

Ahora bien, en la perspectiva complementadora de realismo y normativismo (Ferrajoli) seguida por nuestro autor, el problema de los grupos se separa tanto del problema del "conflicto de normas" como del "desconocimiento de las formas", planteando un nuevo y diverso problema de valoración de un determinado comportamiento empresarial o práctica económica, posibilitado por los preceptos de autonomía privada y en base a la emersión de una nueva realidad organizativa de la empresa, a la luz de las "normas materialmente aplicables" a estas nuevas realidades estructurales y estratégicas — problema, pues, entre comportamientos y normas—. En consecuencia, la reflexión jurídica sobre los grupos, aparece como un campo particularmente abonado o privilegiado para la reflexión sobre el "gobierno del sistema de acción colectiva o global de la empresa" (T. Treu), que no puede prescindir, con vistas a satisfacer las ineludibles exigencias de racionalización de aquellos "nuevos intereses categoriales" (internos y externos) que la práctica contractual, las fuentes normativas y la intervención judicial identifican en articulaciones de la empresa que no se identifican ya *tout court* con su forma jurídica, de la "reestructuración reflexiva, a través de una continua reinterpretación y renegociación, de los diversos sectores normativos que en aquel sistema de acción confluyen".

Llegado al final, pues, se advierte que ha merecido la pena, que está plenamente justificada la lectura de la obra, que estamos en presencia de un producto de alta calidad, a buen seguro útil a todos los que "por vocación o profesión" se han de enfrentar con estos problemas nucleares y actuales de la ciencia jurídica. Parafraseando la calificación más alta de una conocida guía del viajero "justifica por sí mismo el viaje".

VALDÉS DE LA VEGA, Berta:
La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral
Editorial Trotta, Madrid, 1997, 228 p.

POR MARÍA DOLORES SANTOS FERNÁNDEZ (*)

El libro que tengo la ocasión de recensionar aborda un tema de innegable actualidad jurídico-laboral, como es el relativo a la profesionalidad del trabajador, entendida como elemento de carácter personal que se sitúa en el interior del contrato de trabajo. La obra fue el resultado de una sólida labor de investigación que culminó en 1993 en la tesis doctoral de la autora a la que se le otorgó la máxima calificación. Sin embargo, la que fuera su tesis debió ser modificada y actualizada a la vista de los cambios normativos producidos con posterioridad que incidieron en la cualificación profesional del trabajador como instrumento necesario para conseguir la flexibilidad y adaptabilidad de las relaciones laborales perseguidas. De este modo, la profesora Berta Valdés lleva a cabo una tarea de reedificación de su trabajo de investigación que cristaliza en la elaboración del presente libro.

La profesionalidad es componente principal del trabajo que constituye el objeto del contrato dirá la autora en las primeras páginas del libro, en el que efectúa un minucioso y rico estudio de la profesionalidad como elemento esencial en la determinación cualitativa del objeto del contrato de trabajo y como límite de la prestación debida del trabajador. Por tanto, la profesionalidad se *contractualiza* y juega un papel decisivo en dos momentos de la relación laboral, estrechamente vinculados pero diferentes. Como elemento que debe ser valorado en la determinación del objeto del contrato, primero, y como límite en el cumplimiento de la obligación de trabajar, después.

La profesora Berta Valdés dedica los primeros capítulos del libro a analizar los elementos necesarios para configurar el objeto del contrato como un objeto válido, refiriéndose fundamentalmente al requisito de la determinación del mismo. En los capítulos III y IV la autora establece cuál es el régimen jurídico de la profesionalidad, es decir, a través de qué elementos la profesionalidad, considerada como un valor subjetivo e individualizado de cada trabajador, se objetiviza, conformándose un sistema válido para fijar el objeto del contrato, de un lado, y atribuir un "status jurídico" dentro de la organización productiva a los trabajadores, de otro. Por último, en los capítulos V y VI establece el contenido de la prestación debida del trabajador y analiza el papel que la profesionalidad juega en la determinación inicial de aquella y en las posteriores novaciones sufridas a lo largo de la vida de la relación jurídico-laboral.

(*) Universidad Carlos III de Madrid.

Ya en la introducción define la profesionalidad como el conjunto de conocimientos del sujeto adquiridos durante su carrera profesional y de aptitudes personales inherentes a cada uno. Es también en este momento cuando la autora destaca la conexión existente entre la profesionalidad y valores constitucionalmente protegidos como el pleno desarrollo de la personalidad y la dignidad de la persona. Al mismo tiempo señala que desde el momento inicial de la relación contractual las partes deben garantizar el respeto absoluto a la profesionalidad del trabajador, para lo que debe existir el suficiente respaldo de la autonomía colectiva, a través de la que se dé una respuesta a la "fragilidad" que en la relación individual sufren los valores personales del trabajador, entre los que se hayan sus aptitudes profesionales, fragilidad que existe no obstante el enganche constitucional señalado.

En el primer capítulo la profesora Valdés de la Vega, establece la diferenciación entre el objeto del contrato y el objeto de la obligación, para posteriormente centrarse en las exigencias legales que el objeto debe reunir para ser válido, fijando cuando el requisito de la determinación del mismo (por ser suficiente) se entiende cumplido. Para ello utiliza las categorías y conceptos del Derecho Civil sobre Contratos y Obligaciones, llevando a cabo un pormenorizado análisis del artículo 1.273 del Código Civil. Será en el segundo capítulo cuando la autora examine el cumplimiento del requisito de la determinación mínima del objeto en el contrato de trabajo. Para ello distinguirá entre determinación genérica del objeto y determinación individualizada, resaltando la relevancia del elemento de la profesionalidad en el primer caso, ya que a su través se dota de homogeneidad a la utilidad y valor que para el acreedor tengan las actividades incluidas en el objeto. También es en este capítulo donde se enumeran los modos en que se determina el objeto del contrato, predominando la autonomía de la voluntad individual, junto a la que concurre excepcionalmente la voluntad unilateral del empleador (art. 41.1 f) y 52 b) del E.T). A través del *consenso entre los dos contratantes* se determina la realidad social sobre la que recae el vínculo creado, es decir, el conjunto de actividades que constituyen el trabajo objeto del contrato laboral. La forma en que ello se realiza, cuando se trate de determinación genérica (por otro lado la más usual en la determinación del objeto del contrato de trabajo), es mediante la elección de uno de los *elementos clasificatorios negociados colectivamente*. De esta forma, en la negociación colectiva se crean los elementos a través de los cuales, y mediante la remisión de las partes a los mismos, se delimita cualitativamente el objeto del contrato. La actuación de la normativa sectorial (Ordenanzas Laborales y Negociación Colectiva), como espacio normativo encargado de llevar a cabo la configuración de los sistemas clasificatorios mediante los cuales se delimita el objeto pactado, es analizado exhaustivamente en los capítulos III y IV (todo ello referido a la determinación genérica del objeto, ya que la determinación individualizada responde a una lógica distinta, a la que la autora dedica una atención menor por ser una forma más inusual de determinación del objeto en el contrato laboral).

El capítulo III, si bien hace referencia a la situación jurídica de la normativa sectorial caracterizada por el vacío normativo que supone la derogación de las Ordenanzas Laborales y a la recuperación de ese espacio por la negociación colectiva, sin embargo, el principal objetivo de este capítulo es el de señalar las pautas fijadas por el art. 22 del E.T. Pautas que deberán ser respetadas por "la Negociación Colectiva, o en su defecto, (por el) acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores" al establecer "el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales". Se alude, por tanto, al marco legalmente previsto en el que debe desenvolverse la autonomía colectiva a la hora de llevar a cabo la encomienda estatutaria. Una vez descrita la primera y más genérica intervención heterónoma sobre la voluntad individual de los contratantes (aunque a excepción de lo previsto en el apartado 5º del art. 22 del E.T, la verdadera incidencia que el precepto ejerce no es tanto sobre la autonomía individual, cuanto sobre la autonomía colectiva, siendo ésta la que a su vez condiciona el ejercicio de aquélla), la profesora Berta Valdés se introduce en el capítulo IV en el estudio de los distintos elementos clasificatorios existentes en las normas sectoriales, fundamentalmente en la Negociación Colectiva. Sin embargo, también analiza el contenido de las Ordenanzas Laborales al respecto, no tanto por el valor jurídico de las mismas en la actualidad, como por la asunción en muchos Convenios vigentes del modelo clasificatorio recogido en ellas. Respecto a los sistemas previstos en las Ordenanzas, era la categoría profesional (en la que aparecía una detallada descripción de las tareas, dando lugar a un *excesivo fraccionamiento de la actividad*) la que servía como elemento por medio del que se determinaba el objeto del contrato, lo cual *limitaba la puesta en práctica de la total cualificación profesional contratada*. Lo anterior, por otro lado, enlazaba, como pone de manifiesto la autora, *con el objetivo organizativo, tendente a valorar la repetición de las actividades, minusvalorando con ello la dimensión cualitativa de la prestación*. El posterior examen pormenorizado de los modelos de Convenios Colectivos, según el sistema clasificatorio asumido, evidencia la existencia de distintos tipos de éstos en los que el elemento clasificatorio a través del que se procede a la determinación del objeto del contrato, varía de unos a otros, no sólo en el *nomem* (categoría, grupo profesional, nivel profesional, etc.), sino también en el contenido, haciendo muy difícil determinar cuál es el elemento que con carácter general sirve como referente a la autonomía individual para fijar el objeto contractual. No por ello la autora renuncia a establecer qué contenido debe tener el elemento clasificatorio (con independencia del nombre) para que a su través se realice una completa determinación del objeto; y ello porque muchas de las fórmulas empleadas en la negociación colectiva son insuficientes para llevar a cabo tal cometido. A ello se dedica la última parte del capítulo IV, en el que se analizan las nuevas fórmulas utilizadas por los Convenios (*refundir varias categorías dentro de una de ellas; descripciones excesivamente inespecíficas en los grupos profesionales que no constituyen una agrupación genérica de cualidades profesionales; construcciones que se adaptan al art. 22 del E.T*), dejando al margen aquellas otras que, aun recogi-

das en algunos Convenios, derivan directamente de la normativa sectorial estatal, remitiéndose a lo que se dijo con ocasión del estudio de los sistemas clasificatorios en ellas previstos. A efectos de esclarecer el contenido que debe el elemento clasificatorio contener, la autora considera, que la profesionalidad del trabajador es elemento esencial en *la configuración del elemento clasificatorio idóneo para determinar el objeto del contrato*.

En los capítulos V y VI la profesora Valdés realiza un análisis de la prestación laboral, objeto de la obligación de trabajar, así como del papel jugado por la profesionalidad del trabajador en la configuración inicial y sucesiva de la misma. En el capítulo V se dibujan los contornos de la prestación debida que *incluye tanto el trabajo realizado bajo las órdenes del poder de especificación (y por tanto dentro del objeto del contrato), como aquel otro producto de las modificaciones que el empresario puede ordenar en virtud del ius variandi* (al margen del objeto contractual). Pero es en el capítulo VI donde la autora analiza el régimen jurídico de la prestación laboral, para lo cual examina los dos elementos que concurren en la delimitación de aquélla: los poderes del empresario (poder de dirección e *ius variandi*) y la profesionalidad del trabajador como límite a los mencionados poderes.

Si, como señala la autora, el poder de dirección está constituido por un haz de facultades que el empresario puede ejercer dentro del objeto del contrato, y, consecuentemente, referido a cualquiera de las actividades para las que el trabajador ostenta las aptitudes profesionales necesarias, y si entendemos que el art. 39.1 del E.T regula el ámbito de actuación del poder de dirección, sólo cuando ese ámbito de actuación coincida con la dimensión del objeto contractual, existirá una coherencia entre la aptitud profesional acordada y el ámbito del poder de especificación empresarial. Sin embargo, como pone de manifiesto la autora, ello no ocurre con frecuencia, por lo que se reclama un *esfuerzo interpretativo* para el que propone *bien una revisión de las notas conceptuales del poder de dirección, o bien un nuevo análisis del régimen de determinación del objeto del contrato*. En relación al *ius variandi*, como otro modo de ejercicio del poder empresarial para conformar la prestación laboral, y a las facultades que el empleador puede ejercitar en virtud del art. 39.5 del E.T, éstos sólo podrán ejercitarse *siempre que el trabajador posea los conocimientos y aptitudes precisos para la ejecución del contrato*. Por tanto, junto a los límites expresamente previstos en la ley, referidos a la concurrencia de causas y a la temporalidad de la medida, la autora considera que también debe la profesionalidad del trabajador actuar como límite. Consecuentemente, la profesionalidad contribuye de forma especialmente relevante a configurar el ámbito obligacional del deudor de la prestación laboral.

Las aptitudes profesionales deben concebirse como un valor que merece la garantía y protección del Ordenamiento Jurídico, y, por tanto, como un límite a todas aquellas actuaciones que pretendan desconocerlo, de tal forma que es la profesionalidad la que debe condicionar la constitución y desarrollo de la relación laboral, y no al revés. La profesora Berta Valdés se encarga de poner de manifiesto lo anterior a través de la elaboración de una obra caracterizada por

la precisión y sencillez con que aborda el tema objeto de su investigación, y ello, no obstante la complejidad de lo estudiado, lo que denota la rigurosidad y madurez científica de la autora, y hace que la lectura del libro sea tarea obligada para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo