencia a subrayar la función de conocimiento o exposición sistemática del Derecho positivo, sistematizando y reproduciendo la jurisprudencia, con, en su caso, alguna crítica de esa jurisprudencia o de la norma jurídica, en perjuicio de lo que debe considerarse el verdadero trabajo de la doctrina, “la crítica, la idea, la reflexión, la invención, la imaginación renovadora” (Bredin)».

En cierto modo se percibe una presunción extendida de que los esfuerzos de construcción dogmática de nuestro vigente sistema democrático de relaciones laborales se encuentran logrados y con altas dosis de consenso a diversos niveles, sin perspectivas en el medio plazo de alteración cualitativa del mismo, de modo que la tarea básica que nos resta por hacer reside en afianzar lo ya realizado, por vía del perfeccionamiento en clave estrictamente de técnica jurídica y de resolución de concretos interrogantes de la norma positiva vigente. Aun cuando haya mucho de cierto en esa premisa de partida, sin embargo a mi juicio personal la conclusión que se deriva de ello no es la antes descrita, por cuanto que aún resta una labor de calado a realizar; si bien es cierto que lo que falta por construir refiere a perspectivas de investigación de cierta aridez o que requieren de un esfuerzo de dedicación monográfica a especialistas con cierto bagaje de experiencia, sin que se lleguen a fomentar ese tipo de estudios de mayor construcción doctrinal.

Más allá de la digresión precedente, lo que sí me parece evidente es que, conforme se progresa y profundiza en diversos terrenos del análisis jurídico-laboral, cada vez más nos surgen nuevas y más complejas incertidumbres, si dejamos al margen las habituales labores del investigador de apoyo o colaboración a los profesionales del Derecho. Una vez que se han construido las bases dogmáticas centrales de nuestro sistema jurídico-laboral democrático, se hace preciso cada vez más incorporar perspectivas de análisis transversal, a partir de las cuáles no sólo nos centremos en la validez o «eficacia formal» de la regla laboral, sino sobre todo en la «efectividad material» del entramado legislativo entendido como en su conjunto, que nos permitan aprehender con solvencia una realidad que se presenta de lo contrario como piezas de un puzzle que no se alcanzan a entender como encajan. Dicho de otro modo, el gran interrogante hoy en día para los laboristas se sitúa en el terreno de en qué medida los objetivos perseguidos por el legislador logran efectivamente penetrar en la realidad social a la que se dirigen, propiciando una alteración de las conductas de los protagonistas de las relaciones laborales; hasta qué punto el reconocimien-

to de ciertos derechos subjetivos y la imposición de deberes correlativos, con todo el régimen jurídico que llevan aparejado se cumplen en la práctica de nuestra realidad social. Como señala Norberto Bobbio, «el problema de la eficacia nos lleva al terreno de la aplicación de las normas jurídicas, o sea al terreno de los comportamientos efectivos de los hombres que viven en sociedad, de sus intereses opuestos, de las acciones y reacciones frente a la autoridad». Si se quiere, visto desde la perspectiva complementaria, en qué medida el legislador debe tomar en consideración la diversa realidad sobre la que actúa, con vistas a acertar en el diseño general de la regla laboral y, en particular, del modelo de técnica jurídica cada vez más diversificada con el que se ha de actuar con mayor efectividad.

Ésta es precisamente la opción metodológica desde la que se afronta el libro de Antonio Álvarez del Cuervo que ahora se prologa, en el que justamente se aborda desde una perspectiva transversal, aunque sin dejar de ser un análisis estrictamente jurídico, el fenómeno de las reestructuraciones laborales en el marco de las pequeñas empresas; por tanto, de forma unitaria las modificaciones, suspensiones y extinciones de los contratos de trabajo en las organizaciones productivas de pequeña dimensión. A la postre se ha seleccionado no casualmente una materia crucial en este orden, por lo que supone de lograr con ello conocer a fondo el juego de los poderes empresariales, justamente en el ámbito de las pequeñas empresas. Desde luego el lector encontrará en esta obra un estudio de la regulación directa y expresamente dirigida a introducir especialidades en el régimen jurídico de estas instituciones en lo que afecta a las pequeñas empresas, por lo que la misma presenta un sesgo de manifiesta utilidad práctica para el profesional del Derecho. Eso sí, no constituye ese el objetivo único del estudio, ni probablemente el eje central de la investigación. Como indicamos, el análisis se sitúa esencialmente en la perspectiva de la «efectividad» de la norma laboral, de lo que es y de lo que debe ser por lo que afecta a la incidencia sobre un espacio tan singular de las relaciones laborales como es el correspondiente a las pequeñas empresas. Como señala el autor en una de las conclusiones de su trabajo, la atención a la eficacia de las normas laborales exige un giro metodológico hacia un trabajo verdaderamente interdisciplinar y hacia el aprendizaje de técnicas de investigación comunes a otras ciencias sociales que no son patrimonio de ninguna disciplina, sino herramientas para obtener conocimiento.

En este caso se trata de acudir a herramientas que nos permitan identificar cuales son las peculiaridades de las relaciones laborales en las pequeñas empresas y, en particular, cuáles son los desafíos centrales que se presentan a la hora de aplicar con efectividad la regla laboral a un escenario tan diferenciado como es el propio de las pequeñas empresas. Para ello, es imprescindible efectuar una aproximación a la comprensión de esa realidad social de la pequeña empresa entre nosotros, identificando los elementos de distanciamiento que presenta frente al modelo central históricamente de la gran empresa. En efecto, aunque sin expresarlo tal cual, la legislación laboral en sus orígenes históricos del funcionamiento de las sociedades industriales desarrolladas estaba concebida para ser de aplicación a un tipo ideal de fábrica que daba ocupación a un elevado

número de empleados, de modo que el conjunto de sus instituciones jurídicas se diseñan pensando casi exclusivamente en ese prototipo empresarial. Formalmente son normas que no excluyen su aplicación y vinculabilidad para las pequeñas empresas, si bien al propio tiempo parece bastante evidente que se introducen pensando en el modelo tradicional de gran empresa fordista. El proceso generalizado de expansión subjetiva del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, conduce a que éste progresivamente vaya dirigiendo sus prescripciones para el conjunto de la población asalariada y, con ello, pretendiendo cuando menos formalmente extenderse también a las pequeñas empresas.

Eso sí, desde el momento en que se verifica esa tendencia expansiva hacia las pequeñas empresas, se comienzan a advertir las dificultades de aplicación de reglas concebidas para la gran empresa al ámbito de la pequeña empresa, se comienzan a detectar los mayores frenos en el terreno de lo práctico a la materialización de ciertos objetivos de la norma laboral al espacio de la pequeña empresa, sin desmerecer de las evidentes ineficiencias de los habituales mecanismos de control del cumplimiento de la legislación laboral en este tipo de empresa. Desde la implantación de las representaciones sindicales, a la intervención derivada de la vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo, pasando por el juego de la tutela judicial efectiva, todo se constata como diverso comparativamente entre uno y otro tipo de organizaciones productivas.

El resultado más palpable de lo anterior es que la norma laboral comienza a establecer fórmulas de diversificación normativa, conforme a la cual se establecen exclusiones de la aplicación de ciertos regímenes a aquellas empresas o centros de trabajo que no superan un determinado umbral cuantitativo de trabajadores empleados; o bien, se procede a fijar un régimen jurídico distinto para uno y otro tipo de empresas. La prueba más palpable de ello se detecta en el régimen del despido, tanto en lo causal como en lo procedimental y en los efectos, con una tendencia a la diferenciación de su régimen jurídico para las pequeñas empresas; lo que no es casual se presente no sólo en nuestro ordenamiento nacional, pues se observa su presencia en la mayoría de las legislaciones nacionales de nuestro entorno europeo. De ahí la acertada elección institucional llevada a cabo en el presente libro.

En todo caso, lo anterior que es lo más fácil de captar a primera vista, probablemente sólo constituye la parte que emerge del iceberg. Hay elementos subyacentes más relevantes, que en ocasiones pueden pasar inadvertidos si se acude en exclusiva a una lectura formalista del Derecho. Junto a ello o adicionalmente a ello, es obligado ir descubriendo como en reiteradas ocasiones muchas previsiones legales son de aplicación prevalente para las pequeñas empresas por mucho que su dicción literal no establezca diferenciaciones explícitas que así lo indiquen. Del mismo modo que en otras ocasiones, a la inversa, podemos ir detectando instituciones laborales que por su configuración o funcionalidad resultan de inviable aplicación en la pequeña empresa, a pesar de que de nuevo tampoco en esta otra vertiente se haga expresa declaración legal de exclusión de la aplicación de tales prescripciones para las pequeñas empresas.

Todo ello, por añadidura, se verifica no sólo en el ámbito de la legislación estatal, sino que llega a extenderse con fuerza al terreno de la negociación colectiva, comenzando con una consolidación en nuestro sistema de relaciones laborales de una estructura de la negociación colectiva que no es aséptica en lo que refiere a su muy diverso impacto sobre el binomio gran empresa *versus* pequeña empresa; y que también puede percibirse en el interior de cada uno de los textos de los convenios colectivos por lo que refiere a su contenido.

Sin olvidar tampoco lo ya señalado respecto del muy diverso juego de los instrumentos de control del cumplimiento de una legislación en sede teórica homogénea para todo el conjunto de los trabajadores sometidos a un contrato de trabajo, en función de las características de la empresa para la que se trabaja. A nadie se le escapa, por ejemplo, que el menor grado de sindicalización de la empresa ocasiona una notable reducción de la funcionalidad de ciertas reglas de contrapoder en el seno de la empresa. Eso sí, el desafío en este campo reside en lograr profundizar en una visión ponderada de las consecuencias; por ejemplo, lograr dar respuesta a la cuestión de si el escenario en todo caso es el del simple reforzamiento de los poderes unilaterales empresariales o si en paralelo a ello juegan o pueden conformarse otros contrapesos de diversa naturaleza.

Mucho más oculta si cabe puede resultar la hipótesis de que en ciertas ocasiones los aplicadores del Derecho, particularmente los órganos judiciales y la autoridad administrativa, por la vía de los hechos proceda a una interpretación diferenciada del alcance o intensidad del cumplimiento de determinados presupuestos legales en función de que el supuesto de hecho concretamente enjuiciado refiera a una empresa o centro de trabajo de mayor o menor tamaño. Ello se advierte de forma muy patente, por ejemplo, en lo que afecta a las causas justificativas previstas legalmente a tenor de las cuales se faculta al empleador a la adopción de medidas de reestructuración empresarial, causas justificativas que llegan a interpretarse en la práctica de diversa manera en función de las dimensiones de las empresas.

Todo lo anterior fundamenta y justifica hoy en día la necesidad de efectuar este tipo de análisis metodológicos, en los que se proceda a una lectura de la norma laboral en función de su diverso impacto sobre las relaciones laborales en la pequeña empresa. En definitiva, se trata no solo de ser conscientes de que normas aplicadas a realidades distintas producen efectos diversos, sino por añadidura actuar con coherencia y en consecuencia a esta constatación. A estas alturas es pacífica y aceptada la idea de que en ese terreno nos enfrentamos a una realidad cualitativamente diversa y que, como tal, provoca un juego claramente diferenciado de la norma laboral. La dificultad se halla en proceder más allá de las generalidades, de lograr identificar cuál es el sentido concreto de la especialidad, cuáles son las causas esenciales del diferente juego de la norma laboral aquí y, en definitiva, cuál debe ser la respuesta de la norma laboral y en general de los poderes públicos, incluso de las estrategias sindicales y empresariales, frente a esa diversidad que se percibe en el día a día. La enorme dificultad se encuentra en la circunstancia de

que, por muchas herramientas de naturaleza interdisciplinar que se utilicen, nos seguiremos encontrando inseguros, por cuanto que carecemos de instrumentos científicos que nos proporcionen seguridades plenas por todos aceptables; que aporten especificaciones cuantitativas o elementos objetivos incontrovertibles; y finalmente garanticen que, lo que todos pueden asumir como cierto intuitivamente, se confirme en datos visibles con ponderación exacta de su intensidad y de sus efectos en el funcionamiento del régimen contractual y en el desarrollo de las relaciones laborales en las pequeñas empresas. A diferencia de lo que sucede en el campo de las Ciencias de la naturaleza, donde existe una realidad material que constituye el objeto de la Ciencia correspondiente y el método no es sino el camino «científico» de descubrimiento de las leyes que determinan dicha realidad, por contra en el campo de las Ciencias sociales —entre ellas el Derecho— las cosas funcionan de modo opuesto: su valor no se encuentra en descubrir una realidad, sino en la capacidad de formular una comprensión abstracta de dicha realidad. Mientras que quien en el campo de las ciencias de la naturaleza existe un campo acotado de la realidad preexistente de modo que, salvo en perspectivas marginales, no se cuestionan por cual sea su objeto de estudio, en el terreno de las ciencias sociales constituye una temática de inexcusable tratamiento, de forma que no hay rama del saber jurídico que se precie que no proceda a reflexionar sobre sí misma (Sala Franco).

No cabe la menor duda que hoy en día resulta difícil encontrar posicionamientos puros, desde el momento en que, como se ha señalado, «el viejo formalismo está perdiendo adeptos que no dudan en descender a la arena de los acontecimientos sociales, enarbolando banderas valorativas y finalista»; y, al propio tiempo, «se observa el fenómeno inverso de posiciones tradicionalmente situadas en el realismo jurídico que proceden a una revalorización de la investigación técnico-jurídica» (Casas Baamonde). A pesar de ello, tampoco se puede dejar de comprobar como desde ciertas posiciones doctrinales entre los laboristas de nuestro país lo anterior lleva a concluir que cualquier tipo de esfuerzo metodológico en esta línea de reflexión acerca de la «efectividad» de la norma laboral resulta estéril por los discutibles resultados a los que se llega, o bien se tiende a pensar que esa no es tarea del jurista sino que le corresponde abordarla a otros académicos en el ámbito de las ciencias sociales. Sin embargo, resulta paradójico cuando menos que entre nosotros sea pacífica la aceptación de la idea de que el investigador del Derecho del Trabajo no sólo debe abordar una tarea técnica de exégesis de la normativa vigente y de su aplicación jurisprudencial, sino que los conocimientos así adquiridos le deben llevar a expresar los elementos negativos apreciados en la norma vigente, sus deficiencias y, por tanto, desembocar en propuestas de reforma legislativa de las instituciones estudiadas. Realizar, por tanto, propuestas de *lege ferenda*, en clave de desempeñar un rol de aportación positiva al devenir futuro de las relaciones laborales, que no ha de tener el mismo sesgo ni funcionalidad que le corresponde protagonizar a quienes se sitúan en el ámbito de las propuestas de defensa de intereses de carácter estrictamente político, sindical y empresarial. A la postre el círculo virtuoso completo funciona así: identificación de la sig-

nificación de la norma positiva, valoración de su impacto en la realidad, identificación de sus carencias o efectos negativos, propuestas de reforma o de actuación pública de corrección, materialización de las mismas, evaluación de resultados y vuelta a empezar; y a todo ese círculo virtuoso no debe ser ajeno el jurista del trabajo.

Eso sí, la solvencia de cualquier tipo de propuestas en ese orden, a resultas de la percepción de disfuncionalidades o deficiencias del régimen vigente, requiere de forma inapelable tener que situarse también en el campo de la efectividad de la norma que se toma en consideración como necesitada de reforma. Cualquier tipo de propuesta de *lege ferenda* que se pueda formular en este terreno, dejando a salvo aquellas de tono menor que se ubican exclusivamente en el detalle técnico formal, requiere como presupuesto efectuar un diagnóstico del escenario en el que se desenvuelven actualmente nuestras relaciones laborales y la propia legislación laboral, incluso precisan hacer una prospección del posible impacto real de la fórmula que en su caso se formule. Por referirnos al objeto concreto estudiado en la presente monografía, si no somos conscientes de que la posible regla que impone la obligación de la readmisión del trabajador frente a determinado tipo de despidos ilícitos, presenta una funcionalidad y valor diferenciado en las pequeñas empresas, incluso si no somos capaces de individualizar el exacto juego de esa regla en estas empresas comparativamente con otros tipos de sanciones legales, difícilmente podremos tener un conocimiento cabal de la realidad en la que nos movemos. En ello se detiene, como no podía ser de otro modo, la obra, apelando a lo que denomina la «irrealidad» de la «tutela real» en las pequeñas empresas frente a la ideología de la estabilidad en el empleo.

No está de más recordar también que este tipo de perspectivas metodológicas, permiten relativizar la capacidad de la norma laboral de modelar el desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales. Dicho con palabras conclusivas del autor, es preciso tomar conciencia de las limitaciones del ordenamiento jurídico para configurar las conductas sociales, pues particularmente en las pequeñas empresas la informalidad, el déficit representativo y las dificultades para el ejercicio de la acción judicial suponen dificultades añadidas.

Es un método de análisis que permite sacar a la luz cómo el dato jurídico constituye sólo uno de los muchos factores que influyen sobre el devenir del mercado de trabajo, con lo cuál de un lado se otorga mayor humildad a la labor del jurista, en tanto que de otra parte se logra evitar cualquier pretensión de imputar a la legislación laboral la responsabilidad de cuantos escenarios negativos pudiéramos advertir en la realidad objeto de análisis, desmitificando con ello la presunción de que por ejemplo la legislación tuitiva es la culpable por excelencia de las carencias de flexibilidad de nuestro modelo laboral.

Las herramientas de las que disponemos para llevar a cabo tanto tal diagnóstico como la referida prospección, sin lugar a dudas, pueden resultar pobres en cuanto a su alcance y precisión, pero no por ello podemos renunciar a utilizar las que disponemos; incluso si nos movemos en ese terreno de las conjeturas formuladas a la luz de la experiencia directa, también ha de reconocerse la utilidad

de su uso razonable y cauteloso en el momento del enfoque de la investigación jurídico-laboral. Permítaseme de nuevo acudir al criterio de autoridad de Norberto Bobbio, afirmando con él que «el mérito de las corrientes sociológicas en el campo del derecho ha sido grande, porque han impedido la cristalización de la ciencia jurídica en una dogmática sin fuerza innovadora».

En plano complementario se percibe otro sector de la doctrina laboralista que viene a considerar que el jurista del trabajo debe situarse sobre todo en el terreno de la defensa de los valores, particularmente hoy en día de aquellos derivados del reconocimiento de los derechos fundamentales y libertades públicas, así como de los principios consustancialmente tuitivos propios del ordenamiento laboral desde sus orígenes históricos. Comparto en todos sus extremos estas actitudes plenamente acertadas de colocar en un lugar central del análisis jurídico de las relaciones laborales cuanto afecta a la profundización y la revalorización de este acervo de valores, que hay que mimar por cuanto otorgan seña de identidad a nuestro modelo social que propugna un sistema más igualitario y solidario, con todas sus consecuencias en lo que refiere al ámbito de las relaciones laborales. Eso sí, lo que es menos compartible a mi juicio personal es deducir de lo anterior que los laboristas debamos permanecer aferrados exclusivamente a esa perspectiva de análisis en el plano de los valores, sin tomar en consideración el escenario socioeconómico en el que se desenvuelven hoy en día las relaciones laborales en la contemporánea sociedad de servicios desarrollada. En esa otra perspectiva tal sector doctrinal al que me vengo refiriendo implícitamente viene a desconfiar de los análisis contextuales, de economía del trabajo o de sociología del Derecho, por cuanto que de los mismos inapelablemente a su criterio deriva una aceptación aséptica de la realidad existente, de modo que con ello perdería la profundidad debida la defensa de los referidos valores. Dicho con cierta simplicidad con referencia a los análisis transversales y multidisciplinarios de las relaciones laborales en las pequeñas empresas, que ello inexorablemente conduciría a un silogismo por medio del cual se acepta la diferencia estructural de la pequeña empresa, la menor efectividad de la norma laboral en ese ámbito y, a la postre, se acabaría propugnando una comprensión hacia un menor nivel de tutela del trabajador en ese espacio de las organizaciones productivas de menores dimensiones.

Con todo respeto hacia tales actitudes de esta doctrina, discrepo de sus conclusiones, por cuanto que no creo que de tal metodología de análisis deriven automáticamente tales resultados valorativos de las consecuencias a deducir por medio de los diagnósticos que se pudieran realizar. La prueba más palpable de ello se encuentra en el resultado de la monografía que ahora se prologa: la misma, habiendo utilizado esta metodología transversal, en modo alguno desemboca en las consecuencias que se anuncian por quienes desconfían de la citada metodología multidisciplinar. Una metodología de análisis trasversal, que procede a constatar escenarios diferenciados en función de realidades sociales y contextuales singulares en el que se aplica la norma, lo que puede abordarse desde posiciones bien diversas y con opciones de toma en consideración de los valores consustanciales al ordenamiento laboral bien diversas, motivo por el que las consecuencias a deducir también pueden ser dispares uti-

lizando similar técnica de análisis. Desde luego, quien otorgue centralidad y propugne una profundización en la garantía de los derechos fundamentales en las relaciones laborales a mi juicio personal incorporará una mayor riqueza de resultados a ese análisis metodológico contextual y no actuará con mecanicismo en la aceptación de las disparidades organizativas o productivas preexistentes. Tal perspectiva de complemento mutuo permite conjurar los riesgos en los que pueden desembocar perspectivas de análisis que se sitúan en posiciones de realismo radical, que acaban defendiendo que al final debe primar la realidad sobre la regla imperativa que en un momento haya podido establecer el legislador como poder público que ordena las relaciones sociales. Pero, de igual forma, un análisis metodológico que otorgue la relevancia debida a la efectividad de la norma laboral y al escenario aplicativo en la que la misma se desenvuelve, enriquecerá también la comprensión de una realidad ciertamente cada vez más compleja, que necesariamente ha de estar hecho con dosis de pragmatismo si realmente queremos que nuestro esfuerzo sea productivo y, valga la redundancia, efectivo en el terreno de lo practicable. La implicación de todo lo que venimos apuntando es muy inmediata con los permanentes debates en torno a la necesidad de lograr el razonable equilibrio de intereses entre las necesidades de flexibilidad empresarial y los requerimientos de seguridad laboral, si bien por obvio creo que no requiere de explicación pormenorizada de lo que ello comporta. Baste con dejar indicado que lo contrario, permítaseme la simplificación, puede acabar pretendiendo construir castillos en el aire.

Por situarnos en el enfoque más habitual de los prólogos, ha de indicarse que el libro de Antonio Álvarez del Cuvillo procede a efectuar un análisis exhaustivo, con una muy pensada sistemática de los elementos típicos de la regulación de las vicisitudes y extinción de la relación de trabajo en las pequeñas empresas, sin olvidar que muchas de sus reflexiones son trasladables al conjunto de las reestructuraciones empresariales. Arranca de un capítulo de marco general, en el que sobre todo se aborda la ruptura del modelo tradicional de empresa, de la respuesta dada por el legislador a estas transformaciones y el modo como acomete la diferenciación de tratamiento para las pequeñas empresas. Procede a continuación a desmenuzar la causa legalmente contemplada como habilitadora de la adopción de medidas modificativas o extintivas de la relación laboral, con una técnica de análisis que permite identificar tanto su alcance uniforme como específico para las pequeñas empresas. Con un esquema plenamente ortodoxo y tradicional en lo sistemático, dedica el capítulo tercero a la contemplación de las reglas de procedimiento y garantías, materia donde existen en nuestra legislación algunas diferenciaciones normativas expresas que permiten al autor efectuar una reflexión más en el ámbito de lo concreto. Concluye así el libro con una amplia consideración de las consecuencias y efectos jurídicos derivados de la materialización de las alteraciones de la relación laboral en este contexto de las pequeñas empresas, abordando tanto los efectos sancionadores del ilícito en el plano contractual como igualmente en la perspectiva administrativa.

Para concluir es oportuno dejar constancia que la presente monografía tiene su origen en la tesis doctoral en su día presentada por el autor en la Universidad

de Cádiz, defendida ante un Tribunal integrado por los profesores D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, D. Santiago González Ortega, D.^a Marzia Barbera, D. Jesús Mercader Uguina y D.^a Teresa Pérez del Río, que tuvieron a bien concederle la calificación de sobresaliente *cum laude* por unanimidad y cuyas valoraciones han sido tomadas en consideración en el momento de su adaptación para la publicación. A mi me cupo la suerte de disfrutar siendo testigo del proceso de maduración del libro, como director de esta tesis que me ha permitido ir comprobando su evolución hasta el resultado final que es debido en todo a su autor. No me resta sino recomendar al lector la lectura de una monografía de investigación excelente y provechosa para cualquiera.

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social