

EMPRESARIOS Y SINDICATOS RECUPERAN LA ULTRA ACTIVIDAD EN LOS CONVENIOS EN CONTRA DE LA REFORMA LABORAL

Amparo Estrada

La reforma laboral aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy en 2012 limitó la ultraactividad de los convenios a un año una vez finalizado el plazo de su vigencia y denunciado por alguna de las partes. Sin embargo, esta importante modificación no ha tenido acogida ni entre los sindicatos, que desde el principio la rechazaron, ni entre los empresarios. De hecho, en los nuevos convenios se está incluyendo expresamente la ultraactividad de los mismos, es decir, que seguirán vigentes hasta que se firme uno nuevo, según han explicado expertos del bufete Cuatrecasas en una jornada sobre reforma laboral organizada con la Asociación de Periodistas de Información Económica (APIE).

La normativa laboral y de Seguridad Social ha sufrido más de 40 modificaciones en los últimos tres años, lo que no facilita la seguridad jurídica. “Nunca hemos visto tal profusión de normas en tan corto espacio de tiempo”, señaló Francisco Conde, socio de Cuatrecasas.

Una de las disposiciones más retocadas ha sido la ‘enmienda Telefónica’, que ha sido cambiada 5 veces desde 2011. Su última redacción obliga a las empresas que realicen despidos colectivos de mayores de 50 años en un porcentaje superior al que representan sobre el total de la plantilla a realizar una aportación al Tesoro Público que cubra las prestaciones por desempleo, subsidios y cotizaciones a la Seguridad Social de dichos empleados despedidos si la empresa ha tenido beneficios en los 2 anteriores o en los 4 siguientes. Esto supone un coste medio por trabajador de entre 60.000 y 100.000 euros, según los cálculos del bufete. No obstante, fuentes de la Inspección de Trabajo reconocen que no conocen ninguna empresa a la que se le haya reclamado aún el dinero.

Los expertos señalaron también el cambio registrado en los últimos años en los despidos colectivos: mientras hace 2 o 3 años predominaban los Expedientes de Regulación de Empleo de empresas en situación concursal o cuya supervivencia peligraba, ahora son segundos o terceros despidos colectivos pero ya vinculados al ajuste final y que lo que buscan es racionalizar la organización para continuar el ciclo productivo.

En cuanto a la interpretación de la reforma laboral que realizan los jueces, Ignacio Jabato, socio-partner de Cuatrecasas, destacó que aunque se “ha contenido bastante el escenario de nulidad por causas formales”, los tribunales insisten en que la razonabilidad de las medidas de extinción deben integrarse en el despido.

La norma señala expresamente que desaparece la exigencia de razonabilidad del despido y que el juez no puede valorar la decisión del empresario –tesis que defendió también el gobernador del Banco de España, que reclamó introducir nuevos retoques para impedir esta intervención judicial en lo que consideró son decisiones que sólo corresponden a los empresarios-. ***(QUIEREN QUE EL EMPRESARIO PUEDA TOMAR SU DECISIÓN (AÚN SIN ACUERDO) Y QUE LOS JUECES NO LA PUEDAN VALORAR***