

El Ejecutivo busca dar supremacía al pacto colectivo y frenar la litigiosidad

Más trabas a las demandas individuales en los ERE

El decreto ley retrasa la fecha en la que se debe presentar el recurso y además especifica de forma taxativa que debe ser por causas distintas a la demanda colectiva

Fija que si el proceso es nulo, sea ejecutable directamente

Raquel Díaz Guijarro

Madrid

04-08-2013

El Ministerio de Empleo ha iniciado los cambios prometidos en la reforma laboral. Aunque su titular, Fátima Báñez, ha querido dejar claro que se trata de modificaciones de “escaso calado”, lo cierto es que el Real Decreto-ley publicado el sábado por el Boletín Oficial del Estado (BOE) intenta clarificar algunas cuestiones que venían demandando los expertos para evitar la excesiva judicialización de las relaciones laborales.

Así, Empleo parece dispuesto a reforzar la supremacía de los acuerdos adoptados en conciliación judicial sobre las condiciones incluidas en los procesos colectivos. “El procedimiento individual queda relegado a los supuestos excepcionales no resueltos en el proceso colectivo”, explica el Gobierno.

El objetivo es que con las nuevas determinaciones de los únicos supuestos en los que se podrán impugnar individualmente los procesos colectivos, la sentencia firme o el acuerdo en conciliación judicial con la empresa ponga el punto final a las reclamaciones.

Sobre cuándo podrá presentarse demanda individual en procesos de despidos colectivos, el texto del real decreto-ley introduce dos importantes novedades.

La primera es que si el despido colectivo ha sido impugnado a través del procedimiento regulado, el plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial. Esto hasta ahora no era así.

Tal y como establecía la ley, en los casos de despidos colectivos, aunque hubiesen sido estos recurridos también de manera colectiva, las demandas individuales debían presentarse al mismo tiempo sin esperar a que hubiese sentencia firme para evitar que corrieran los plazos oficiales (aunque la norma ya fijaba que los recursos individuales quedaban en suspenso hasta la resolución del colectivo).

Ahora, se dice taxativamente que las impugnaciones individuales deberán esperar a que exista sentencia firme. Se retrasa, por tanto, la presentación de los recursos individuales con el objeto de evitar el colapso de los órganos judiciales, tal y como explica la exposición de motivos del real decreto-ley.

La otra gran novedad es la referida a los motivos de esas impugnaciones individuales. Dice el texto publicado por el BOE que la sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso colectivo. También en este caso se va un poco más allá sobre el texto hasta ayer en vigor.

Interpretaciones del juez

Hasta ahora, la reforma laboral ya contemplaba que la sentencia firme o la conciliación judicial tenían eficacia de cosa juzgada, pero, tal y como admiten los expertos consultados, es cierto que en cierta medida se dejaba a la arbitrariedad del juez que los motivos que argumentara un trabajador en su demanda individual no hubiesen sido objeto de la demanda colectiva. Ahora, el texto lo establece sin lugar a dudas con el objetivo de reducir esas posibles interpretaciones distintas del juez.

Respecto a cuándo podrá ser declarado un despido nulo, el real decreto explica: “la sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente (la introducción de este término es la principal novedad frente al texto anterior) cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en los que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades políticas.

En este supuesto, la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo”. Es decir, los despidos colectivos nulos serán directamente ejecutables, sin que los trabajadores deban acudir a procedimientos individuales.

El Gobierno justifica estas modificaciones en aras de dotar al despido colectivo de mayor seguridad jurídica. Además, otro fin de estos retoques de la reforma es evitar la litigiosidad y saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad y propiciar una mayor seguridad jurídica.