

COMISIÓN DEL LIBRO BLANCO DE LAS RELACIONES LABORALES. *LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS*

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
(Lisboa, 2007), 139 pp.

Rosa M^a Rodríguez Martín-Retortillo

Investigadora del Área de Derecho del Trabajo. Universidade da Coruña.

En pleno siglo XXI, la apuesta en firme por el fenómeno de la codificación de la legislación laboral constituye —en los países de nuestro entorno más próximo— una rareza, pero también un hecho que no puede dejar indiferente a quienes —docentes y no docentes— padecemos los continuos terremotos que sacuden, en España y en todas partes, el terreno sobre el que se encuentra construido el edificio de las relaciones laborales. Es éste precisamente el caso paradigmático de la República Portuguesa, que hace ya cuatro años (más en concreto, en 2003), poniendo fin a la tradicional dispersión de la legislación laboral allí vigente, promulgó un novedoso «Código del Trabajo [*Código do Trabalho*]». Se trata a día de hoy de una norma plenamente vigente en el país vecino, pero también sometida a una evaluación sin complejos de su calidad jurídica y de su eficacia. Este proceso evaluador lo puso en marcha la Resolución del Consejo de Ministros portugués núm. 160/2006, sobre creación de la denominada «*Comissão do Livro Branco das Relações Laborais*», a la que se atribuía un complejo «mandato» de evaluación crítica —tras los citados cuatro años de vigencia del Código—, a través de la formulación de hasta cinco tipos distintos de «bases» concretas, que la Comisión debía articular en «medidas» practicables. Pues bien, el fruto de los trabajos de esta Comisión —de composición muy plural y presidida, si se me permite la expresión, por «el Alonso Olea portugués», esto es, el Prof. Dr. Dr. *h.c.* Antonio MONTEIRO FERNANDES, Catedrático de Derecho del Trabajo del Instituto Superior de Ciencias del Trabajo y de la Empresa (ISCTE) de Lisboa— es el «Libro Blanco» que aquí brevemente se reseña, publicado por el Ministerio portugués de Trabajo el pasado año 2007. De su interés comparatista superlativo, también desde el punto de vista jurídico-laboral español, tratan las líneas que siguen.

Formalmente hablando, el «Libro Blanco» aparece dividido en cinco «Partes», completadas con sus correspondientes «Índices y Anexos» finales. Tratan, respectivamente, del «Mandato, organización y desarrollo de los trabajos de la Comisión», de la «Caracterización del mercado de trabajo», de la «Regulación de la adaptabilidad», de las «Relaciones laborales en la empresa», y de las «Recomendaciones y propuestas». Estas últimas (págs. 87 a 124) constituyen, sin duda, la médula del propio «Libro Blanco». Y dentro de ellas, lo más interesante —desde el punto de vista iuscomparatista general— sea quizá su apartado «I» (rotulado «La sistematización y simplificación del acervo legislativo»), cuya infraestructura resulta anclada en las tres siguientes afir-

maciones-clave: 1) «la Comisión asumió la opinión de que no debería ponerse en cuestión la fórmula de la codificación adoptada en 2003», pues —aparte haberse ganado en «accesibilidad de las reglas para los destinatarios»— «no se han manifestado, de modo significativo, críticas a la opción codificadora, señaladamente por parte de los operadores jurídicos colocados, ante ella, en posiciones más sensibles (los magistrados y abogados)»; 2) ahora bien, «es también un hecho que una codificación implica un grado de consolidación de las soluciones normativas que puede no adecuarse a la evolución rápida y multimoda de las realidades encaradas»; y 3) supuesta la necesidad de revisión del Código del Trabajo, debía tenerse en cuenta que «la organicidad del código implica que cada alteración sea acompañada de una revisión de las conexiones lógico-normativas que se relacionan con ella».

Sobre esta base, sólo cabe hablar de realismo y verdadero sentido práctico de la Comisión, a la hora de encarar las enmiendas que propone en su «Libro Blanco». Ante todo, porque «no tendría ningún sentido pretender, en este momento, sustituir una concepción estructural por otra, ni —mucho menos— hacer un gran número de modificaciones dictadas por razones “estéticas”». Esto sentado, lo que la Comisión propone es —a la vez— integrar en el Código y desagregar de él determinadas normas, que contribuirían a mejorar la «sistematización» general del mismo. En esta línea, se integraría en él —aparte el «régimen del trabajo temporal»— el contenido de la Ley 35/2004 —pero sólo respecto de lo que denomina «su articulado útil»—, que tan sorprendente nos pareció desde un primer momento a los iuslaboralistas españoles, pues «acumula las características de un “reglamento” y de una “extensión” del Código», aunque teniendo en cuenta que el resultado debería ser «un Código del Trabajo con un número de artículos inferior al que el conjunto del Código y de la Ley 35/2004 totaliza actualmente». En cambio, se desagregarían «cinco leyes extravagantes», relativas a las materias de «salud y seguridad en el trabajo, trabajo a domicilio, fondo de garantía salarial y arbitraje no voluntario», teniendo en cuenta —en todo caso— la necesidad de contar, en sentido estricto, con un verdadero «texto reglamentario del Código». Las mejoras de detalle, y más técnicas, propuestas por la Comisión son muchas y muy interesantes (por ejemplo, en una línea desburocratizadora de las relaciones laborales, se habla de «un formalismo excesivo en lo que respecta a algunas comunicaciones obligatorias y procedimientos de información y negociación impuestos al empleador», a enervar mediante la «disponibilidad de formularios on-line para el cumplimiento de las obligaciones»). Y no deja de sorprender la atención que la propia Comisión prestó a soluciones vigentes en otros ordenamientos laborales europeos, incluido el nuestro —que tan bien conoce su presidente, el profesor MONTEIRO FERNANDES—, evidenciándolo entre otros varios datos —a propósito del tema crucial de los costes del despido— su afirmación de que «por lo menos en los casos en que el despido haya sido fundado en un comportamiento ilícito del trabajador, comprobado por el tribunal pero que éste no consideró ser suficientemente grave para justificar la cesación del contrato, se considera que debe ser adoptada una solución semejante a la que rige en el Ordenamiento español, haciendo que el Estado asuma, en todo o en parte, los costes que puedan ser asociados a la excesiva demora en la conclusión de la acción judicial».