

# Garantías colectivas de empleo, flexibilidad interna y despido objetivo: ¿deberes de renegociación versus libertad de empresa?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 925/2018, de 23 de octubre**

**Antonio Álvarez Montero**

*Catedrático de Escuela Universitaria.  
Universidad de Jaén*

## 1. Marco normativo y voluntad del legislador: «autoridad empresarial» versus «autonomía colectiva»

Aunque vivimos tiempos inciertos social y políticamente, que hacen difícil predecir cuál será el sentido de la próxima reforma laboral, hoy las voces parecen inclinarse más del lado de ciertas contrarreformas respecto de las realizadas en 2012. Se revela más difícil, por la falta de consenso, la propuesta de un nuevo y moderno Estatuto de los Trabajadores (ET) a la altura de nuestro tiempo y que resulte más respetuoso con el principio democrático del Estado social de derecho ex artículo 1.1 de la Constitución española (CE), basado en reconstruir el equilibrio de poderes de negociación de las condiciones de trabajo perdido, al relanzar la reforma de 2012 el poder de empresa, sus típicas decisiones de autoridad, en detrimento del poder de autonomía colectiva. Aunque diverjan las valoraciones, y también, claro, las soluciones de futuro (si corregirlo o conservarlo), existe un amplio consenso, con la mayor madurez reflexiva que da el transcurso de 6 años, en torno al fin principal que la inspiró: facilitar una gestión empresarial más flexible y rentable del trabajo como principal factor de recuperación de la productividad y la competitividad.

Desde esta perspectiva de flexibilización del ejercicio de las varias facetas del poder de empresa en la gestión del factor trabajo, para adaptarlo a las demandas de los mercados en los que compiten las empresas, puede entenderse que se intensificara la potestad de

**Cómo citar:** Álvarez Montero, A. (2019). Garantías colectivas de empleo, flexibilidad interna y despido objetivo: ¿deberes de renegociación versus libertad de empresa? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 925/2018, de 23 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 430, 157-166.

novación unilateral ex [artículo 41 del ET](#), incluidas condiciones pactadas en acuerdos colectivos no normativos (flexibilidad interna). También suavizó notablemente el rigor causal para el recurso al despido por causas de empresa ex [artículo 52 c\) del ET](#), sin la garantía de consulta previa (flexibilidad externa).

Ciertamente, algunas de esas medidas de exaltación del poder de gestión empresarial llevaron como contrapartida la mediación de una garantía colectiva (por ejemplo, despidos colectivos, en las regulaciones suspensivas de empleo, así como en las novaciones de condiciones de trabajo pactadas en convenios normativos y de eficacia general ex arts. [82.3](#) y [84.2 ET](#)). Ahora bien, toda la reforma rezuma autoridad. La legislación tiene interés en garantizar ciertos espacios de orden público económico de dirección laboral blindados para la empresa y su libertad ex [artículo 38 de la CE](#), como luego enfatizará el Tribunal Constitucional, al avalarla (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 8/2015), liberándola de las rigideces, reales o pretendidas, de decisiones de la autonomía colectiva. La autoridad de la ley, pues, se pondría al servicio de la empresarial, relativizando el poder garantista de autonomía colectiva. Piénsese en el blindaje legal a los convenios de empresa ex [artículo 84.2 del ET](#), convirtiendo en indisponible para la negociación estatal, salvo para hacer la lista de materias preferentes más amplia, o, al contrario, en la eliminación del blindaje que suponía, para evitar la disponibilidad unilateral de los convenios normativos ex [artículo 41 del ET](#), la regla de la ultraactividad indefinida ([art. 86.3 ET](#)).

Precisamente, aunque esta norma ([art. 86.3 ET](#)) de liberalización del poder novatorio empresarial con el fin de adaptabilidad a las demandas del mercado a la empresa tiene límites colectivos (el modelo de ultraactividad temporal es disponible colectivamente; no procede novación unilateral si hay convenio de ámbito superior, salvo inaplicación ex [art. 82.3 ET](#)), ha de recordarse que refleja aquella doble finalidad: facilitar (1) el dinamismo de las condiciones de trabajo, aun pactadas colectivamente (la llamada al convenio superior no es inocente, sino consciente de la inferioridad de los salarios estatales a los provinciales), a fin de (2) devaluarlas para hacer competitiva a la empresa, especialmente si median situaciones económicas difíciles. No obstante, precisamente, en este tipo de escenarios complejos, siempre quedaba abierta la vía para que, sobre acuerdos transaccionales, con concesiones y sacrificios mutuos, la garantía de seguridad en el empleo conviviera con el imperativo de gestión flexible de trabajo, siempre en la convicción, recíproca, de que debería primarse la novación peyorativa sobre el despido. La [Sentencia del Tribunal Supremo \(STS\) 925/2018, de 23 de octubre](#), aquí comentada, que califica de improcedente un despido objetivo (en el caso por causas económicas) por el incumplimiento empresarial de una cláusula de empleo pactada en un acuerdo de empresa, nos ofrece una magnífica oportunidad para reflexionar sobre las tensiones que existen en ese objetivo, desde luego loable en teoría, aunque difícil en la práctica, de conciliar seguridad laboral con flexibilidad empresarial –para un estudio de conjunto de esa tensión, desde la dimensión práctica que da el análisis jurisprudencial, el balance global de experiencias en Molina Navarrete, C. (2016). *La reforma laboral a juicio de los tribunales*. Madrid: La Ley–.

## 2. Relato de hechos: síntesis de las circunstancias del caso

Un trabajador es contratado como conductor por medio de un contrato eventual, que fue transformado en indefinido. La relación atravesó diversas vicisitudes de subrogación, antes de que se produjera la carta de despido por causas económicas. Dos años antes, el empleador y los representantes de los trabajadores habían suscrito un acuerdo colectivo de empresa, con vigencia temporal limitada, pero prórroga automática, salvo denuncia, en el que, a cambio de una reducción salarial, se pactó una «garantía de empleo» consistente en la renuncia por parte de la empresa a decisiones de regulación de empleo (extintivas o suspensivas, individuales o colectivas). Pese a ese acuerdo, la empresa realizaría una nueva reducción salarial, atendiendo a una evolución económica negativa posterior, recibiendo el aval judicial ([STS de 21 de febrero de 2014, rec. 186/2013](#)).

La novación del acuerdo se habría debido a causas justificadas legalmente, sin que sobre las previsiones legales pueda prevalecer aquel pacto anterior, «desdibujado por la nueva realidad acreditada» por la empresa (integrada en un grupo a efectos laborales, para cuyas dos empresas integrantes el trabajador habría trabajado indistintamente).

Impugnado el despido, fue declarado improcedente, ya que, al margen de que exista o no causa económica modificativa, la garantía de empleo implica una condición de licitud. La empresa presenta recurso de unificación, aportando la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia \(STSJ\) de Cataluña 7625/2014, de 18 de noviembre](#), que declara la procedencia de un despido objetivo por causas análogas y en la misma empresa que la sentencia impugnada. La sala catalana no solo reconoce la existencia de causa suficiente (negando al tiempo que se trate de grupo laboral), sino también inaplicable la garantía de empleo, por la evolución negativa de la empresa luego del pacto (FJ 5.º).

## 3. Doctrina judicial: los razonamientos jurídicos para el fallo

Centrado el objeto del recurso en la calificación que merece un despido objetivo por causas económicas cuando en la empresa existe un acuerdo de empresa por el que, entre otras medidas, como la reducción salarial, la empresa se comprometió a no realizar dicho tipo de despidos durante la vigencia del pacto, la decisión será estimatoria.

Previamente salva el juicio de contradicción ex [artículo 219 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (descartará la solución de la [STS de 1 de junio de 2016, rec. 3338/2014](#), que desestimó el recurso de casación interpuesto por falta de contradicción). Entrando en el fondo, para dirimir la cuestión planteada realiza un doble análisis jurídico. Primero

se afana en salvar la legalidad de la garantía de seguridad en el empleo, en la medida en que, asumiendo que forma parte de su libertad de empresa ex [artículo 38 de la CE](#), en este supuesto el límite que aquel pacto supone sería ajustado a derecho. Por tres motivos (FJ 3.º):

- a) Este tipo de pactos no constituyen una renuncia en estricto sentido técnico-jurídico (abandono o expulsión de un derecho del ámbito de su titular), sino de un compromiso transaccional, en virtud del cual uno, la empresa, se obliga al no ejercicio de una facultad que le concede el ordenamiento jurídico y la otra parte asume la legitimidad del uso de otras medidas alternativas y menos gravosas (modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en su seno, reducción salarial).
- b) Tal compromiso se produce en el marco de un acuerdo de empresa, en el que, a diferencia de lo que sucede en la unidad sectorial, el obligado es titular del derecho o de la facultad a cuya utilización «se renuncia temporalmente». Por lo tanto, no sería una renuncia por terceros, aun representativos, sino directa, en primera persona, y, además, no formaría parte, pues, del orden público económico-laboral de dirección.
- c) El «sacrificio de la libertad de empresa» estaría justificado, pues se realiza en beneficio de un derecho constitucional (estabilidad en el empleo ex [art. 35 CE](#)) y mediante un instrumento colectivo útil (libertad de negociación ex [art. 37 CE](#)).

Salvada la legalidad de la cláusula, la sala afronta una segunda cuestión, ahora relativa a la eficacia del acuerdo de empresa. Para el empleador, el agravamiento de las razones que abonaron el pacto justificaría la decisión extintiva. La empresa sostiene que han variado de forma sustancial las circunstancias económicas de la empresa desde el acuerdo al momento en que se produce la extinción. De ahí que reclame la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*. Sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, tras recordar que esta técnica civilista de adaptabilidad de las reglas contractuales a cada tiempo o realidad resultaría «excepcional» conforme a la propia jurisprudencia civil, más en el ámbito laboral en general, y casi inaplicable para la negociación colectiva (SSTS de [12 de marzo de 2013, rec. 30/2012](#), y [18 de marzo de 2014, rec. 15/2013](#), entre otras), asume también la plena eficacia del pacto –no solo su validez–, pues:

(...) Dado el pacto (...) existente sobre la renuncia (...) a los despidos (...) a cambio de otros sacrificios que asumieron los trabajadores, la recurrente no podía unilateralmente desconocer los acuerdos a los que había llegado, sino que venía obligada a negociar su modificación mientras se mantuviesen vigentes (...) no podía (...) prescindir unilateralmente (...) (FJ 3.º, punto 3).

## 4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso concreto: ¿rectificación de criterios precedentes o modulación integradora?

### 4.1. ¿Es relevante la naturaleza jurídica de la cláusula de seguridad en el empleo para su blindaje frente a la facultad legal de despido por causa de empresa?

A mi juicio, estamos ante un pronunciamiento jurisprudencial muy relevante, tanto en el plano teórico como en el de la razón práctica, aunque su secuencia de razonamiento jurídico no esté exenta de debilidades y contradicciones. Es trascendente en el plano práctico porque, aun reconociendo que puede concurrir causa económica para la resolución contractual, prima la garantía colectiva de empleo, de modo que lanza un claro mensaje de favor hacia el blindaje de este tipo de pactos, devaluando la capacidad de la empresa para adaptarse unilateralmente a nuevas situaciones. Resulta relevante en el plano teórico porque, con esta opción de política judicial del derecho laboral, que prima el deber de renegociación colectiva de una garantía de seguridad, parecería querer modular, en sentido garantista, decisiones precedentes, incluso para el mismo pacto, en el que el resultado fue el contrario, la prevalencia del imperativo legal de adaptabilidad sobre la garantía colectiva (por ejemplo, [STS de 21 de febrero de 2014, rec. 186/2013](#)).

Una primera cuestión que queda dudosa es la naturaleza jurídica del pacto de garantía. Y este aspecto teórico no es nada irrelevante en el plano práctico. Para la [sentencia analizada](#), el pacto parece tener no solo eficacia general, sino también naturaleza normativa, de ahí que reclame sus precedentes que primaron la eficacia del acuerdo sobre la causa de adaptación (gestión flexible), pues en todos ellos el acuerdo era normativo (SSTS de [30 de octubre de 2013, rec. 47/2013](#), para un pacto de fin de huelga, y [24 de noviembre de 2015, rec. 103/2015](#), en relación con un convenio colectivo normativo y la prohibición constitucional –[STC 238/2005, de 26 de septiembre](#)– de derogación unilateral). Ahora bien, la citada [STS de 21 de febrero de 2014](#) presupone (para una novación salarial, no para despido objetivo) una solución distinta según la naturaleza del acuerdo, más fuerte para los convenios –con eficacia normativa y personal general– y más débil para los acuerdos de empresa. A su juicio, a aquellos «no pueden serles de aplicación las reglas previstas para los acuerdos colectivos no normativos (...)».

No consideró, sin embargo, relevante la diferencia entre convenio colectivo y acuerdo de empresa la [STSJ del País Vasco de 22 de julio de 2014, rec. 1300/2014](#) –firme en virtud de la citada [STS de 1 de junio de 2016](#)–, pues lo que primaría es la dimensión de garantía colectiva pactada y su carácter estrictamente transaccional –concesiones y renunciaciones mutuas–, haciendo inaplicables las técnicas de adaptabilidad –civiles o laborales–, aunque concurra causa económica, máxime cuando la evolución posterior no es ajena a la «volun-

tad empresarial» (decisiones estratégicas de grupo laboral, que creó una empresa nueva a la que adscribió al trabajador afectado). La [STS de 1 de junio de 2016](#) no resuelve el asunto al no pronunciarse sobre el fondo, por cuanto le bastó la diferencia de medidas –despido por causa de empresa, una (flexibilidad externa), modificación sustancial, otra (flexibilidad interna)–, para entender que no había contradicción. Esta falta de pronunciamiento sobre el fondo dejó abierta una situación compleja e insegura.

Baste para comprobarlo traer a colación el [Auto del Tribunal Supremo \(ATS\) de 10 de noviembre de 2016, rec. 4074/2015](#). En él se inadmite el recurso de unificación, dejando firme la [STSJ de Navarra de 24 de septiembre de 2015, rec. 405/2015](#), que sí aceptó (al igual que la citada [STSJ de Cataluña 7625/2014, de 18 de noviembre](#)) primar la facultad resolutoria sobre el pacto, al considerar que la empresa (grupo Pañalón) sí «logra acreditar que la situación económica ha empeorado sustancialmente desde la firma del pacto por el que se obligaba a no despedir por causas económicas, teniendo en cuenta que (...) el despido impugnado se acordó (...) año y medio después». Solución favorable a la adaptabilidad empresarial ya aceptada en otra decisión de la sala navarra de suplicación, de aplicación a la misma empresa y grupo, aunque distinto trabajador, vinculándose en todos los casos a la crisis del sector del transporte entonces ([ATS de 7 de julio de 2016, rec. 3325/2015](#)). En consecuencia, la [sentencia aquí comentada](#) inclina la balanza hacia la garantía colectiva, que no puede modificarse sin renegociación, pero no argumenta mínimamente sobre la naturaleza jurídica del pacto, que presupone no solo de eficacia general, sino normativa.

## 4.2. Integración colectiva del contenido contractual: la relación de causalidad entre la falta de cumplimiento del pacto y la improcedencia del despido por causa de empresa

Sin embargo, la diferencia podría también ser relevante a otro efecto práctico. Parece claro que si se acepta la naturaleza no normativa del citado pacto de garantía de estabilidad, se podría justificar de forma coherente que tal acuerdo interiorice en el contenido contractual de las relaciones de trabajo de la empresa una obligación de renegociación del acuerdo, si es que así lo reclama la empresa, para adaptarse a las nuevas circunstancias posteriores al pacto, como condición para la procedencia de la medida de flexibilidad externa (despido objetivo). De este modo hallaría justificación dogmática (conceptual y normativa) la relación de causalidad que establece el criterio de unificación de doctrina entre el eventual incumplimiento del pacto y la improcedencia del despido. En cambio, si presuponemos, como hace la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que el pacto es normativo (además de eficacia personal general, que no es dudosa), podríamos tropezar con un serio obstáculo teórico, en especial tras el viraje de 180 grados que parece haber dado el Tribunal Supremo en relación con el modo de vincularse las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos con el desenvolvimiento de derechos y obligaciones de la relación. En efecto, como se recordará, la polémica [STS de 22 de diciembre de 2014,](#)

[rec. 264/2014](#), consideró integradas, desde el inicio, en el contrato las condiciones pactadas en convenio (doctrina de la contractualización *ab origine*). Sin embargo, y dejando ahora de lado un análisis más detenido de los vaivenes y oportunismos interpretativos, la posición más reciente no sería esa, sino la de que jamás se interiorizan como tales esas condiciones pactadas en el contrato, salvo excepción para salvar vacíos absolutos de regulación convencional –ausencia de convenio superior–.

Así se pronunciaría –en relación con el [art. 86.3 ET](#), a fin de fijar el salario regulador propio de una indemnización por despido objetivo improcedente– la [STS 703/2018, de 3 de julio](#) (sigue la doctrina de una larga serie de sentencias precedentes relativas a una misma empresa y convenio –SSTS de 5 de junio de 2018, recs. [364/2017](#), [427/2017](#) y [523/2017](#), y [21 de junio de 2018](#), [rec. 2602/2016](#)–). Dejando de lado la interesante cuestión general, que confirma cómo la llamada sucesoria «no natural» a un convenio estatal respecto del provincial, que decae en su vigencia, busca una notable reducción salarial –aquí, de casi el 20 %–, lo que destacamos es su rotunda –y poco motivada, más allá de la gran defensa que hace de la voluntad legal– negativa a la «contractualización» de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo aplicable, salvo que sea preciso como solución material excepcional, solo para vacíos convencionales absolutos:

(...) La claridad de la voluntad del legislador resulta palmaria de la propia construcción normativa y de las exposiciones de motivos de las normas reformadoras. Estas, con el fin de procurar (...) una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, introducen modificaciones respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende (...) evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas (...) y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador (...).

Pero, si, en efecto, una técnica civil de este tipo resultaría extraña al desenvolvimiento típico de las relaciones laborales, en el que la autonomía es fuente por sí misma de derechos y obligaciones, sin necesidad de auxilio de técnicas de interiorización contractual, ¿cómo se hace técnicamente para justificar que, pese a existir causa legal de despido objetivo por interés de empresa, y no existiendo en la norma legal obligación de negociación previa, ni colectiva ni individual, el empleador se obligue a la renegociación previa de una garantía normativa, por tanto no contractualizable, declarándose en otro caso la improcedencia? ¿Sería más coherente con esa naturaleza normativa y la existencia de causa legal de despido declararlo procedente y remitir al trabajador a una acción indemnizatoria adicional por los daños del incumplimiento del pacto? No es lugar ni momento para afrontar tan compleja cuestión, tampoco la relativa a la naturaleza normativa o no del acuerdo de empresa –con la doctrina más solvente, entiendo que sí es normativa [*vid.* García Jiménez, M. (2006). *Los acuerdos colectivos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*. Comares: Granada]–. Pero sí conviene advertir aquí que nos parece más coherente y cierta la solución que da la [sentencia analizada](#) de sancionar el incumplimiento con la improcedencia del despido, en cuanto

que, en virtud de la propia fuerza jurídica del pacto, sí forma parte de la estructura compleja de garantías contractuales. Otra cosa es que haya real incumplimiento.

### 4.3. La facultad de adaptabilidad de las condiciones de trabajo como contenido esencial de la libertad de empresa y deberes contractuales de renegociación colectiva

A nuestro juicio, esta sigue siendo la cuestión nuclear, y más general, que plantea esta sentencia, en la medida en que parece asumir un cierto viraje garantista, favorable al deber de renegociación colectiva –aunque no exija propiamente un deber de acordar la revisión– cuando media una garantía pactada de seguridad en el empleo, aun existiendo causa legal. Desde esta perspectiva, pareciera que corrige en cierto modo la posición de la citada [STS de 21 de febrero de 2014](#), más proclive a la «facultad empresarial de adaptabilidad» a las nuevas circunstancias, en línea con el nuevo principio de favor por la gestión flexible ante situaciones de crisis, aun si mediaba pacto de renuncia, siempre que hubiese circunstancias añadidas justificativas de una decisión empresarial novatoria (cierto que en ese caso estaba en juego la flexibilidad interna ex [art. 41 ET](#), no la externa). No por casualidad, como se ha sostenido por la doctrina científica, incluso citando jurisprudencia comunitaria –*vid.* Molina Navarrete, C. (2017). [Libertad de empresa, seguridad en el empleo y «subrogación adaptativa»: a propósito del «desregulador» nuevo régimen de la estiba](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 411, pp. 117 y ss.–, ese enfoque de adaptabilidad, que ya hemos visto asume la citada jurisprudencia validadora de las reformas en esa dirección, como, por ejemplo, en relación con el [artículo 86.3 del ET](#) y su andanada contra toda petrificación convencional, se integraría «en el contenido esencial de la libertad de empresa, derecho fundamental ex artículo 16 de la CDFUE».

Ahora bien, como en ese mismo análisis doctrinal se expresa, a partir de reciente jurisprudencia comunitaria y nacional, esa facultad de adaptabilidad permanente del contenido de las relaciones de trabajo a los imperativos cambiantes del mercado, a la incertidumbre de sus exigencias en cada tiempo, no se satisface solo de forma unilateral, sino también bilateral, es decir, a través del reconocimiento de diversas vías de renegociación. Aunque analizar más en detalle esta compleja cuestión, determinante para el más general equilibrio de regulación presente y futura de las relaciones de trabajo, reconciliando seguridad en el empleo ex [artículo 35 de la CE](#) y flexibilidad ex [artículo 38 de la CE](#), excede nuestro diálogo, aquí sí conviene dejar no solo reseña del problema, sino de su constante reproducción en la experiencia forense. Al respecto, como se manifiesta en la [sentencia analizada](#), continuamente se produce una interacción entre la técnica civil y la técnica laboral. Así, por ejemplo, en un ámbito de flexibilidad interna, la [STS 865/2018, de 26 de septiembre](#), casó la STSJ de la Comunidad Valenciana 2688/2016, de 7 de diciembre, porque desconoció, primando la facultad de adaptabilidad a los requerimientos del mercado –en este caso, de la empresa principal, Administración pública–, que la propia empresa había reconocido el



carácter sustancial de una modificación laboral en una reunión. Frente a la sentencia de suplicación que no consideró vinculante tal conducta, el Tribunal Supremo consideró que:

(...) Aunque no vincule a los tribunales, sí la vincula a ella [doctrina de los actos propios *ex bona fide*], porque, simultáneamente, adquirió el compromiso de negociar las condiciones de la modificación, pacto que la obligaba a ello, conforme al artículo 1.258 del Código Civil, aunque no la obligase el artículo 41 del ET (FJ 3.º, punto 3, primera).

Vemos, pues, como pese a que la jurisprudencia social tiende a la defensa del espacio específico de la normatividad laboral (la sentencia comentada así lo hace respecto de la clásica cláusula *rebus sic stantibus*), siempre tiene un margen de integración de técnicas civiles (deber civil), a fin de reforzar instrumentos claramente colectivos, como los deberes de renegociación colectiva. En el nuevo caso aquí reseñado, si la sala de suplicación valenciana se basó en una férrea defensa de ese «principio de adaptabilidad», como lo llama la doctrina científica citada, la sala de casación vuelve a reclamar, como hace en la [sentencia analizada](#), el carácter debido de la intervención colectiva, pues:

(...) La adaptación de los contratos de trabajo a la nueva encomienda (contrata) no la puede hacer de forma unilateral la empresa, bien reduciendo puestos de trabajo, bien minorando la jornada o los salarios, sino que debe acudir a los procedimientos previstos en los artículos 41 y 51 del ET en cada caso, para adaptar los contratos de trabajo a sus nuevas necesidades, pues la conversión de las condiciones de trabajo no deriva automáticamente del hecho de que el objeto del contrato sea una contrata o encomienda concreta (SSTS de 10 de enero de 2017, rec. 1077/2015, 1 de febrero de 2017, rec. 1595/2017, y 8 de mayo de 2018, rec. 3484/2016, entre otras), sino que es preciso acudir a las vías de los preceptos legales citados, o que tal novación se encuentre prevista expresamente en el contrato que se nova (FJ 3.º, punto 3, tercera).

La lista de ejemplos recientes en los que esa tensión entre respeto a los compromisos o garantías de seguridad pactados y los imperativos de adaptabilidad para la empresa emerge sería larga. Por ejemplo, en relación con el deber o no de renegociar un acuerdo que, pactado en el marco de un proceso de reestructuración empresarial intensa (en el sector de la banca), incluía garantías de reincorporación a personal excedente, la [STS 817/2018, de 12 de septiembre](#), también anula otra sentencia de la sala de suplicación valenciana (STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de noviembre de 2016, rec. 3341/2016), porque, frente a lo sostenido por esta, el Tribunal Supremo considerará que en el acuerdo de reestructuración no se incluyó al personal excedente, manteniendo, pese a la muy fuerte medida de regulación de empleo –afectó a más de 1.000 trabajadores–, sus expectativas y derechos de reincorporación. De ahí que niegue el juego de la cláusula *rebus sic stantibus*, sobre la base de la doctrina sobre su carácter excepcional respecto al *pacta sunt servanda*:

(...) Y ello porque, precisamente, la situación de reestructuración no ha sido valorada por las partes que han adoptado las medidas para su implementación como supuesto que haga imposible cumplir los derechos o expectativas de los excedentes, sino que, como venimos diciendo, expresamente se protegieron esos derechos dentro del conjunto de diferentes y variadas medidas que el Acuerdo de 2010 contemplaba (FJ 4.º).

Prueba de su complejidad es que la sentencia cuenta con un fundado voto particular de dos magistrados que sí reclama la aplicación del principio de adaptabilidad de la situación a la nueva realidad de mercado de la empresa (gran entidad financiera). Esta posición no estará basada directamente en aquella técnica civilista, pues se asume su carácter marginal, incluso inaplicable, en el ámbito laboral, que tiene sus propias reglas a tal fin (arts. 39 a 41 ET), pero sí le sirve, al igual que el [artículo 3 del Código Civil](#) (interpretación evolutiva conforme a la realidad del tiempo), para que la jurisprudencia social excluya de su campo toda:

(...) Interpretación formal y burocratizada de las exigencias que, por lo dicho, resulta manifiestamente discordante con la situación laboral –crisis bancaria– en la que la referida circular ha de aplicarse a la presente fecha, mucho tiempo después de su emisión, en tanto que tal variación de las circunstancias –la alteración de la «base del negocio», en materia contractual– cuando menos racionalmente impone una lectura finalista de la norma colectiva a aplicar.

En apoyo de esta lectura crítica, favorable al criterio hermenéutico de adaptabilidad de la normativa –pactada o unilateral– al devenir del tiempo, recuerda que tal fue la solución de la [STS 624/2018, de 13 de junio](#), a la hora de interpretar el artículo 64 de la normativa laboral de Telefónica (si bien, en este caso, el uso de tal criterio era favorable al trabajador, en la medida en que flexibilizaba el requisito para acceder a determinadas indemnizaciones ligadas a los cambios de residencia).

En fin, los ejemplos, tanto para el ámbito de la flexibilidad interna como de la externa, pueden seguir, pero este diálogo debe terminar. En cualquier caso, queda claro lo importante que es, para hacer realidad el derecho a la estabilidad o seguridad en el empleo, si quiera sea en la versión dinámica de un acuerdo susceptible de renegociación cuando así lo demande el referido devenir del tiempo (económico y empresarial), la mediación de garantías colectivas, más allá de las previsiones legales. De lo contrario, en la actual situación, se impondría la regla de gestión conforme al imperativo empresarial, puro y duro, en detrimento de cualquier otro enfoque de adecuación social de esa gestión, como ilustra la posición consolidada tanto de la jurisprudencia social como de la doctrina judicial, en ausencia de pactos de seguridad (por ejemplo, [STSJ de Cataluña 85/2018, de 12 de enero](#), que califica de procedente un despido objetivo por causa de ineptitud sobrevenida de la trabajadora ex [art. 52 a\) ET](#), tras ser evaluada como no apta por los servicios de prevención y sin existencia alguna de pacto de reubicación).