

Los expertos defienden el convenio de empresa ante la reforma laboral

Abogados laboristas alertan sobre las 'líneas rojas' que se deberían respetar

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

El PSOE se propone impulsar desde el Gobierno un proceso de negociación con los agentes sociales que, en el plazo de un año, dé lugar a un nuevo Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, antes prevé derogar algunos aspectos de la reforma laboral, como algunos tipos de contratación, la eliminación de la autorización administrativa en los despidos colectivos o la primacía de los convenios sectoriales o territoriales sobre los de empresa, entre otras muchas más.

También podría aprobar, si llegase a La Moncloa, una de las proposiciones de ley que ya ha registrado en la Cámara, para lo que necesita de una mayoría parlamentaria suficiente.

Sobre estas actuaciones, el presidente de CEOE, Juan Rosell, advirtió ayer que la reforma laboral "no se puede derogar de un plumazo", ya que "afecta a muchas leyes" y que es preciso estudiar las consecuencias de la eliminación de medidas ya que influirán en las decisiones de personal de las empresas en un plazo de tres o seis meses.

Rapidez en las decisiones

Con el fin de conocer las posibilidades de maniobra que los partidos políticos tienen a la hora de reformar la normativa laboral, *Juris&Lex* –la revista jurídica digital de *elEconomista*, cuyo número de febrero se publica hoy– ha realizado un amplio reportaje en el que recoge las opiniones de seis especialistas en Derecho Laboral.

"El convenio de empresa no tiene la eficacia que debería tener, a pesar de que permite mayor flexibilidad para mantener el empleo en empresas con muchos problemas", valora Javier San Martín, presiden-

te del Consejo General de Graduados Sociales. Sin embargo, Alfredo Aspra –socio de **CMS Albiñana**– quiere dejar bien claro que es un paso adelante que no debería tener vuelta atrás, porque "se ha creado un nuevo panorama legal en el que la regulación de las condiciones fijadas en un convenio de empresa tienen prioridad aplicativa en el salario base y otros asuntos de vital importancia".

Ultraactividad

La limitación de la ultraactividad era uno de los grandes pilares de la reforma, pero ha sido uno de los asuntos más demandados ante los

Hay que modificar el despido colectivo para acomodarlo a la jurisprudencia de la Unión Europea

tribunales y que mayor número de sentencias aclaratorias ha suscitado. Para San Martín, "la ultraactividad debería mantenerse tal y como la ha dejado el Supremo. La vuelta a la situación previa a la reforma sería inasumible".

A este respecto, Mar Alarcón –of counsel de Ceca Magán– subraya que "la limitación de la ultraactividad de los convenios no debería volverse a modificar. Esta es una de las cuestiones que más sombras e inseguridad jurídica ha planteado tras la reforma laboral. Los efectos perniciosos de la petrificación de las condiciones de trabajo negociadas en convenios estatutarios hacía necesaria la modificación del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, pero no se puede valorar po-

La negociación en cifras

Convenios acordados (unidades)	2012	2013	2014
Sin ultraactividad	1	46	97
De 1 hasta 12 meses	7	9	10
12 meses	585	1.133	732
De más de 12 meses hasta 36 meses	97	204	188
Más de 36 meses	4	10	11
Hasta nuevo convenio colectivo	549	886	1.015
Hasta laudo arbitral	8	5	0

Inaplicación de las condiciones pactadas



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

elEconomista

sitivamente el escenario creado por la indefinición jurídica".

Además, considera que "sería bueno no volver a alimentar la vuelta a la petrificación de la negociación colectiva que se ha demostrado mortal en situaciones de crisis, puesto que al no adaptarse las condiciones de trabajo a la situación de las empresas inmersas en la crisis, estas no podían sino recurrir al cierre".

Despidos colectivos

Dice Román Gil –socio de Sagar-doy Abogados– que estamos ante medidas que han permitido salvar empresas que estaban al borde del abismo. No obstante, la normativa ha generado inseguridad jurídica. Una muestra de ello es que buena parte de los despidos colectivos pre-

sentados se han anulado, sobre todo por causas formales.

Por ello, cree que "es evidente la necesidad de reformar la regulación legal española del despido colectivo para acomodarla a decisiones recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre las unidades de cálculo de los umbrales numéricos, el número de trabajadores empleados habitualmente, extinciones o rescisiones por modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y por voluntad del trabajador. Sobre esta materia es preciso atender a las sentencias de 13 de mayo y de 11 de noviembre de 2015 del TJUE".

Dice Ignacio Sampere, socio de BDO Abogados, que "debe criticarse duramente que la firma del acuer-

do entre empresa y trabajadores en un procedimiento por despido no blinde el acuerdo, y cualquier trabajador de la empresa puede impugnar el acuerdo del despido por causas objetivas".

Autorización administrativa

Por otra parte, Gil recuerda que se suprimió la autorización administrativa para poder proceder. Este cambio alinea a España con el resto de los países europeos. Y matiza que "la recuperación de la autorización administrativa no constituye una alternativa al sistema de control judicial de las causas de los despidos colectivos. Las Administraciones han de desempeñar un papel activo en el procedimiento de despido colectivo, asesorando a las partes y asegurando la corrección de su tramitación y evitando nulidades formales".

Tipos de contratos

Otro dato importante a tener en cuenta es que se han suprimido los salarios de tramitación en los des-

Existe acuerdo en que la desaparición de los salarios de tramitación debe mantenerse

pidos que se declaren como improcedentes. Este es uno de los grandes cambios introducidos por la reforma y sobre el que existe acuerdo unánime entre los especialistas de que no debe volverse atrás.

Gil defiende el contrato ilimitado como opción general e incluir el temporal en ocasiones justificadas.

Descuelgues

"En torno al 94 por ciento de los descuelgues, las inaplicaciones han sido pactadas, no decididas por la comisión tripartita –que sólo ha solucionado directamente en torno al 1,5 por ciento–", indica Alarcón, que se sorprende de que en la Comunidad de Madrid no ha habido hasta octubre de 2015 una sola inaplicación que no fuera pactada.



"El convenio de empresa no tiene la eficacia que debería tener, al permitir mayor flexibilidad"

Javier San Martín
Presidente de los Graduados Sociales



"Los malos efectos de la petrificación de las condiciones de trabajo hacía precisa la ultraactividad"

Mar Alarcón
'Of Counsel' de Ceca Magán



"Estamos ante medidas que han permitido salvar empresas al borde del abismo"

Román Gil
Socio de Sagar-doy Abogados



"El convenio de empresa es un gran paso adelante que no debería tener vuelta atrás"

Alfredo Aspra
Socio de CMS



"Debe criticarse que la firma del acuerdo entre empresa y trabajadores en un despido no lo blinde"

Ignacio Sampere
Socio de BDO Abogados