

TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO

Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento



Estás aquí

Home > Derechos colectivos > ¿Para cuándo una reforma del art. 51 ET?

¿Para Cuándo Una Reforma Del Art. 51 ET?

Derechos colectivos

Despido objetivo

despidos

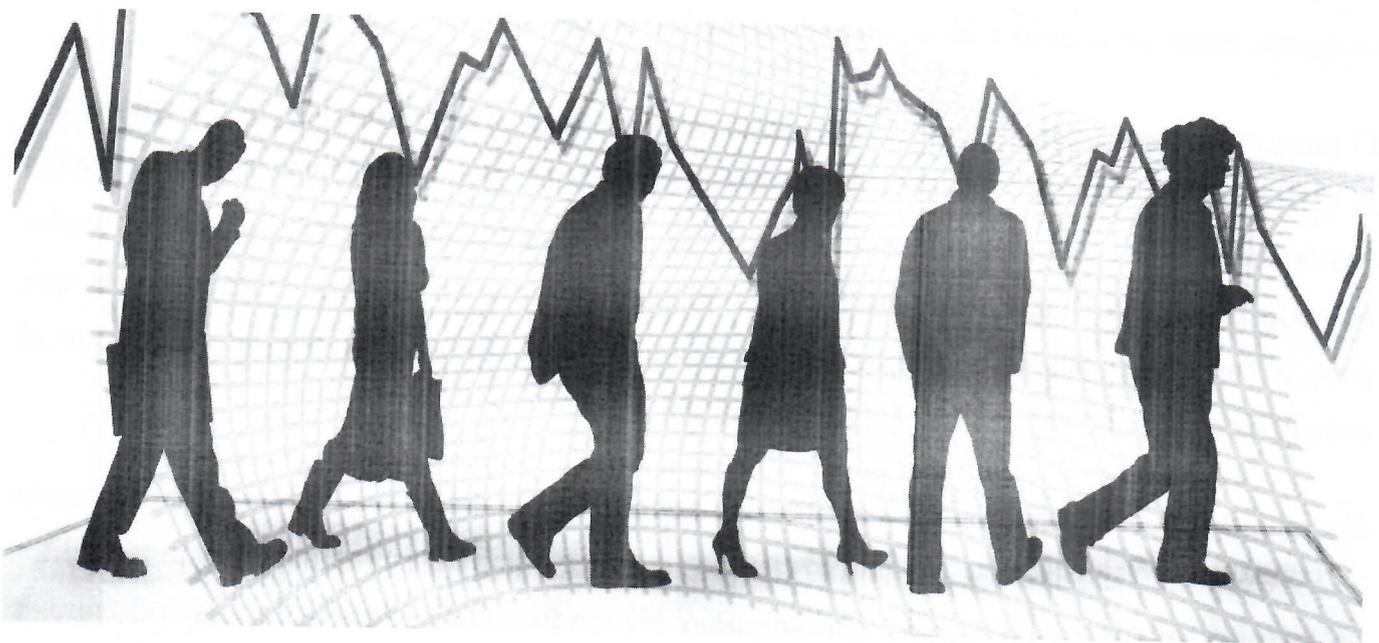
Estatuto de los Trabajadores

Miguel Angel Martínez-Gijón Machuca

Novedades legislativas

Reforma Laboral

por MIGUEL ANGEL MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA - 8 abril, 2022



Si de algo parece haberse olvidado la tan mentada Reforma laboral de 2021 ha sido de los preceptos relativos al régimen jurídico del despido (ya lo comentó el Profesor Román Vaca en las Jornadas Técnicas sobre la Reforma laboral, organizadas los días 3-4 febrero de este año, por el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla); en especial, del colectivo, cuya inadecuación a la Directiva Comunitaria 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, ha sido claramente indicada por el TJUE (Asuntos Rabal Cañas, Pujante

Rivera, Marclean Technologies] y aceptada, finalmente, por el TS (SSTS 7 de febrero de 2018, 29 de enero de 2019, 9 de diciembre de 2020, 21 de octubre de 2021). La problemática en torno a si la unidad de referencia para el cómputo de los trabajadores afectados ha de ser la empresa, el centro de trabajo o ambos; el modo de computar el periodo de los noventa días como marco temporal de referencia -si hacia atrás o hacia delante-; así como al planteamiento bastante alejado del ET en cuanto a las opciones que para el cómputo de extinciones establece la norma comunitaria y otros aspectos más (entre ellos: el tratamiento que habrá que dar a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en cuanto a computarlas o no como extinciones a los efectos de esta modalidad de despido), hubieran merecido una reforma de calado del precepto estatutario.

A lo señalado se une la anulación -por la STC de 12 de julio de 2021- de la STS de 2 de julio de 2018, al indicar que los trabajadores, individualmente considerados, pueden demandar sus despidos por falta de justificación de las causas del despido colectivo, pese a que haya habido acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, porque así lo exige el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). Se trata de un pronunciamiento de una relevancia máxima, que -a mi juicio- exige la reforma urgente del art. 51 ET si, efectivamente, se quiere evitar un absoluto bloqueo de la Jurisdicción social.

El pronunciamiento constitucional trae causa de la resolución de un recurso de casación para la unificación de doctrina, que concluye por sentencia en la que el Pleno del TS se divide materialmente en dos (seis votos a favor frente a cinco en contra), con un Voto Particular firmado por cinco magistrados de perfil ideológico claramente diverso. Y lo cierto es que parece haber razones para ambas posiciones, si bien el TC termina por entender que al principio pro actione se le debe otorgar la ventaja.

Ahora bien: ¿qué va a quedar de los acuerdos entre los representantes legales y el empresario en los despidos colectivos si el legislador sigue sin reaccionar? Pues, realmente, van a resultar un trámite sin mayor relevancia. ¿Se seguirán afanando dichos representantes si cualquier trabajador afectado puede cuestionar las causas empresariales? Es cierto que expresamente la norma no menciona la presunción de validez de las causas, a diferencia de lo que sucede en los arts. 41, 47 y 82.3 ET, pero... ¿tiene sentido que el acuerdo convalide unas causas en aspectos menores mientras que el poder negociador de los representantes, cuando intervienen en lo más grave que puede acometer un empresario, parta de la aceptación de que las causas alegadas son intrascendentes? Por cierto, tampoco se menciona la presunción de veracidad de las causas empresariales en los traslados, ¿significa esto que aquí sí pueden

los trabajadores cuestionarlas? ¿Cabe entender que un trabajador puede disponer de la información y juicio necesarios para cuestionar las causas que, según la empresa, dificultan su productividad y exigen extinciones contractuales masivas?

No quiero decir ni mucho menos que el artículo 51 ET no debiera decir más de lo que dice, pero creo que tanto el art. 124 LRJS, como los arts. 64 y 181 de las Leyes Concursales en sus versiones de 2003 y 2020, respectivamente, aparecen contruidos sobre la base de que el acuerdo “blinda” las causas. El art. 124 LRJS es ciertamente complejo, pero parece claro que cuando se refiere, en su apartado 13, a la impugnación por parte del trabajador, está aludiendo -en la bifurcación que presenta- a los casos en los que no ha habido acuerdo (algo claramente negado por la STC 140/2021). Es más, no olvidemos que el periodo de consultas del despido colectivo podría ser sustituido por un laudo arbitral, que, conforme al art. 51 ET, en su remisión al 91.2, pfo. 2º ET, restringe su impugnación a los motivos hábiles de impugnación de un convenio colectivo, entre los que no se encuentra causa alguna, sino más bien aspectos formales.

Por tanto, y concluyo: el artículo 51 ET y sus adyacentes merecen una reforma que no puede esperar ni un día más. Está en juego el derecho a la negociación colectiva cuyo carácter de fundamental le viene del derecho a la libertad sindical. Y es que, a mi juicio, no se puede olvidar la preferencia de “lo colectivo” sobre el interés individual, de lo cual el convenio estatutario es la demostración más clara: ¿acaso no se acepta que por convenio quede establecida la jubilación forzosa sin posibilidad de impugnación por el trabajador individual de este recorte de su derecho al trabajo?, ¿no queda sustituida, de algún modo, la impugnación individual por la colectiva cuando de intereses grupales se trata? Echo de menos en la STC algún Voto Particular: pienso que muy probablemente VALDÉS DAL-RÉ -sin prejuzgar su sentido-, de seguir como Magistrado, nos hubiera ofrecido una brillante reflexión.

Relacionado

La reforma entra en vigor, y se introducen restricciones al despido
Dentro de la colección que PwC Tax & Legal está publicando sobre los últimos cambios legales en el Derecho del Trabajo español, se ha publicado uno nuevo sobre las 4 abril, 2022
En «Despido objetivo»

Así es la reforma laboral en el sector público
Siguiendo la línea de publicaciones anteriores, el equipo de laboristas de PwC Tax & Legal Services ha publicado un nuevo Periscopio Fiscal y Legal dirigido al estudio de la 11 enero, 2022
En «Contratación Temporal»

Curso de verano para clausurar el Proyecto Reforma Laboral
El 12 de diciembre de 2021 publicamos en este blog el lanzamiento de una iniciativa colectiva de los profesores que apoyan IUSLABLOG, que 7 julio, 2022
En «Contratación Temporal»