
Recensiones bibliográficas

Políticas Sociolaborales

M.^a Belén CARDONA RUBERT y Jaime CABEZA PEREIRO
Cizur Menor, Civitas-Thomson Reuters, 2014, 582 págs.

Acaba de publicarse un libro que a buen seguro ocupará un lugar de referencia en la manualística jurídico laboral y de seguridad social española. Se trata de la 1.^a edición de la obra colectiva *Políticas Sociolaborales*, coordinada por M.^a Belén CARDONA RUBERT, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, y por el profesor gallego Jaime CABEZA PEREIRO, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo. Formalmente consta de trece capítulos en coautoría, precedidos de un Prólogo a cargo de quien fuera Ministro de Justicia, Juan Fernando López Aguilar.

Desde el primer momento se concibió, según sus propios coordinadores, como «un manual de estudio y consulta para la asignatura homónima del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos», siendo pues sus principales destinatarios los alumnos de grado y posgrado de dicha titulación. En este sentido, la oportunidad de *Políticas Sociolaborales* es innegable, visto sobre todo que viene a ocupar un espacio insuficientemente cubierto hasta ahora desde nuestra disciplina. Se trata de un manual muy bien diseñado, que logra algo poco habitual, quizás por la complejidad que entraña: pese al elevado número de autores que participan en él, la sistemática tipo «racimo» que siguen sus trece capítulos le dota de una gran coherencia interna. Todo lo cual se explica, a mi juicio, porque el hilo conductor del libro está perfectamente definido desde sus primeras páginas. En efecto, es el primer capítulo el que marca el compás de los sucesivos –y esto es mérito indiscutible de los coordinadores de la obra, que son también los autores de dicho capítulo inicial–, a través de una primera aproximación al concepto de «políticas sociolaborales». Tras constatar las dificultades que surgen a la hora de identificar con precisión qué es y cuáles son las políticas sociolaborales, se opta por una definición clásica y restrictiva, circunscribiéndolas a aquella clase de políticas que se proyectan sobre el trabajo y sobre la protección social. En este esfuerzo delimitador, los autores se aproximan –para descartarlos del estricto ámbito de las políticas sociolaborales– a otros derechos de contenido social (derecho a la vivienda, derecho a la salud, derecho a la protección de la familia, etc.), pero que no se consuman necesariamente a través de políticas de dicha naturaleza; motivo por el cual, en principio, exceden de ese significado restrictivo del que se parte.

A partir de ahí, y con la Constitución Española como norma vertebradora, el segundo capítulo aborda el modelo económico y social vigente en España desde un punto de vista subjetivo, entrando a examinar los distintos actores que intervienen en la formulación de las políticas socio-

laborales. Y ello, de una forma doblemente transversal pues se ocupa, en primer lugar, tanto de los sujetos que operan en el ámbito privado (organizaciones sindicales y empresariales; actores del llamado «tercer sector», a caballo entre el sector público –de interés general– y el sector privado con ánimo de lucro –Cooperativas, Sociedades Laborales, mutualidades de previsión social o empresas de inserción–), como de aquellos que lo hacen desde el sector público. Pero es que dentro de estos últimos, en segundo lugar, no solo se identifican los actores que operan en el plano supranacional (OIT y Unión Europea, principalmente), sino que también se detallan las competencias asumidas por nuestra administración pública, en cada uno de sus tres niveles territoriales.

Los dos siguientes capítulos de *Políticas Sociolaborales* desentrañan el modelo español de relaciones laborales, construido y consolidado a raíz de la Constitución Española. Al respecto, y pese a la progresiva tendencia hacia la convergencia entre los distintos sistemas nacionales de relaciones laborales, fruto a su vez de la poderosa influencia que ejerce la Unión Europea, se evidencia cómo el nuestro conserva sus propias señas de identidad, las cuales permiten definirlo como un «modelo democrático construido sobre la base de un Estado Social y de Derecho, en el marco de una economía de mercado y con fuerte presencia del poder público como garante del interés general». Se examinan críticamente las principales reformas que han afectado a dicho modelo de relaciones laborales desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, y, en particular, en la reconfiguración de la negociación colectiva y sus productos, llamando la atención acerca del fracaso o la ausencia total de diálogo con los interlocutores sociales en los últimos años, pese a la utilidad y eficiencia del diálogo social y de la concertación social en el ámbito de las políticas económicas y sociales. A continuación, también se disecciona la protección que nuestro modelo de relaciones laborales concede al trabajo, que opera con diferente intensidad de regulación, en función de las diversas formas de trabajo existentes: asalariado y por cuenta propia, retribuido y no retribuido, etc.

El quinto capítulo está dedicado de forma monográfica a las políticas relativas al contrato de trabajo. Y más en concreto:

1. En torno a su duración, profundizándose aquí no solo en las causas que han llevado a la dualidad del mercado de trabajo, sino también en las disfuncionalidades que presenta la vigente regulación normativa
2. En torno a las políticas salariales, que han venido propiciando una paulatina disminución de los salarios, como consecuencia de otras políticas públicas más centradas en la reducción del déficit y de la deuda pública
3. En torno a las políticas sobre tiempo de trabajo, que no solo se dirigen a la limitación de la jornada, sino que se extienden a requerimientos de igualdad entre hombres y mujeres, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral e, incluso, de seguridad y salud en el trabajo
4. En torno a las políticas de crisis de empresas, que hacen patente la necesidad de compatibilizar la protección del trabajador con el aseguramiento de la eficacia económica de la empresa.

Con el trasfondo de la elevadísima tasa de paro y el objetivo permanente del pleno empleo –principio rector de dimensión constitucional que forma también parte de la Estrategia Europea para el Empleo–, los cuatro siguientes capítulos quizá sea los que integren el centro neurálgico de este manual, dado que se dedican al estudio de las políticas de empleo. Y lo hacen, pasando de una perspectiva general a una perspectiva más particularizada; analizando sus elementos cuantitativos pero también los cualitativos; y tanto desde un punto de vista objetivo como subjetivo. Dentro de las políticas activas, se analiza sobre todo la intermediación laboral –término un poco «antiguo», según los autores, frente al más preciso y moderno de «colocación», y respecto del cual se aprecia un mayor espacio de actuación por parte de la iniciativa privada– y la formación profesional y formación para el empleo. Ahora bien, que las referidas políticas tengan como objetivo último la consecución del pleno empleo, en modo alguno significa que se tenga que sacrificar la dignidad y la calidad de las distintas situaciones laborales. Por eso mismo, los autores examinan los elementos cualitativos de las políticas de empleo, pero también los de las personas empleables, de manera que puedan ponerse en marcha políticas destinadas a colectivos que presentan especiales dificultades para incorporarse o permanecer en el mercado de trabajo: mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, personas de edad avanzada, parados de larga duración, trabajadores con contratos precarios y, en general, todos aquellos colectivos que agrupan a personas susceptibles de ser discriminadas por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, o por su orientación sexual. Y mención especial merecen, dentro de las políticas activas de empleo, las dirigidas a fomentar el autoempleo y –en terminología que, pese a no ser en absoluto novedosa, parece haberse impuesto hoy de forma irreversible– el emprendimiento empresarial. A ello se dedica el décimo capítulo de esta obra colectiva, bajo el marco genérico de la empresa.

Una vez desgranadas las políticas activas en sentido amplio, el capítulo decimoprimeros aborda el estudio de las políticas pasivas de empleo, cuyo máximo exponente son las prestaciones por desempleo; si bien es cierto, como advierte su autor, que en estas últimas existen múltiples conexiones con las políticas activas, entre otras cosas, porque «no se entienden si no es a su servicio». Este encuadramiento de las prestaciones por desempleo dentro del marco global de las políticas de empleo supone ir más allá de la estricta prestación económica, teniendo en cuenta que esta suele ir acompañada de elementos de activación, potenciados como consecuencia de las directrices europeas sobre empleo. En este contexto, además de analizar el autor los diferentes niveles en que operan las prestaciones por desempleo, estudia las diferentes medidas de activación (suscripción del compromiso de actividad, acciones de mejora de la ocupabilidad, el no rechazo de una colocación adecuada, etc.) con ocasión de los distintos programas de empleo.

Sobre la base siempre de que las políticas sociolaborales no son solo las que se proyectan sobre el empleo, sino también –como se advierte desde el comienzo del libro– las que se proyectan sobre la protección social, los dos últimos capítulos se dedican precisamente al estudio de la segunda parte de la definición propuesta: las políticas de protección social, en cuanto que constituyen una manifestación básica de nuestro Estado Social. En primer lugar se sistematizan las prestaciones públicas en función de su naturaleza, de su procedencia y de la forma en que se suministran. Concretamente, las prestaciones de seguridad social, en sus niveles contributivo,

no contributivo y puramente asistencial; las dispensadas por el Sistema Nacional para la Autonomía y la Atención a la Dependencia; e, incluso, las que provienen de los sistemas privados y complementarios de protección social. Por su parte, el último capítulo se centra en las políticas de protección social y lucha contra la pobreza, dedicando especial atención a las rentas mínimas de inserción, que son una clase de prestaciones asistenciales de carácter residual y subsidiario y externas a nuestro sistema de seguridad social, que existen también en buena parte de los Estados miembros.

Todo lo que acaba de decirse, unido a la talla intelectual y científica de los numerosos autores que han elaborado *Políticas Sociolaborales*, evidencia que se trata de un libro magníficamente ejecutado. Y que no escapa, por cierto, ni de planteamientos críticos ni de eventuales propuestas de mejora. Por eso mismo, cabe concluir que este manual no solo cumple con creces su objetivo inicial de dirigirse a los estudiantes y egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sino que resulta ser también una obra idónea para los principales actores de las políticas sociolaborales y, en general, para cualquier profesional que participe en el complejo entramado de las relaciones laborales.

Lucía Dans Álvarez de Sotomayor

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Universidad de La Laguna