

Contrapeso judicial de la reforma laboral



JESÚS LAHERA FORTEZA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE Y CONSULTOR DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

El contrapeso judicial de la reforma laboral 2012 ha terminado por desmentir algunas de sus lecturas iniciales, que entregaban todo el poder de las relaciones laborales a las empresas. Tras estos años de jurisprudencia del Tribunal Supremo y de doctrina judicial, sobre todo de la Sala Social de la Audiencia Nacional, las medidas de esta reforma han sido interpretadas en una clave bien distinta a la de otorgar un poder discrecional a las empresas.

Frente a la interpretación que otorgaba a la empresa una capacidad ilimitada de modificar unilateralmente los contratos de trabajo para ganar competitividad, el contrapeso judicial exige una razonable y proporcionada adecuación entre la modificación y el fin perseguido, descartando la degradación de las condiciones laborales para competir con bajos costes. En contraste con las lecturas que entendían que la flexibilidad laboral vaciaba el poder sindical, los jueces fortalecen los procedimientos de negociación de buena fe entre la empresa y los representantes de los trabajadores en todas las medidas de flexibilidad interna, controlando incluso la constatación de pro-

puestas y contrapropuestas entre las partes negociadoras. Al contrario que las hipótesis que asociaban la reforma a la implantación de prácticamente un despido discrecional –si no arbitrario–, la jurisprudencia y la doctrina judicial configuran los despidos por razones económicas y empresariales exigiendo razonabilidad y proporcionalidad de las extinciones respecto a los fines perseguidos, y una negociación fiable con la parte sindical en los despidos colectivos. En respuesta a los riesgos de vacío laboral que generaba la limitación a un año de la prórroga legal de los convenios colectivos, el contrapeso judicial avala los pactos contrarios entre las partes negociadoras, antes y después de la reforma, en cualquiera de sus formas, y, si existe desacuerdo, declara la incorporación al contrato de trabajo de las condiciones convencionales. En detrimento del exceso de intervencionismo del arbitraje obligatorio en las inaplicaciones convencionales, ideado por la reforma, el Tribunal Constitucional exige que exista la posibilidad de una impugnación judicial del laudo, que devuelve a este contrapeso el control de la causa empresarial alegada.

La implantación del cambio político laboral propuesto en 2012 necesitaba de este acompañamiento judicial porque los poderes en sociedades como la nuestra están diversificados y ejercen de contrapesos entre sí, siendo inútil desvincular una acción política de esta intensidad con su puesta en práctica en las empresas bajo el control judicial. No ha existido una contrarreforma laboral judicial, sino solo el predominio de determinadas interpretaciones que han avalado su flexibilidad y modulado algunos de sus efectos, teniendo en cuenta la complejidad de todos los intereses presentes en las relaciones laborales. En cualquier caso, si la intención inicial de la reforma podía ser quitar poder a los jueces sociales, ha logrado lo contrario. Ahora el control judicial se extiende no solo a los meros conflictos jurídicos, sino también a los conflictos de intereses contrapuestos e inevitables en el trabajo.

Tras esta depuración judicial, el equilibrio de las medidas de la reforma es ahora, bien que con este precio, probablemente mayor, lo que ha permitido introducir las dosis nece-

sarias de flexibilidad laboral con una atención especial a los procedimientos de negociación sindical, los derechos individuales de los trabajadores implicados y el respeto a los contratos de trabajo y pactos suscritos. También existe una seguridad jurídica en la aplicación de sus medidas, que favorece su mejor implantación en las empresas.

La reforma laboral está ya integrada en su aplicación judicial con estos equilibrios. Quizás por ello resulte conveniente contraponer el habitual discurso de su derogación con el de la recepción de estas interpretaciones judiciales, para evitar el riesgo de desmantelar todo un sistema de flexibilidad laboral y de sustituirlo por otro más rígido, que vuelva a caer en la incertidumbre judicial, desembocando en un resultado idéntico al existente. Porque, a la luz de la experiencia, si la ley laboral otorga más poder a la empresa, el contrapeso judicial suele inclinarse hacia la protección sindical y de los trabajadores, pero si quita una flexibilidad necesaria, el resultado es el contrario, tomando fuerza judicial el interés empresarial.

“ Si la ley otorga más poder a la empresa, el contrapeso judicial se inclina a la protección sindical y de los trabajadores ”