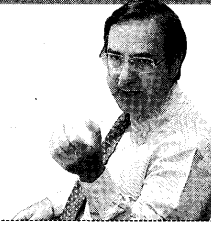


Control judicial de la gestión empresarial



FEDERICO DURÁN LÓPEZ
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO.
SOCIO DE GARRIGUES

Uno de los ejes de la reciente reforma laboral ha sido el de la pretensión de avanzar en la objetivación del control, administrativo y judicial, de las decisiones empresariales de gestión. El cambio de la redacción de los supuestos que permiten la modificación de condiciones de trabajo o las extinciones de contratos por motivos económicos, técnicos, organizativos o productivos, se ha tratado, en ese sentido, de presentar como un avance en la seguridad jurídica y en la limitación de la discrecionalidad de la Administración y de los jueces, a la hora de considerar justificadas o no las decisiones empresariales.

Las críticas han llevado a volver a plantear, en el trámite parlamentario, las posibles vías para avanzar en esa mayor seguridad jurídica, que, al decir de quienes insisten en la necesidad de aclarar y de concretar las novedades introducidas, tendría que proporcionar al empresario un razonable grado de certeza en cuanto a la aceptación de sus decisiones de modificación o extinción de relaciones de trabajo, cuando

concurran determinadas circunstancias, bien definidas y precisadas.

Se pone el ejemplo, profusamente utilizado al hilo de las recientes discusiones sobre la reforma, de la existencia de seis meses de pérdidas. La acreditación de estas pérdidas haría que las decisiones empresariales fundadas en las mismas, tanto si se refieren a la reorganización de las actividades productivas como a la supresión de puestos de trabajo, hubieran de considerarse justificadas, desapareciendo cualquier margen de discrecionalidad del juzgador a la hora de controlar la procedencia o no de la decisión empresarial. Por esa vía parece que se trata de avanzar en el trámite parlamentario.

Creo que es un planteamiento erróneo. Primero, porque no siempre son las pérdidas económicas las que justifican una medida de reorganización empresarial. Y en otros supuestos, cuando la empresa trata de mejorar o mantener su posición competitiva en el mercado, de anticiparse a los cambios de la demanda, etcétera, no puede encontrarse una referencia tan precisa como la del periodo de pérdidas. Segundo,

porque incluso en este caso, la introducción de la referencia temporal no garantiza una mayor seguridad jurídica: siempre la Administración o el juez podrán valorar si las medidas empresariales son proporcionadas, podrán considerar que existen alternativas, o podrán concluir que las planteadas carecen de justificación razonable.

Y el planteamiento es erróneo porque creo que, en los términos en que se plantea, el problema es irresoluble. Nunca podrán encontrarse, por mucho que despleguemos nuestra capacidad de inventiva, criterios objetivos para definir las situaciones empresariales ante las que pueden adoptarse determinadas medidas, que, por responder a tales criterios, respecto de los que no existiría margen de apreciación, hayan de ser necesariamente aceptadas por aquellas instancias externas que tienen atribuido el control de las mismas. Eso es, en sí, misión imposible. La empresa no conoce reglas objetivas de gestión ni las previsiones relativas a la evolución de los mercados pueden constituir una ciencia exacta. El riesgo empresarial, por mucho que se reduzca,

siempre tendrá que existir en una economía libre. Las empresas, y los empresarios, aciertan o se equivocan. Si aciertan, obtendrán su compensación en el mercado y si se equivocan tendrán que rectificar, o se verán expulsadas de dicho mercado. Y los fracasos empresariales han podido ser tan importantes como los éxitos en la obtención, a largo plazo, de cotas como las que hemos alcanzado de bienestar económico y de progreso social.

Pretender encontrar formulaciones precisas para enjuiciar la procedencia o improcedencia de la gestión empresarial es ignorar el funcionamiento de empresas y mercados. Hemos de afrontar la existencia de un ámbito de decisión empresarial sometido al control de los mercados y no de los jueces. En las relaciones laborales, el empresario tendrá que gestionar sus decisiones contando con los sindicatos y con la representación de los trabajadores, pero extender la intervención judicial más allá de la tutela antidiscriminatoria, solo conduce a mantener una economía intervenida y limitada en su capacidad de creación de riqueza.

“
No siempre son las pérdidas económicas las que justifican una reorganización empresarial”