

Modificaciones contractuales laborales



JESÚS LAHERA

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

El eje de los sistemas jurídicos de las fuentes de obligaciones es, en cualquier ámbito, el debido cumplimiento de los contratos. Por ello, el artículo 1256 del Código Civil impide que los contratos queden al arbitrio de una de las partes con las correspondientes vías de resarcimiento en caso de incumplimiento. Solo así resulta posible la satisfacción de los intereses de las partes contratantes y la seguridad jurídica en el ejercicio de la libre autonomía contractual.

El ordenamiento laboral permite, sin embargo, amplias modificaciones sustanciales del contrato de trabajo en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sin apenas límites temporales ni materiales, cuando "existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción", siendo consideradas tales "las que estén relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa". El trabajador y, en supuestos de dimensión colectiva, sus representantes, pueden impugnar judicialmente la modificación contractual, corres-

poniendo también al afectado, si acredita un perjuicio, el derecho a rescindir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días salario/año con máximo de 9 mensualidades.

La necesaria adaptación de las condiciones salariales y laborales a la situación económica intensificó en la reforma laboral este procedimiento de modificación contractual del artículo 41 ET, tanto de contratos de trabajo individuales como de pactos colectivos o decisiones unilaterales de esta naturaleza, dejando la inaplicación de convenio colectivo al procedimiento regulado en el artículo 82.3 ET, con consecuencias bien distintas. Esta decisión legal no ha supuesto, ni mucho menos, la libre discrecionalidad de la empresa en la modificación contractual, como bien expresa la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2014 y la doctrina judicial de la Sala Social de la Audiencia Nacional, siendo necesario acreditar la razonable adecuación entre la causa acreditada y la decisión empresarial, que debe ser, a su vez, proporcionada respecto al objetivo perseguido. Este juicio de ido-

neidad no implica valorar que la medida sea o no la óptima dentro de la gestión empresarial sino constatar, en estos términos, su adecuada finalidad y proporcionalidad, evitando una mera competencia empresarial con bajos costes laborales que pudiera desembocar en un *dumping social*.

Este acertado contrapeso judicial pone de manifiesto la necesidad de dar más valor a lo firmado en un contrato de trabajo, como sucede con cualquier pacto privado. La excesiva sacralización en España del convenio colectivo estatutario sectorial como norma jurídica, lo que ha dificultado siempre su adaptación a la realidad empresarial, ha tenido, entre sus consecuencias, esta degradación jurídica de la autonomía contractual, tanto en el plano individual como colectivo, al ser calificados como contratos los pactos colectivos, sujetos también al artículo 41 ET.

No es razonable que, precisamente, los acuerdos más próximos a la empresa, en este doble plano individual y colectivo, queden a merced de la unilateralidad empresarial, bien que con este control judicial y conforme

a los procedimientos legalmente establecidos.

La adaptación del convenio colectivo sectorial a la empresa, que propicia la reforma laboral de 2012 y que todavía podría tener mayor profundidad jurídica en un futuro, debería, en contrapartida, acotar más la modificación unilateral del contrato individual y del pacto colectivo. Es necesario reconsiderar los límites materiales y temporales de la capacidad unilateral del empresario en el cambio sustancial de los contratos laborales, más aún cuando ya afectan a la cuantía salarial.

Las sociedades desarrolladas respiran por la libre autonomía contractual y la seguridad jurídica en el respeto a los pactos privados. No se debería apartar tanto el contrato de trabajo de estos principios porque ello vuelve en contra precisamente de la productividad y competitividad que se pretende defender. Será necesaria, tras la tempestad, una reconstrucción del contrato individual y colectivo que dé mayor fortaleza, vigor y seguridad jurídica a la libre autonomía contractual en nuestras relaciones laborales.

“No es razonable que los acuerdos más próximos a la empresa queden a merced de la unilateralidad empresarial”