

El desafío de los tribunales a la reforma laboral

Peligra el estímulo a los empresarios para que creen empleo

06.04.2014

M. Valverde / M. Serraller

Los tribunales rebaten con frecuencia la modificación del mercado de trabajo que ha hecho el Gobierno. Los especialistas señalan que la batalla tiene dos frentes fundamentales: la regulación de los despidos colectivos y de los cambios de las condiciones de trabajo, y el final de la prórroga indefinida de los convenios.

La última sentencia de la Audiencia Nacional sobre el expediente de regulación de empleo de la empresa pública Tragsa ha resucitado el debate sobre el hecho de que, en numerosas ocasiones, los tribunales están frenando u obstaculizando la pretensión del Gobierno de facilitar las decisiones de las empresas sobre las plantillas para, a su vez, estimular la creación de empleo, que era el objetivo principal de la reforma laboral.

En síntesis, la Audiencia Nacional sostiene que Tragsa no trabaja en un mercado de libre competencia, como si fuera una compañía normal; forma parte de la Administración Central y, en consecuencia, tanto en la contratación como en el despido de trabajadores, para seleccionar al personal la empresa debe respetar los criterios de empleo público, como «igualdad, mérito y capacidad», lo que, en opinión del tribunal, no hizo la empresa. Por lo tanto, el despido es nulo y Tragsa debe readmitir a los trabajadores y pagarles el salario que han dejado de percibir.

Federico Durán, catedrático de Derecho del Trabajo y socio de laboral de Garrigues, sostiene que «esa no es una causa de nulidad del despido» de acuerdo con el artículo 124 de la Ley de Procedimiento Laboral, que recoge la posibilidad de impugnar el despido por causas económicas, organizativas, tecnológicas, de producción o por fuerza mayor. Para Durán, es un caso más de la dicotomía que hay entre los objetivos de la reforma laboral y la aplicación de ella que están haciendo los tribunales.

El problema tiene varias causas. La primera es que las empresas han tardado en comprender que el cambio normativo suprime la autorización administrativa previa en los expedientes de regulación de empleo (ERE), pero eso no significa que no pueda estar sometida a la decisión de los jueces, si así lo solicitan los trabajadores.

Existe el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. Así, tras la reforma laboral, muchas empresas creyeron, en los primeros momentos, que podían justificar el despido sin muchas explicaciones y se encontraron con que los jueces les exigían abundante documentación sobre la situación de la compañía y sobre la procedencia de la rescisión de contratos.

En opinión de Luis Fabián Márquez, presidente de Analistas de Relaciones Industriales, «el juez está entrando a analizar la decisión del empresario sobre el despido, de manera que no sólo comprueba si hay pérdidas o caída de ingresos, sino si éstas tienen una dimensión suficiente para rescindir contratos, y si se han dado los pasos adecuados».

Televisiones públicas

Los ejemplos más claros en esta cuestión son los recientes casos de las televisiones públicas de Valencia y de Madrid. En el primer caso, el Tribunal Superior de la comunidad autónoma obligó a la empresa a readmitir a los despedidos. Inasumible para las arcas públicas, el Gobierno valenciano cerró la cadena.

En el segundo caso, el Tribunal Supremo ordenó a Telemadrid elevar la indemnización de los trabajadores por despido desde los 20 días a los 45 días de salario, y desde una cuantía máxima de un año de salario a tres años y medio.

Dentro de la decisión de los jueces de analizar las razones de los empresarios, muchas sentencias están anulando el cambio de las condiciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En este contexto es en el que Salvador del Rey, presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas, recomienda a las compañías que «se tomen en serio la explicación técnica y la memoria» del expediente que deben presentar ante los tribunales.

Otro aspecto de la reforma laboral que choca en los tribunales es la pretensión de renovar los convenios, limitando la prórroga de los mismos una vez que han caducado. Es decir, la limitación de lo que técnicamente se conoce como la

ultraactividad de los convenios. La normativa regula que los acuerdos laborales deben desaparecer si después de un año no son renovados por otro convenio nuevo, a no ser que los empresarios y los sindicatos decidan otra cosa.

Con esta disposición, el objetivo del Gobierno era agilizar la negociación colectiva y renovar los contenidos de los convenios para adaptar las condiciones del sector y de la empresa a la situación de la economía. Por ejemplo, si el acuerdo de empresa desaparece, los trabajadores quedan cubiertos por el convenio de ámbito superior, como el de la comunidad autónoma o el de ámbito nacional. Y, si no existen, entonces los trabajadores están cubiertos por el Estatuto de los Trabajadores, pero desaparecen todos los beneficios conseguidos en convenio que superen al mismo Estatuto.

Sin embargo, una parte importante de la doctrina, encabezada por María Emilia Casas, expresidenta del Tribunal Constitucional, defiende que deben respetarse todos los pactos realizados antes de la reforma laboral, de 2012, y que extienden la vigencia y la prórroga de los convenios durante varios años. Por esta razón, tanto Federico Durán como Fabián Márquez creen que el Gobierno debe actuar y corregir este problema. Ambos proponen que la norma diga lo siguiente: los convenios caducados que no sean sustituidos por uno nuevo, perderán su vigencia después de un año, «salvo pacto en contrario [de empresarios y sindicatos], después de la entrada en vigor de la reforma laboral».

Esta medida aceleraría la modernización de una buena parte de los acuerdos vigentes. Es decir, que sería un emplazamiento indirecto a los empresarios a que no renovasen la prórroga de los convenios viejos y, en consecuencia, éstos decaerían automáticamente. Incluso, tanto CEOE, como los sindicatos CCOO y UGT coinciden en que el registro de convenios del Ministerio de Empleo está claramente desfasado.

Trabajadores indefensos

La última sentencia que ha causado estupor entre los especialistas del Derecho del Trabajo es la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sobre el convenio de limpieza de Guipúzcoa. Frente al intento de la patronal de cambiar las condiciones de trabajo una vez transcurrido un año sin acuerdo para renovación del convenio provincial, el Tribunal dictó que se mantienen los puntos del mismo que no hayan sido regulados por el convenio del sector nacional.

Los magistrados esgrimen la necesidad de prevenir «la indefensión de los trabajadores» que puede provocar la falta de cobertura de un convenio. En la medida en la que pueda influir en la doctrina jurídica, desde los primeros momentos, la asociación progresista Jueces para la Democracia recibió a la reforma laboral con una crítica muy dura y anunció que actuaría en consecuencia. Propósito que mantiene hoy en día, según ha ratificado la asociación a este periódico.

Días después de que el Gobierno aprobase la modificación normativa del mercado de trabajo en febrero de 2012, Jueces para la Democracia la calificó de la siguiente forma: «Es uno de los mayores ataques al derecho del trabajo y a las instituciones laborales desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Es una reforma ofensiva, regresiva, reaccionaria y profundamente injusta». En consecuencia, anunció su intención, como jueces, de «aplicar las leyes laborales conforme a los principios y valores constitucionales, poniendo freno a los posibles abusos que tan amplias posibilidades de disposición del contrato de trabajo que se otorgan al empresario».

En todo caso, Salvador del Rey, presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas, suele decir que, a la espera de lo que diga el Tribunal Supremo al respecto, las sucesivas sentencias sobre la vigencia de los acuerdos «están creando un parque de convenios de duración indefinida. Y esto es muy preocupante para la modernización de las relaciones laborales».