

EL IMPACTO DE LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LA EMPRESA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND⁽¹⁾

I. LA PROGRESIVA CONSTRUCCIÓN DE RESPUESTAS PARA UNA CUESTIÓN CAPITAL

El contrato de trabajo es uno de tracto sucesivo o ejecución continuada cuyo cumplimiento está en condiciones de prolongarse en el tiempo mientras no existan circunstancias sobrevenidas que lo impidan. Dentro de cualquier economía de mercado, el presupuesto de su continuidad está constituido, como es evidente, por el mantenimiento de la fuente que le dio origen. Es decir, por la persistencia de las necesidades empresariales a las que atiende. O, expresado con otras palabras, por la viabilidad económica del proyecto empresarial en el que el mismo se inserta.

En particular, a partir del periodo de crisis mundial vivido entre los años 1929 y 1945, el Derecho del ha Trabajo ido construyendo, de forma ciertamente trabajosa, pero a la vez constante, un conjunto de instituciones dirigidas a contemplar la incidencia de las dificultades económicas de la empresa en las relaciones de trabajo.

El objeto de esa regulación ha sido, en prácticamente todos los casos, tratar de atender de forma tendencialmente equilibrada dos principios contradictorios:

(1) Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca.

- El de *eficacia económica y libertad de gestión empresarial*, de un lado.
- Y el de *estabilidad en el empleo y tutela del trabajo asalariado*, del otro.

Partiendo de que se trata, en ambos casos, de principios de carácter fundamental, tutelados por lo general al máximo nivel normativo a través de la libertad de empresa y el derecho al trabajo, respectivamente, no sería aceptable el sacrificio absoluto de uno de ellos para satisfacer intereses protegidos por el otro.

En este proceso normativo encuentran su origen rancias instituciones del Derecho del Trabajo tal y como lo conocemos hoy. Este es el caso del *ius variandi* empresarial y las normas sobre movilidad geográfica y funcional de los trabajadores, presentes en muchos ordenamientos, de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo y, claro está, de los distintos tipos o clases de despido, tanto individual como colectivo, susceptibles de ser activados en atención a razones vinculadas con el funcionamiento de la empresa.

Todas estas son instituciones que permiten al empleador modificar, suspender o extinguir los contratos de uno o más trabajadores cuando se haya producido un cambio en las circunstancias que altere el equilibrio económico originario (genere una mayor onerosidad sobrevenida o determine una pérdida de la utilidad o el lucro iniciales). El fundamento de todas ellas es, desde este punto de vista, finalmente, el mismo: una alteración de las condiciones de ejecución del contrato que convierte en no razonable el mantenimiento de las condiciones primigenias de la relación o incluso su propia continuidad.

La necesidad de tutelar, incluso en estas circunstancias, el interés de los trabajadores afectados, y en particular su derecho a la estabilidad en el empleo, determina, de todas formas, que todas estas instituciones se encuentren rodeadas de un conjunto de garantías.

Entre ellas, muy señaladamente, la subordinación de su utilización a la existencia de una causa que la justifique de manera objetiva; la participación de los representantes del personal afectado, en particular cuando se trata de la gestión de las vicisitudes de incidencia o impacto colectivo; el control administrativo del cumplimiento de los requisitos previstos legalmente, llegando a supeditar el propio recurso a las medidas, al menos en los casos más graves, a la previa autorización de la Administración Laboral; e incluso

el abono de indemnizaciones a los trabajadores afectados no vinculadas a la existencia de un incumplimiento empresarial previo, es decir, indemnizaciones que han de ser pagadas a los mismos por el solo hecho de experimentar un perjuicio, incluso cuando este pueda estar basado en una causa válida y legítima.

II. EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA Y LA GLOBALIZACIÓN DE LOS MERCADOS

La emergencia, primero de la crisis económica mundial de mediados de los años setenta del pasado siglo y luego del proceso de globalización económica a finales de los noventa, determinaron un cambio trascendental en el contexto en el que debían ser aplicadas originalmente estas instituciones: de una situación inicial de relativa estabilidad de la demanda y mercados nacionales protegidos frente a la competencia se pasó a otra de una intensa inestabilidad y variabilidad de la demanda y progresiva apertura a la competencia global.

En un contexto como este, la necesidad de adaptación de la empresa a las condiciones del entorno económico se convierte en permanente. La empresa deviene, como se ha apuntado con particular claridad, en una suerte de “organización del aprendizaje”, cuya supervivencia depende cada vez más de su capacidad de responder mejor y más rápido que sus competidores a las cambiantes exigencias del mercado.

Pese a su importancia, esta mutación no ha determinado, por lo general, el surgimiento de instituciones nuevas. Sí ha ejercido, en cambio, una fuerte presión sobre los instrumentos jurídicos tradicionales, dirigida a transformarlos en herramientas para esa adaptación constante al cambio económico que se demanda de la empresa.

Las instituciones tradicionales, pues, no han desaparecido, pero han experimentado importantes transformaciones, en línea con aquello que en la etapa actual se espera de ellas. Estas transformaciones se expresan de dos maneras distintas:

- En primer lugar, se ha producido una lenta pero a la vez constante *disminución del garantismo legal*, dirigida a flexibilizar su utilización y extender márgenes de decisión del empleador en

la gestión de las situaciones de dificultad económica. La idea es convertir a cada uno de estos instrumentos en herramientas de gestión ordinaria, antes que extraordinaria, a disposición del empleador.

Esta minoración se manifiesta, antes que nada, a través de una reducción del intervencionismo administrativo en la gestión de las instituciones, la cual suele venir acompañada de un correlativo incremento las situaciones sujetas a la decisión unilateral del empleador, pudiendo llegar incluso al absoluto sometimiento de las mismas a su sola voluntad, aunque sujeta a un control posterior de naturaleza judicial.

En el caso de España, esta evolución se ha recorrido de forma completa, bien que en dos fases. Si en un primer momento, hacia 1994, el legislador dispuso que solo los despidos colectivos o grupales que superen cierto número de trabajadores (10 en las empresas de menos de cien, el 10 % en las que ocupen entre cien y trescientos y 30 en las demás) se encontraban sujetos a autorización administrativa, pasando los demás a depender solo de la decisión unilateral del empleador, a partir del año 2012 se optó por establecer que, aunque esos despidos siguen requiriendo de la apertura de un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores afectados, pueden ser llevados a cabo directamente por el empleador de no llegar a un acuerdo.

A lo anterior se le debe sumar, ya en el plano sustancial aunque en la misma línea, una evidente flexibilización de la manera de concebir y valorar las causas económicas susceptibles de permitir la utilización de las distintas instituciones, y en particular del despido.

A diferencia de lo que ocurría en el pasado, las dificultades económicas no son vistas ya como situaciones excepcionales o “patológicas” de especial gravedad, frente a las que “no hay más remedio” que permitir al empresario modificar, suspender o extinguir los contratos de trabajo. Antes bien, las mismas pasan a ser concebidas como situaciones ordinarias, normales o “fisiológicas” dentro de la dinámica de la empresa, ante las cuales resulta conveniente, aunque no sea indispensable, ofrecer al

empleador herramientas de ajuste que le permitan adaptarse a ellas con el fin de garantizar la viabilidad futura del proyecto empresarial.

Un buen ejemplo de esto último viene dado, nuevamente, por la evolución de la regulación española de las causas económicas de despido. Luego del año 2012, para su configuración se requiere, simplemente, la existencia de “una situación económica negativa”, ofreciéndose como ejemplos “casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o una disminución persistente” del “nivel de ingresos ordinarios o ventas”, y añadiéndose que “se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Se produce así un cierto cambio de función de en estos instrumentos, que pasan a ser vistos prioritariamente como herramientas al servicio de la competitividad empresarial.

- Esta “instrumentalización” de las instituciones, sin embargo, ha venido acompañada de un *reforzamiento de los mecanismos de participación y control* por los trabajadores de los procesos de decisión de proyección colectiva.

Este reforzamiento, que actúa como mecanismo de “contrapeso” de la ampliación de los márgenes de decisión empresarial, se produce, por lo general, a través del establecimiento de la necesidad de tramitar un periodo de negociación o “de consultas” antes de la adopción de las decisiones correspondientes, en el que el empleador no solo deberá proporcionar información a los representantes de los trabajadores afectados y oír su opinión sobre las medidas adoptar, sino negociar con ellos con vistas a la consecución de un acuerdo, como señala la regulación española siguiendo las directivas del Derecho Comunitario europeo.

Este no deja de ser, de todas formas, mecanismo de participación “débil”, que no impide la puesta en práctica de las medidas correspondientes si no hay acuerdo. Su objetivo es, como se ha apuntado, obtener una “legitimación por el procedimiento” de las decisiones empresariales, a la vez que

comprometer a los trabajadores en la gestión de los procesos de adaptación, “socializando” así la nueva cultura empresarial.

Resultado de este proceso de cambio es, en todo caso, un conjunto de instituciones funcionalmente adaptadas a la satisfacción de las necesidades empresariales de adaptación, cuya presencia transforma al contrato de trabajo en un vínculo extremadamente dúctil y flexible, cuya estabilidad está en condiciones de ceder cada vez que ello sea requerido por las necesidades económicas de la empresa. Valoradas estas últimas, además, desde la perspectiva del fomento de su capacidad competitiva.

El catálogo incluye mecanismos de diverso tipo, como se indicó:

- De *carácter novatorio*, que permiten modificar las condiciones laborales originarias del trabajador. En el caso de España, pueden contarse aquí el *ius variandi* ordinario, la movilidad funcional y los procedimientos individuales y colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, desplazamientos y traslados.
- De *carácter suspensivo*, que autorizan al empleador a llevar a cabo suspensiones temporales de labores o reducciones temporales de jornada por motivos económicos.
- De *carácter extintivo*, que lo facultan para extinguir un contrato de trabajo o un conjunto de ellos por motivos similares. Así ocurre, por seguir con ejemplos extraídos de la legislación española, con los despidos por causas objetivas, individuales o plurales, y los despidos colectivos.

Por lo demás, estos mecanismos pueden activarse tanto de forma independiente como en el marco de procedimientos de quiebra o concurso de acreedores, en este último caso siempre que se trate de situaciones de singular dificultad económica (insolvencia empresarial). Aquí la declaración de la quiebra o concurso no extingue ni suspende necesariamente las actividades empresariales y los contratos del personal. Pero determina que las medidas indicadas deban ser adoptadas en el marco del procedimiento correspondiente y con autorización del juez encargado de su tramitación, el cual es, por lo general, un juez de lo mercantil y no un juez laboral.

III. LA GEOMETRÍA VARIABLE DE LA NOCIÓN DE DIFICULTAD ECONÓMICA Y SU TRATAMIENTO JURÍDICO

Una vez apuntadas las líneas de evolución y la situación actual de la regulación de la incidencia de las dificultades económicas de la empresa en las relaciones de trabajo, conviene poner de manifiesto algunas ambigüedades de su tratamiento jurídico.

A estos efectos, conviene empezar por advertir que, aunque todos los mecanismos antes mencionados tienen como causa primera y principal para su activación la existencia de dificultades económicas, lo que no existe es un concepto unívoco y objetivo de lo que por estas ha de entenderse. Antes bien, por lo general, las normas suelen aludir a “razones”, “motivos” o “causas económicas”, sin añadir precisiones adicionales. O recurriendo, en caso de hacerlo, a referencias igualmente genéricas, de simple vocación ejemplificadora.

Esta indefinición tiene su origen, antes que nada, en la diversidad de situaciones que pueden situarse en la base o ser expresión de un estado de cosas de ese tipo: pérdidas reiteradas, dificultades de venta, dificultades o imposibilidad de aprovisionamiento, problemas de financiación o de tesorería, disminución de pedidos, anulación o pérdida de encargos o contratos con clientes, entre muchas otras.

Pero también a que se trata de un concepto de un evidente valor instrumental, cuya concurrencia ha de ser apreciada en relación con cada una de las instituciones a la que pretenda ser aplicado y la intensidad de las medidas que a través de ella se pretenda introducir, de forma tal que, cuanto más relevante cualitativa y cuantitativamente sea el cambio que se postule, más intensa habrá de ser la situación de desequilibrio económico que lo justifique.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que lo decisivo en todos los casos no es la situación económica por sí misma, sino su aptitud para justificar la medida empresarial de la que se trate. La valoración que ha de hacerse aquí no es, por ello, solo del desequilibrio económico, sino también de la idoneidad, al menos potencial, de la medida postulada para hacerle frente. Esta es, sin lugar a dudas, una valoración difícil de realizar, toda vez que exige llevar a cabo un juicio sobre la razonabilidad de la medida desde el punto de vista empresarial y su potencial utilidad para superar el estado de cosas precedente. Pero sin duda posible. Y además necesaria para preservar el carácter causal en vez de discrecional del empleo de las instituciones implicadas.

En consecuencia, por más abierto, indeterminado y plural que parezca, el de “causa” o “dificultad económica” es, finalmente, siempre un concepto jurídico y no exclusivamente económico, cuyo significado es susceptible de interpretación y concreción por los tribunales a la hora de valorar la aplicación de las instituciones implicadas en casos concretos. El control judicial que corresponde a estos realizar es, pues, uno de fondo y no solo de cumplimiento de garantías formales (realización del periodo de consultas, entrega de la documentación requerida, envío de notificaciones a los afectados, etc.), como a veces se postula.

Pero no solo la noción de causa económica es una de geometría variable. Algo parecido puede decirse, aunque desde una perspectiva distinta, de las herramientas a través de las cuales es posible hacer frente a esta clase de situaciones.

Aunque una aproximación puramente formal a los textos legales pudiera inducir a pensar lo contrario, los mecanismos novatorios, suspensivos y extintivos que han sido mencionados no son en realidad los únicos susceptibles de ser utilizados para conjurar las situaciones de dificultad económica de la empresa desde el punto de vista laboral. Antes bien, existen otros instrumentos que, aunque no han sido diseñados expresamente con tal fin, pueden ser legítimamente activados con ese propósito. Y de hecho lo son, a veces incluso con más frecuencia que los de carácter “ordinario”.

A continuación me voy a referir a tres, que considero son los más representativos.

El primero es la *negociación colectiva*. Cuando la empresa atraviesa dificultades económicas resulta posible celebrar todo tipo de acuerdos colectivos de adaptación de las condiciones laborales pactadas al nuevo estado de cosas. Estos acuerdos pueden traer consigo una reformulación de las condiciones pactadas, en su particular en materia de jornada (reducciones del tiempo de trabajo, creación de “bolsas” de “reserva” de horas no trabajadas, con o sin reducción de salarios, etc.). Pero también una congelación o incluso una minoración de los salarios, caso, este último, en el que nos encontramos ante la denominada negociación colectiva *in peius*, en principio legítima si no se sobrepasan los mínimos legales.

El anterior es, por lo demás, un proceso que puede encontrarse previsto en los propios convenios colectivos, sobre todo si son de sector o rama y no de empresa, mediante la inclusión de cláusulas de inaplicación o “des-cuelgue”, a través de las cuales se autoriza al empleador y los representantes

de los trabajadores dentro de la empresa afectada por la situación de crisis a pactar nuevas condiciones más adaptadas a las posibilidades de la misma en sustitución de las previstas con carácter general.

A la negociación colectiva se añade, como segundo mecanismo complementario de adaptación, la suscripción de *acuerdos individuales de modificación o reducción de condiciones laborales*. E incluso de extinción convenida de los contratos de trabajo. Piénsese en pactos de reducción del salario individual, de conversión de contratos de trabajo a tiempo completo en contratos a tiempo parcial o de terminación de los mismos por mutuo acuerdo. Estos pactos son válidos si se dan dos condiciones esenciales. La primera es no desconocer los mínimos legales y convencionales o atentar de forma indirecta contra el derecho a la negociación colectiva. Situación esta última que se produce cuando se imponen sistemas generales de ordenación de las condiciones laborales contrarios a los pactados colectivamente por la vía de la contratación individual “en masa”. A lo anterior debe añadirse, de todas formas, el ineludible consentimiento de los trabajadores afectados. Unas veces obtenido sin contrapartidas, seguramente a la vista de la situación existente y en evitación de “males” mayores. Y otras, quizá las más, a cambio de compensaciones económicas (bajas o reducciones de jornada “incentivadas”).

El recurso a la “*externalización*” o “*tercerización*” de una parte de la actividad de la empresa puede constituir, en tercer lugar, también una forma de hacer frente a sus dificultades económicas. Si bien el empleo de este mecanismo puede resultar cuestionable en condiciones de normalidad, especialmente por el daño que ocasiona a la estabilidad en el empleo de los trabajadores que llevan a cabo las tareas transferidas, la misma solución no resulta reprochable cuando lo que con ella se persigue es hacer frente a problemas reales de eficiencia que inciden negativamente sobre la estructura de costos de la empresa.

En estos casos, como es evidente, el problema central a afrontar no es otro que el relativo al destino del personal “interno” que con anterioridad se dedicaba a atender la actividad que ha sido traspasada al exterior.

En principio caben aquí dos opciones: el traspaso de los trabajadores a quien se encargará de la actividad y la extinción de sus contratos de trabajo. Por lo general, el traspaso resulta preceptivo cuando se transfieren de forma simultánea al encargo de la actividad los medios u organización empresarial necesarios para llevarla a cabo. Este es el caso, por ejemplo, de la

creación de filiales. Entonces, en garantía de la estabilidad en el empleo, las legislaciones laborales suelen disponer que el nuevo titular de la organización pase a ocupar la posición del anterior en el contrato de trabajo. Por lo demás, este “traspaso” no tiene por qué afectar las condiciones laborales del personal transferido. No obstante, resulta claro también que con posterioridad el nuevo empleador puede recurrir a los mecanismos ordinarios de modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo, si las condiciones económicas lo justifican.

La situación es distinta cuando lo que se hace es solo subcontratar a otro para que realice la actividad. Entonces, dichos trabajadores permanecerán en principio en la empresa. Esta podrá, naturalmente, reorganizar su actividad para “absorberlos” en otras tareas. Y también recurrir a bajas incentivadas. La extinción de sus contratos de trabajo por causa económica solo procederá cuando pueda demostrarse que el sistema de gestión “interna” no resulta económicamente viable por ineficiente, inadecuado u obsoleto, representando su “encargo” a un tercero, se supone que especializado, una solución más eficaz y competitiva.

Pero esto no es todo. Al lado de los tres mecanismos recién apuntados, cuyo empleo resulta legítimo dentro de los márgenes descritos para hacer frente a las situaciones de quebranto económico, existen otros que a los que con frecuencia se recurre también en estos casos, pese a que su utilización con tal fin contraviene expresas previsiones legales y lesiona derechos de los trabajadores afectados.

Este es el caso de la *extinción anticipada o la no renovación de los contratos de trabajo del personal eventual*. Y también del *despido indemnizado y sin causa de los trabajadores con contratos por tiempo indefinido*.

Es cierto que la extinción anticipada o la no renovación de los contratos de los trabajadores temporales no tiene por qué ser considerada necesariamente fraudulenta, máxime cuando se está ante estados de crisis. No obstante, la situación puede ser distinta cuando, como ocurre con frecuencia por ejemplo en España, en la empresa existe un amplio volumen de contratos temporales dudosamente causales. Entonces, su extinción masiva se convierte en una fórmula bastante sencilla para eludir las garantías y los costos asociados a la tramitación de un despido colectivo.

Otro tanto sucede con la utilización del despido injustificado. Recurrir falsamente al despido disciplinario, alegando una causa que luego no se prueba, con el fin de conseguir la extinción de los contratos de trabajo a

cambio de una indemnización, aprovechando la debilidad de la reacción del ordenamiento frente a este tipo de situaciones, puede representar también una fórmula, ciertamente algo más cara que la anterior, de no cumplir con las exigencias que supone la tramitación de un despido colectivo.

IV. LA DESEABLE GRADUALIDAD DE LAS SOLUCIONES

Recapitulando lo dicho hasta aquí podemos concluir que las dificultades económicas de la empresa pueden incidir sobre la relación de trabajo de muy diversas maneras. En concreto, generando: a) cambios en las funciones del trabajador, el lugar de trabajo, la jornada laboral, el salario y las demás condiciones laborales; b) cambios en la persona del empleador; c) la suspensión de su ejecución; y d) su extinción.

¿Qué es lo deseable?

Naturalmente, que se prefieran las medidas menos incisivas y traumáticas a las de mayor intensidad. Es decir, la reordenación de las funciones y la jornada laboral a la reducción de los salarios y las demás condiciones de trabajo; la reducción de los salarios y las demás condiciones o la suspensión de los contratos de trabajo o su extinción; y la extinción de cierto número de contratos al cese total de la actividad de la empresa.

Esta indispensable graduación de las medidas a adoptar en las situaciones de dificultad económica no se encuentra, por lo general, recogida expresamente por los ordenamientos jurídicos. Sin embargo, se la puede entender implícita en la propia definición causal de cada una de las medidas. Además de ser coherente con la tutela constitucional del derecho al trabajo, que exige que su afectación se lleve a cabo solo cuando ello resulte imprescindible y exclusivamente en la medida necesaria para satisfacer los intereses de signo opuesto con los que este pueda entrar en conflicto.

Lo anterior nos conduce de forma directa a la afirmación de dos principios jurídicos de alcance general, aplicables al tratamiento de las dificultades económicas de la empresa:

- El de *proporcionalidad* entre la intensidad de las dificultades económicas y la de las medidas a adoptar para hacerles frente.

- El de última ratio, de acuerdo con el cual el despido constituye una solución extrema a la que solo cabe recurrir ante la imposibilidad de que den resultado otras medidas menos drásticas.

Ambos principios, pues, deberían guiar la gestión de las situaciones de crisis empresarial. No siempre, sin embargo, ocurre así. Existen países en los que los empresarios son “de gatillo fácil”, como sucede en España, y otros en los que estos operan con criterio más conservador, como ocurre en Alemania. De hecho, en el año 2009, primero en el que la actual crisis se manifestó con toda su virulencia, el producto bruto interno cayó en Alemania cinco puntos y el empleo se redujo apenas una décima. Mientras que en España el producto bruto interno cayó en ese mismo periodo algo menos, un 3,6 %, pero el empleo disminuyó en 4,9 %, principalmente de la mano de extinciones o no renovaciones de contratos de duración determinada y despidos improcedentes de trabajadores con contratos por tiempo indefinido.

Como es obvio, detrás de estas marcadas diferencias existen problemas de mentalidad y de estructura productiva. Pero también causas jurídicas que conviene explicitar.

Así, ha de tenerse presente, antes que nada, que *dificultar las soluciones menos traumáticas aboca al empleo de las más traumáticas*. En consecuencia, si el legislador opta por “petrificar” el contenido de los convenios colectivos, bloquear los descuelgues y dificultar las modificaciones de condiciones laborales y las suspensiones contractuales, incluso en situaciones de dificultad económica, lo que en última instancia está haciendo es favorecer las extinciones contractuales como salida. Por esta razón son más bien las soluciones intermedias las que deben ser facilitadas e incluso incentivadas, como ocurrió, por ejemplo, en Alemania desde el inicio de la crisis a través del sistema de *kurzarbeit* o suspensión colectiva bonificada de los contratos de trabajo, cuyo fin era evitar las extinciones masivas.

Del mismo modo, conviene no perder de vista que *facilitar las medidas más traumáticas desalienta el uso de las más ligeras*. Esto es precisamente lo que ocurrió en España, donde el alto volumen de contratos temporales no causales, de fácil extinción, y las facilidades concedidas para el despido sin causa indemnizado, el denominado “despido improcedente”, hicieron posible un rapidísimo “desplome” del empleo, del que tardará este país bastantes años en recuperarse. De allí que no sea una buena idea, ni siquiera en épocas de crisis, aligerar las exigencias causales para el recurso al despido o reducir sus costos, sobre todo ante la ausencia de causa. Si acaso, lo

que puede tener sentido es facilitar y abaratar los despidos basados en causas económicas serias y atendibles, dificultando y encareciendo, en cambio, aquellos que no se apoyen en motivos dignos de ser tenidos en cuenta, es decir, los despidos arbitrarios.

La incidencia de las dificultades económicas de la empresa en la relación de trabajo depende en última instancia, como se acaba de ver, de una diversidad de factores de muy distinta naturaleza. El legislador no puede, como es evidente, controlarlos todos hasta sus últimas consecuencias. Aunque sí está en su mano crear condiciones que favorezcan un círculo virtuoso en el que vayan de la mano la recuperación económica de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Este debería ser, pues, el objetivo de cualquier política pública de regulación del impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las relaciones de trabajo. Y también de la actuación de los distintos sujetos (trabajadores y empleadores) implicados cotidianamente en su gestión.