José Luis MONEREO PÉREZ y Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO, *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, Aranzadi (Madrid, 2024), 539 págs.

Los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores son dos preceptos sujetos desde hace muchos años no sólo a un intenso y crítico debate doctrinal científico, sino también a una desproporcionadamente alta litigiosidad judicial, pareciendo difícil hacerse hueco en toda esa maraña de fuentes para tapar lagunas y para arrojar más luz, que posibiliten —en la vía del desarrollo de la justicia social— dar soluciones realistas a los problemas que padecen quienes se ganan la vida cumpliendo los deberes que impone la estipulación de un contrato de trabajo. Pues bien, ese hueco doctrinal se lo han creado y ganado a pulso los dos colegas granadinos autores de esta espléndida monografía (estructurada al modo de planteamiento de cuestiones con sus correspondientes respuestas, agrupadas alrededor de hasta cuarenta y siete núcleos temáticos), cuyo detonante ha sido, en realidad, el orillamiento de los problemas conectados a los dos citados preceptos estatutarios, por parte de la última gran reforma laboral que hemos tenido en España. En este sentido, tras repasar la historia normativa de los preceptos en cuestión (en las tres versiones en que se ha formalizado nuestro Estatuto de los Trabajadores), los colegas granadinos sostienen —con rotundidad— que «el RD-Ley 32/2021, no ha reformado directamente el régimen jurídico de las modificaciones sustanciales *ex* arts. 40 y 41 del ET, lo cual deja subsistente una ordenación de gran complejidad y cuya orientación predominante es el fortalecimiento de los poderes de decisión unilateral del empleador en detrimento de la posición contractual del trabajador y de la posición de la autonomía colectiva negocial como fuente reguladora de las condiciones de trabajo», esto último por causa de permitirle al empresario «imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reguladas —y en principio garantizadas— en convenios colectivos extraestatutarios, pactos y acuerdos colectivos de reestructuración y reorganización empresarial». De ahí que no se limiten a la mera depuración crítica de las fuentes que manejan, sino —dando un paso al frente— que propongan toda una batería de propuestas de *lege ferenda*, que resultaría injusto dejar de jalear, por causa de todo su evidente interés legislativo y doctrinal.

Aparecen sintetizadas al final de la obra, en un epígrafe titulado «Conclusiones y propuestas a modo de reflexiones jurídicas: por un nuevo modelo normativo de regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», que se lee de un tirón (son propuestas rotundas, así como claras y razonables). Se afirma en ellas, por ejemplo, sobre la base de que «la negociación colectiva constituye en sí mismo un poderoso instrumento bilateral para introducir medidas de flexibilidad interna que permitan la adaptación de las relaciones laborales a las transformaciones permanentes del escenario en que se mueven las empresas», que «en este sentido, las medidas de flexibilidad interna por decisión unilateral del empresario atribuidas en el grupo normativo formado por los arts. 41 y 40 del ET debería tener un carácter subordinado respecto a la propia lógica de actuación de la autonomía colectiva negocial como fuente bilateral de adaptación de la empresa y el trabajo a las exigencias permanentes de reestructuración y reorganización del sistema productivo en el contexto cambiante en el que se insertan y operan las organizaciones empresariales». Además, sobre la base de que «la técnica legislativa de identificación de las modificaciones sustanciales es deficiente y generadora de inseguridad jurídica», sostienen igualmente que «debería incorporarse una definición legal de lo que se entiende por modificación sustancial, sin perjuicio del inevitable margen de apertura ("textura abierta") para la interpretación judicial y en esa labor respetando, por supuesto, el juicio de racionalidad y proporcionalidad existente entre las causas —objeto de prueba— y las medidas de modificación objetiva adoptadas por el empleador en vista de la concurrencia probada de las causas empresariales». Son propuestas que inciden directamente sobre la dinámica del contrato de trabajo, aunque también hay otras —a reseñar seguidamente, y a calificar de revolucionarias— que impactan directamente sobre la regulación actual de nuestro sistema de negociación colectiva.

Así, supuesto siempre que «debería excluirse la posibilidad de modificar unilateralmente convenios colectivos extraestatutarios, pactos y acuerdos de carácter colectivo», lo que proponen es que «el régimen jurídico aplicable a este tipo de convenios colectivos extraestatutarios (así como a los pactos o acuerdos colectivos) debería ser análogo al previsto para los convenios colectivos estatutarios en la ordenación normativa vigente, es decir, el art. 82.3 ET, garantizándose, pues, el necesario acuerdo

colectivo modificativo entre los sujetos legitimados para negociar, sin perjuicio del reclamo de procesos autónomos de solución extrajudicial de los bloqueos en estos tipos de negociación colectiva gestional». Con mayor audacia, proponen asimismo la «supresión de los representantes o comisiones "*ad hoc*" (representantes de los trabajadores "*ad hoc*", elegidos en la asamblea de trabajadores, que fueron introducidas en virtud de la reforma legislativa de 2010) para la negociación de acuerdos o pactos de empresa en caso de bloqueo de la consulta-negociación colectiva gestional o de otra índole», así como «también para negociar las medidas de modificación sustancial de carácter colectivo típicas de la flexibilidad interna unilateral previstas *ex* arts. 41 y 40 ET, careciendo de las debidas garantías legales de representatividad». Evidentemente, tales supresiones crearían un vacío de interlocución, conjurado por nuestros autores con la tesis de que «cuando no existan representantes legales de los trabajadores —problema que suele afectar a las pequeñas empresas y microempresas tan abundantes en nuestro tejido empresarial— esta función podría ser asumida reclamando la institución de la mayor representatividad sindical, que actuaría como instancia representativa de cobertura de vacíos de representantes sindicales o unitarios (arts. 6 y 7 LOLS; y 87 y 88 ET)», aunque «todo ello sin perjuicio de la actuación de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva a que hace referencia el mismo apartado 4 del art. 41 ET».

Alberto Arufe Varela