

GONZALO MOLINER SEÑALA QUE LA REFORMA LABORAL PRODUCE UN "DESEQUILIBRIO" ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO

Europa Press

Según el presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo, "el periodo de prueba, las condiciones laborales y los convenios colectivos pueden generar problemas de constitucionalidad"

El presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo, Gonzalo Moliner Tamborero, afirmó que la reforma laboral "ha producido un **desequilibrio en la relación entre el trabajador y el empresario**", durante la conferencia inaugural de la segunda jornada de la XII Asamblea Nacional de Juntas de Gobierno de Colegios Oficiales de Graduados Sociales que se está celebrando en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Cádiz.

Para Moliner, este desequilibrio "unido a una importante limitación de la autonomía sindical", lleva -según el magistrado- a una "devaluación de lo que para cualquier 'iuslaboralista' era la razón de ser del Derecho del Trabajo en cuanto **derecho compensador de las desigualdades**".

Sin embargo, Gonzalo Moliner añadió que la reforma legal introducida no puede ser descalificada sin más, ya que se produce en un momento de "crisis económica brutal", y es posible que "esta situación de tal calibre justifique una normativa de igual gravedad para contrarrestarla". Aunque el magistrado mostró su escepticismo: "Hoy por hoy no podemos saber si contribuirá de alguna manera a salir de esta crisis, por lo que es el futuro el que nos dirá hasta que punto estuvo justificada o no, si bien desde los albores de la aplicación no da pie a ningún optimismo".

Asimismo, el magistrado destacó que uno de los aspectos más importantes que ha introducido el legislador en la nueva norma es el tema de la "**flexibilidad**" con el objetivo de "hacer más fácil la contratación, crear más empleo y evitar que no se destruya".

Aspectos que rayan lo inconstitucional

Respecto a las modificaciones encaminadas al fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo, el presidente de lo Social del Tribunal Supremo consideró que ciertos aspectos como el problema de un periodo de prueba de un año con desistimiento libre puede "rayar la inconstitucionalidad". Según Moliner, el artículo 35 de la Constitución reconoce el derecho al Trabajo y el Tribunal Constitucional contempla también el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, "a **no ser despedido sin justa causa**".

En este sentido, Moliner expuso que si en vez de "contrato indefinido para emprendedores se llamara **contrato de crisis por un año** y se diera una vuelta en el Senado no habría problema". Asimismo, el magistrado afirmó que el periodo de prueba "**tiene que ser pactado**", debido a que "permitiría al empresario quedarse con un trabajador que quiera y evitar al mismo tiempo que éste tenga la espada de Damocles durante un año".

Por otro lado, Moliner opinó que las causas del despido son "suficientemente indeterminadas" como para crear "**incertidumbre e inseguridad**". Para el magistrado, "la diferencia entre lo que se exigía acreditar en la norma anterior y lo que ahora se exige es sustancial pues antes había que acreditar la causa y justificarla, mientras que ahora esa exigencia queda limitada a que la decisión esté relacionada con problemas genéricos de **competitividad, productividad u organización** con independencia de que con ello se contribuya a mejorar la situación de la empresa".

En cuanto a las condiciones de trabajo, el presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo indicó que se han introducido también importantes modificaciones a tomar unilateralmente por el empresario y sin exigencia alguna de justificación, como puede ser:

- la distribución irregular de la jornada

- cambios de horario
- modificaciones en las condiciones establecidas en convenio estatutario, o
- una novedad que no se encontraba en ningún texto anterior y es que el empresario pueda introducir modificaciones en la **cuantía salarial**.

Según Gonzalo Moliner, es "importante pensar" que el nuevo texto legal permita dichas modificaciones por decisión unilateral del empleador: "Se trata de una modificación muy importante ya que supone una **devaluación del efecto vinculante de la negociación colectiva** y cuando la condición pudo estar fundada en una negociación colectiva sindical".

Nueva regulación del despido colectivo, objetivo y disciplinario

Durante su intervención en la Asamblea Nacional de Juntas de Gobierno de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, el magistrado abordó también el tema del despido colectivo en el nuevo texto legal. Según explicó, la reforma sigue recogiendo la exigencia de causalidad pero con una gran amplitud en la determinación de cuándo deben concurrir las mismas: "Es muy problemático aceptar que sólo porque una empresa tenga dificultades económicas esté justificado despedir a trabajadores sin acreditar que esos despidos vienen impuestos por tales dificultades o sin ninguna relación de causalidad".

Asimismo, Moliner hizo mención a la regulación del despido objetivo por faltas de asistencia: "En ocasiones puede ser considerada **excesivamente dura** en cuanto que, presidida por la idea de reducir el absentismo laboral por fraude, **puede incurrir en el exceso de permitir el despido de trabajadores por el solo hecho de encontrarse enfermos**". Aunque el magistrado añadió que gracias a la reciente enmienda del PP negociada con CiU "no computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento por cáncer o una enfermedad grave", concluyó.