

EL SUPREMO PULE LA REFORMA LABORAL

Bernat García - Expansion

Último escollo de la norma

La Sala de lo Social empieza las deliberaciones para emitir la doctrina necesaria que aclare las lagunas en la aplicación de la reforma laboral, y evitar así un exceso de judicialización en las relaciones laborales.

La reforma laboral llega, más de un año después de su aprobación, al Tribunal Supremo. La Sala de lo Social se reúne al completo para analizar el primero de los recursos de casación contra una sentencia sobre la aplicación en una empresa de la medida estrella del Ejecutivo de Rajoy, según explican fuentes consultadas del alto tribunal español.

La conflictividad y judicialización de esta ley ha sido enorme, a tenor de la cantidad de litigios entre empresarios y trabajadores que han inundado en las cortes españolas. Los jueces no han sido especialmente un colectivo que haya acogido con alegría la facilidad existente en la ley para formular el despido colectivo, y en muchas ocasiones se han subrayado errores de forma para echarlos atrás.

Ahora le toca el turno al Supremo, que ha empezado a recibir los primeros recursos de casación contra sentencias que han emitido las salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) autonómicos y de la propia Audiencia Nacional al respecto.

"El presidente de la Sala de lo Social ha convocado a todos los magistrados para empezar a deliberar al respecto", explican las mismas fuentes. Congregar al conjunto de los magistrados es inusual, y se hace en casos como el actual en el que se aborda una norma nueva e importante.

Aunque las reuniones empiecen ahora, no será hasta dentro de varias semanas cuando comiencen a conocerse los dictámenes del Supremo. Primero debe llevarse a cabo la ponencia de uno de los magistrados. Una vez se conozca el fallo, solo se podrá acudir al Tribunal Constitucional mediante recurso de amparo, aunque fuentes judiciales advierten de que debe quedar demostrado que la resolución vulnera los derechos constitucionales de quienes hayan perdido el pleito.

CRÍTICAS DEL SUPREMO

El Supremo, al igual que el resto de la judicatura, no ha sido un gran defensor de la norma. De hecho, el presidente del organismo, Gonzalo Moliner (anteriormente presidente de la sala de lo Social) fue de los primeros en criticar el texto aprobado por el Ejecutivo de Rajoy. En abril de 2012, cuando todavía no había sustituido a Carlos Dívar al frente del organismo y del Consejo General del Poder Judicial, Moliner tachó la norma de "tremenda" y auguró que ciertos aspectos "rayaban la inconstitucionalidad" y se iba a judicializar en exceso.

La magistrada de la sala Social del Supremo, Maria Luisa Segoviano, en una mesa redonda organizada por Esade y la Asociación Española de Directivos (AED), afirmó ayer que las características del despido colectivo y del despido objetivo han planteado dudas jurídicas.

En el mismo acto, la socia de KPMG Susana Pizarroso, expuso que, aunque la reforma laboral puede parecer "una revolución para las principales instituciones político-laborales, está confirmando que necesita más tiempo para que podamos evaluar una tendencia, no solo en las relaciones laborales, sino también en nuestra economía actual".

La reforma laboral aprobada en febrero de 2012 extiende en la práctica el despido de 20 días en las causas objetivas y facilita el despido colectivo o Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en empresas, en condiciones mucho más laxas que en el contexto previo a la reforma. Pero los expertos señalan que existen lagunas en esta legislación y que los tribunales autonómicos no han sabido solucionar sin ambages.

PUNTOS DE LA DISCORDIA

Los juristas denuncian que **la reforma laboral crea inseguridad jurídica** en los ERE porque ha eliminado la autorización administrativa y, a la vez, ha permitido que las cuestiones formales determinen la nulidad del Expediente. En vez de rechazar las causas económicas, buscan defectos de forma: en varios casos, las sentencias acreditan las pérdidas, pero se anulan los despidos porque los jueces matizan que incurre en el defecto formal de no aportar las categorías profesionales

Por otro lado, el abogado de CC.OO. Enrique Lillo aseguró en el foro organizado por la escuela de negocios que los jueces están reclamando a los empresarios que "hagan ofertas" a los trabajadores durante la negociación, aunque la ley asuma el despido de 20 días. Si no fuera así, se podría entender que no "ha habido buena fe" durante las negociaciones, y el juez podría decidir paralizar el proceso.

Más allá de los formalismos que se produzcan en la aplicación de la norma, la reforma laboral está mal vista por muchos sectores sociales (incluidos ciertos colectivos de jueces) que ven que solo sirve para abaratar el despido y no consigue frenar la sangría del empleo en España. Muchos magistrados están tumbando los expedientes, pero ven con mejores ojos las reducciones de jornada y de salario. Aún así, explican los expertos, esta es otra de las falacias de la norma, ya que las medidas de flexibilidad interna no son sustitutivas de los despidos, sino complementarias al mismo proceso de recorte.

Los magistrados de la sala de lo Social se reúnen en pleno al ser la primera vez que se ve la norma

Los expertos señalan que existen serias dudas jurídicas en la aplicación de la reforma laboral

AMBIGÜEDADES EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA

1.- Causas económicas:

La reforma del mercado laboral permite que una empresa pueda presentar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) si concurren causas económicas, con "una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas", un descenso de facturación de tres trimestres. Sin embargo si, por ejemplo, la caída acumulada durante 9 meses corresponde al 1% de la facturación, la justicia puede entender que no existen suficientes motivos para emprender un ERE por causas económicas. Por otro lado, existe una motivación económica si la empresa entra "en pérdidas actuales o previstas". Un empresario puede aprovechar un ejercicio para hacer una importante amortización de deuda, con lo que entraría en pérdidas y podría presentar expediente. También en este caso, la justicia puede revisarlo.

2.- Elemento numérico:

La empresa puede considerarlo un despido colectivo cuando el ERE afecta al menos al 10% de los empleados (con un mínimo de 10 afectados, y hasta 30 trabajadores para compañías de más de 300 efectivos). Pero existen dudas sobre si debe aplicarse sobre el concepto "empresa" o "centro de trabajo". La directiva europea advierte de que debe asumirse el concepto menos dañino para el empleado, aunque da margen a las autoridades judiciales para interpretarlo.

3.- Causas técnicas:

La ley acepta los despidos colectivos si concurren causas técnicas y de organización. La magistrada pone el ejemplo de una tienda en la que el empresario ha instalado un sistema informático que hace prescindible la función de 3 empleados del área de logística. Sin embargo, muchos empresarios pueden aprovechar la ocasión para despedir a 3 dependientes. En este caso, la justicia puede rechazar la inclusión de los afectados por no justificarse.

4.- Límite temporal de los despidos progresivos o en cadena:

Según la reforma, se consideran despidos ilegales aquellos que se produzcan en períodos sucesivos de 90 días en forma de despido objetivo, sin que concurren causas nuevas que lo justifiquen y superen el umbral cuantitativo del despido colectivo. Existe disparidad de criterios entre los jueces en la forma de computarlos y el número a partir del cual debe iniciarse dicho cómputo.

5.- Negociación:

Aunque las condiciones de despido están fijadas, la justicia entiende que debe haber una voluntad de acuerdo entre las partes. Una sentencia del TSJ del País Vasco, ha señalado recientemente que el número de despidos final del ERE no puede ser el mismo que el inicial. La ley fija un plazo máximo de 30 días para la negociación entre las partes. En caso de que este período se haya sobrepasado, la justicia tiene que dictaminar si influye en el proceso o no.