

A fondo

Las incertidumbres de la reforma laboral

Raquel Pascual - 27/02/2012

El enorme calado de la reforma laboral hace que el redactado de la ley no haya dejado todo atado; y que a medida que se empieza a aplicar la norma, surjan muchas incertidumbre que deberían intentar subsanarse en el trámite parlamentario del texto.

La mayoría de los que han analizado la reforma los primeros días son expertos laborales bien del mundo sindical, empresarial o académico. Pero pronto serán los jueces los que quizás den otra versión de la aplicación práctica de la nueva normativa.

Así lo anticipa el magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, José Manuel López García de la Serrana, para quien el legislador "no ha dejado tan claras como parece las causas objetivas del despido colectivo".

El nuevo texto legal indica que concurren causas económicas "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas presentes o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos".

López García de la Serrana desmenuza esta nueva definición y explica que solo en el caso de "pérdidas presentes" no cabe interpretación del juez, pero sí en el resto. Sobre todo en el caso de argumentar los tres trimestres de caída de ingresos o ventas. Por un lado, precisa que al decirse "en todo caso", esto no evita que un juez pueda argumentar que con solo dos trimestres o menos el despido objetivo ya está justificado. En sentido contrario, el juez tiene margen interpretativo para fallar a favor del trabajador, al considerar que con el uso de la fórmula "se entenderá" el legislador habla de "una presunción" que como tal, admitiría una prueba en contra. Esto es, que el trabajador despedido pueda probar que la situación de la empresa es otra o convencerle de que la extinción del contrato no es procedente.

Algo parecido ocurre con la modificación sustancial de las condiciones laborales. Para cambiar estas condiciones el empresario deberá "probar al juez" que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que estén "relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, porque en opinión de este magistrado, "el silogismo que utiliza la ley tampoco es automático" para considerar que los cambios de las condiciones se ajustan a derecho.

Queda claro que la discrecionalidad de la decisión judicial en estos casos no queda tasada del todo; si bien es cierto que ahora está mucho más limitada que como estaba hasta la fecha. En cualquier caso, y a tenor de esta situación, será la práctica judicial del día a día la que diga si el despido a 20 días se convierte o no en el más común del mercado laboral. "No se nos puede olvidar que siempre que quede la más mínima discrecionalidad de los jueces, hay que contar también con un cambio en la mentalidad de los jueces", indica otro experto jurista.

También dentro del terreno de los nuevos despidos colectivos se plantean otras incógnitas en su aplicación práctica.

Así, el hecho de que, una vez desaparecida la autorización administrativa, pactar un ERE con los representantes de los trabajadores ya no sea ninguna garantía de recibir el visto bueno a ese expediente, hay juristas que creen que se darán muchos casos de decisiones unilaterales de los empresarios en despidos colectivos, que serán inmediatamente impugnadas ante el juez por los trabajadores. Esto se traducirá en una avalancha de demandas en los juzgados de lo Social.

Esto podría ocurrir, sin duda, pero también es cierto que a pesar de que con esta nueva redacción a primera vista pierde fuerza el pacto en los ERE, a muchos empresarios no se les escapará que si negocian y pactan con sus representantes sindicales, tendrán también una garantía de que el despido colectivo que quieren llevar a cabo no termina en los tribunales. Esto tendrá, no obstante, cierto coste en las indemnizaciones que deberán elevarse algo más de los 20 días, como venía ocurriendo. "Pero este coste será menor que el actual, que superaba los 45 días; ahora será entre 20 y 30 días, y no aumentarán hasta 70, 90 o incluso 130 días como sé que ha ocurrido", asegura López García

de la Serrana.

En este sentido, el catedrático de Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, Jesús Mercader, también considera que el trámite parlamentario debería "buscar una fórmula para reforzar o valorar más la lógica del acuerdo en los ERE".

Desarrollo legal

Hay otras dos cuestiones donde los expertos esperan que lleguen desarrollos reglamentarios de la ley. La primera también tiene relación con los ERE y es la determinación de la documentación que deberán presentar las empresas para probar las causas objetivas de despido o las exigidas para modificar las condiciones sustanciales de trabajo o los descuelgues de los convenios. En el primero de los casos, y a espera de esta clarificación, desde magistratura son claros: "no valdrá con una declaración de IVA, si no que habrá que presentar los libros de contabilidad y si van auditados y con un perito que los explique, mejor".

Finalmente, Mercader llama la atención sobre las últimas sentencias del Tribunal Supremo que declaran abusivos periodos de prueba de un año pactados en convenio. Esto deberá clarificarse para garantizar la legalidad del nuevo contrato para emprendedores.