

Debate sobre la reforma legislativa de 2012

Los laboristas abogan por blindar los acuerdos

Abogados y graduados sociales consideran que es preciso acabar con la dinámica de judicialización que llevan a cabo los sindicatos minoritarios

XAVIER GIL PECHARROMÁN

Abogados laboristas y graduados sociales se muestran partidarios del blindaje de los acuerdos alcanzados con las centrales sindicales en los procedimientos de despido colectivo. Con ello, aspiran a que se evite que los sindicatos minoritarios los retrasen y judicialicen.

Han coincidido sobre esta necesidad, tanto el presidente de la Asociación Nacional de Abogados Laboristas (Asnala), Martín Godino, como el presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier Sanmartín, en un reciente debate organizado por Foro Social y moderado por la periodista televisiva Gloria Serra.

Sanmartín habló de “la Acción de Jactancia - artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social-, que permite blindar el pacto logrado por sindicatos y empresa en los despidos colectivos. Es una pequeña posibilidad, muy desconocida que permite evitar una negociación en manos de los bambalones políticos de los sindicatos minoritarios”.

Godino explicó que cuando se adoptan medidas de flexibilidad interna, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones o suspensión de contratos, la Ley atribuye una presunción de existencia de causa, cuando hay acuerdo con la representación de los trabajadores, pero no existe esto en el despido colectivo. “A pesar de ello, los jueces, de una manera sensata, han revocado pocos despidos terminados con acuerdo”, afirmó el abogado, que, además, reconoció que “la Ley no protege estas actuaciones que da igual si hay acuerdo o no”.

Un coste económico y social muy elevado

“Es necesario proteger en la Ley estos acuerdos, incluso por protección de la propia acción sindical, ya que en muchas ocasiones el que un sindicato mayoritario firme un acuerdo por responsabilidad, supone un coste enorme, porque es más fácil la posición minoritaria sindical que les acusa de haber *vendido* a sus compañeros”, añadió.

Para ambos ponentes, el blindaje de los acuerdos es imprescindible, aunque se trata de una medida que en la Administración se considera que incrementaría las cantidades para compen-



E. SENRA

sar los despidos. Sin embargo, creen que no se valora la paz social y el ahorro que genera el llegar a estos acuerdos.

Autorización administrativa

Algunos partidos políticos han mostrado últimamente su intención de eliminar uno de los considerados como pilares sustantivos de la reforma laboral como es el caso de la autorización administrativa para proceder al despido colectivo.

En este caso, Martín Godino se mostró partidario de su eliminación definitiva, al considerar que es un modelo de “intervencionismo estatal, que prácticamente está abandonado en toda Europa. Creo que aún queda Grecia, que no es un ejemplo de eficiencia en el mercado de trabajo”.

Y añadió, que “este es uno de los temas que más se consideran como un avance en la reforma de 2012. Y no creo que la vuelta a la autorización sea el mejor modelo, porque supone poner en manos de la Administración, un problema que les corresponde a los interlocutores sociales resolver. Mantenerlo tendría un efecto disuasorio sobre las inversiones muy grande”.

Javier Sanmartín explicó que la desaparición de la autorización fue uno de los asuntos más alabados de la reforma. “Ha supuesto un cambio de institución, porque un expediente de regulación de empleo, que tuviese que ser aprobado por una resolución administrativa seguiría su tramitación por una vía diferente a la Social, por la Contencioso-Administrativa, lo que haría perder al

procedimiento en agilidad y especialización”. Resulta necesario tener en cuenta la gran cantidad de jueces de lo Social, graduados sociales y abogados laboristas que han participado en hacer que la reforma laboral fuese viable.

También hubo acuerdo entre los interlocutores a la hora de abogar por una mayor profesionalización de la representación sindical para poder alcanzar acuerdos complejos. Para Javier Sanmartín “no debe profesionalizarse el sindicalismo por sindicalistas profesionales, y lo digo desde el mayor respeto, sino con profesionales que hagan sindicalismo, que son dos cosas completamente diferentes. Es preciso evitar situaciones que han venido sido fruto de una enorme rigidez, con posiciones cuasi políticas, que definen la posición del sindicato en la sociedad. Y eso no

Para abogados y graduados sociales, el blindaje de los acuerdos con la representación de los trabajadores es imprescindible

Algunos partidos mostraron su intención de eliminar la autorización administrativa para proceder al despido colectivo

En opinión de Martín Godino, “la estructura de la negociación colectiva en España es bastante estable”

Javier Sanmartín afirmó que no le parecía prudente modificar la reforma Laboral de 2012 y menos, derogarla

forma parte de las relaciones laborales. La negociación laboral busca el bienestar de los trabajadores y de las empresas, sin fines políticos, cosa que, hasta la fecha se ha dado pocas veces”.

Grupo de empresa

No es fácil definir el concepto de grupo de empresa en el ámbito laboral por lo que se ha creado una definición jurisprudencial aplicable a cada caso concreto.

Para el presidente de los graduados sociales, si alguna riqueza intelectual nos ha traído esta reforma laboral ha sido la labor realizada por la Sala IV del Tribunal Supremo y de los tribunales de lo Social de todos los niveles. Ha sido un ejemplo de legislación, de definir una forma de establecer parámetros jurídicos, porque cuando aparece el Real Decreto y, posteriormente la Ley, lo hace con muy poca calidad en asuntos que eran desconocidos para nosotros y han sido los tribunales los que poco a poco han ido perfilando y fijando términos.

Así, por ejemplo ha sucedido con el concepto de grupo de empresas, que ya está perfectamente definido por la jurisprudencia, dio lugar a un gran problema a la hora de manejar los expedientes de regulación de empleo. “A muchos profesionales del Derecho laboral, estas circunstancias pusieron *patas arriba* nuestros conocimientos legislativos, porque el juez tuvo que hacer lo que no había hecho el legislador, pero en este país, ya venimos acostumbrándonos a estas situaciones”, subrayó Sanmartín.

Y como ejemplo gráfico de que esta situación no es propia de España, sino que está muy extendida, Godino explicó que “los juristas británicos brindan cada inicio de año judicial por la gloriosa incertidumbre del Derecho. Si todo estuviese muy claro no viviríamos de estos asuntos ninguno”.

“No es fácil muchas veces legislar. En España, en los sistemas continentales, tenemos mucha tendencia a que la Ley lo defina y regule todo, pero yo creo que no todo puede definirlo la Ley y hay que dejar un margen a la resolución de los conflictos.

Los convenios de empresa

La reforma laboral ha supuesto un cambio de filosofía en la negociación colectiva. “Nuestra visión era un convenio en cascada, que partía del ámbito nacional, seguía en el ámbito autonómico y después en el provincial, que no ha cambiado en cuanto a tal. Pero al dar una preponderancia al convenio de empresa, se ha dado mayor dinámica, menor rigidez, en las relaciones laborales, al permitir que la empresa pueda descolgarse de las normas rígidas que le vienen impuestas por los convenios superiores en ámbito, con la finalidad de que esa empresa pueda seguir generando empleo”, explica el presidente de los graduados sociales.

Para Godino, mientras tanto, “la estructura de la negociación colectiva en España es bastante estable. Creo que sobrevaloramos el efecto que tienen las normas en las posiciones de los interlocutores sociales. Existe un porcentaje de cobertura de convenios, de los trabajadores afectados por los convenios, que se mueve entre el 70 y el 80 por ciento, desde hace más de 25 años, con oscilaciones muy leves. El número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa

siguen en torno al 10 al 12 por ciento de los trabajadores. Y lo que sí se ha producido es que ha bajado el número de convenios provinciales. Es decir, han ido creciendo los convenios de empresa, los autonómicos y los estatales y han caído los provinciales”.

Y, a continuación, el presidente de los abogados laboristas se preguntó, si realmente en este aspecto es necesario revolucionar toda la negociación colectiva. “Yo creo que se podría matizar si la preponderancia del convenio de empresa sobre otros ámbitos en alguna materia podría quedar limitada, pero no creo que la estructura del modelo de negociación colectiva sea tan malo como para cargárselo por otro completamente distinto”.

Aspectos mejorables

Sanmartín explicó que “no le parece prudente modificar la Reforma Laboral de 2012 y, por supuesto, menos derogarla”, al tiempo que destacó que “se hizo una gran reforma que afectó especialmente al código fundamental del Estatuto de los Trabajadores, un instrumento imprescindible para poder sobrevivir a una situación como esta y creo que fue un acierto la reforma como instrumento jurídico”.

También, Godino señaló que “tirar todo lo hecho en la reforma de 2012 sería un error grave” y añadió que “hay puntos que se pueden mejorar de la Reforma Laboral de 2012”, entre los que destaca que “la dualidad del mercado de trabajo entre contrato indefinido y contrato temporal sigue sin funcionar correctamente en España, seguimos con una tasa de temporalidad del 25 por ciento y eso posiblemente requiere darle una vuelta y buscar modelos”.

Uno de los grandes aspectos a revisar es, sin embargo, la falta de seguimiento que realizan las Administraciones Públicas sobre el grado de cumplimiento de las medidas de readaptación o reconversión de los trabajadores despedidos en los expedientes de regulación

de empleo. Para el presidente de los graduados sociales se trata de una comprobación que no se está llevando a cabo en líneas generales. “En este país estamos acostumbrados a que el político de turno establezca una disposición, sea cual fuese, y se diga que en un plazo X se desarrollará por vía reglamentaria y al final, eso queda muerto. Ahí, esta por ejemplo el desarrollo de la Justicia Gratuita para los graduados sociales, que ha quedado sin desarrollar y que no sabemos que habrá que iniciarla desde el principio”, concluyó Sanmartín.

El ‘desenfoque’ de la formación sobrepasa a la legislación laboral

Sobre el desequilibrio entre la formación de los aspirantes a un empleo y la oferta que realmente se presenta en el mercado de trabajo, Martín Godino entiende que el problema entre el mercado de trabajo y la formación profesional o niveles de grado de estudio, es un problema en España muy serio, porque faltan determinados tipos de ingenieros y, sin embargo, sobra oferta en empleos sin cualificación y cuando hay una oferta para uno de estos puestos en las Administraciones Públicas, se presentan miles de titulados, lo que muestra la existencia de un desajuste entre los niveles de formación, el tipo de formación, y lo que el mercado de trabajo ofrece. “No podemos olvidar, que este mercado laboral en España presenta unas características muy particulares, con un sector industrial más reducido que en otros países de nuestro entorno. Este problema excede con mucho lo que la legislación puede hacer”, concluyó. Por su parte, Sanmartín cree que la legislación laboral podría establecer pasarelas entre la formación y los empleadores que hagan más sencillo el enfoque de los estudios y los puestos de trabajo que se generan. “Los contratos de formación no son malos y son los que tienen mayor justificación en la contratación temporal, siempre que se adecuen al objeto que deben de tener”, afirmó.