

Los directivos de empresas públicas autonómicas no ven limitada su indemnización

El sector público no podrá reducir la jornada ni suspender empleo

La reforma laboral reconoce el despido colectivo por causas objetivas en las Administraciones públicas, pero impide a la inmensa mayoría del sector público que haga expedientes de regulación (ERE) de suspensión temporal de empleo y de reducción de jornada. Además, la norma solo limita las indemnizaciones de los directivos de las empresas públicas estatales, mientras que deja al margen a los de las autonómicas.

Raquel Pascual - Madrid - 21/02/2012

A medida que pasan los días desde la aprobación de la reforma laboral, los expertos laboristas van desmenuzando la nueva ley y llamando la atención sobre aspectos más desconocidos de la norma. Ayer, en unas jornadas organizadas por Randstad, el socio del despacho de abogados Garrigues José Manuel Mateo advirtió de que a pesar de que la nueva ley reconoce expresamente el despido colectivo por causas objetivas (expedientes de regulación de empleo extintivos) en todo el ámbito de las Administraciones públicas, no extiende este reconocimiento a otro tipo de ERE, como los de suspensión temporal de empleo o de reducción de jornada.

De esta forma, la nueva norma sí facilita el despido en el sector público, pero no otro tipo de decisiones de flexibilidad interna como suspender temporalmente a los trabajadores de su empleo o reducirles la jornada y que a cambio cobren la prestación por desempleo por el tiempo no trabajado. Si bien establece una excepción: "aquellas entidades de derecho público que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado". Esta excepción no afecta prácticamente a casi ninguna entidad pública, ya que la mayoría se financia con cargo a los presupuestos.

En cuanto a la regulación de estos ERE para el sector privado, Mateo considera que el legislador "ha pecado de cierta laxitud deliberadamente" al no precisar qué condiciones objetivas se deben dar para llevar a cabo uno de estos ERE, con lo que una vez eliminada la autorización administrativa también para este tipo de expedientes, queda a decisión unilateral del empresario llevarlos a cabo. Aunque siempre queda el recurso a los tribunales de los trabajadores.

Otro de los aspectos de la reforma laboral relativa al sector público sobre la que los laboristas llaman la atención se refiere a la nueva regulación que limita las indemnizaciones de los altos directivos del sector público a siete días por año y un máximo de seis mensualidades; y liga parte de su salario al cumplimiento de objetivos.

En este caso, el experto de Garrigues alerta sobre la decisión del Gobierno de dejar fuera de este capítulo a los directivos de las empresas públicas autonómicas. Mateo aseguró desconocer el motivo de esta exclusión, pero consideró que sería necesaria una aclaración legal sobre este asunto, al existir ya alguna entidad regional que quiere despedir a alguno de sus directivos y no sabe a qué legislación atenerse.

Más presencia sindical

Por otra parte, y en contra de lo que han venido denunciando los sindicatos y otros analistas del mercado, tanto Mateo como el presidente de Sagardoy Abogados, Íñigo Sagardoy, aseguran que la nueva normativa supondrá una mayor presencia sindical en las empresas.

Para estos expertos juristas en materia laboral, hay dos novedades que además han cambiado radicalmente las relaciones en los centros de trabajo y que, a la vez, suponen "una vía de entrada clara de los sindicatos en las empresas". Se refieren, en primer lugar, a las mayores posibilidades que tienen ahora los empresarios para descolgarse de los convenios superiores de referencia en prácticamente todas las materias reguladas y, en segundo, a la primacía de los convenios de empresa sobre el resto.

El primero de los cambios exigirá en primera instancia intentar llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores y, por tanto, cobrará importancia la negociación con la parte sindical. "Necesitaremos una contraparte y para eso habrá que tener elecciones sindicales en las empresas y no hay que tener miedo a eso", insistió Mateo. "No se pierde poder sindical, sino que solo cambia la forma de ejercerlo: desde los sectores a las empresas. Los sindicatos tendrán que convencer a los trabajadores para que les den su confianza", concluyó.

También hará falta una mayor presencia de los representantes legales de los trabajadores en los centros de trabajo en

el caso de que se opte por dar primacía a los convenios de empresa frente a otros de rango superior. A juicio de Sagardoy, la preponderancia de los citados convenios puede fomentar las negociaciones entre empresas y sindicatos, ya que para poder descolgarse de otro superior, cualquier compañía estará obligada por ley a tener un convenio propio.

Incógnitas

Algunas dudas de los laboristas

Justificaciones: los expertos creen que uno de los mayores cambios en la ley laboral es la eliminación de la necesidad del empresario de justificar la "razonabilidad" de su decisión de despedir a uno o varios trabajadores. No obstante, los juristas creen que esto deberá traducirse en un "cambio en la mentalidad de todos", sobre todo de los jueces.

Desacuerdo: si no hay acuerdo para que una empresa se descuelgue de su convenio de referencia, los expertos dudan sobre si el itinerario posterior será ir a la comisión paritaria, luego a la solución extrajudicial de conflictos y finalmente al arbitraje de la Comisión Nacional de Convenios, o si estas vías son alternativas y el empresario puede saltarse alguna.