



El director general de Telemadrid, José Antonio Sánchez.

La reforma laboral en solfa



ANÁLISIS DE ACTUALIDAD

Fabián Márquez Sánchez

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha resuelto, por la sentencia 191/2013, la demanda presentada por diversos sindicatos contra la decisión del ente público Telemadrid de despedir colectivamente a 925 trabajadores, invocando como apoyo de tal decisión la concurrencia de diversas causas: organizativas y además económicas, de acuerdo con la Ley en la última versión de ésta procedente de la reforma laboral puesta en marcha por el Gobierno español a través de dos instrumentos normativos: el primero, el Real Decreto Ley 3/2012 y, después, la Ley 3/2012 con ligeros cambios sobre el primero. Debemos deducir que la referida reforma sanciona positivamente la necesidad de que para despedir a trabajadores sea precisa una causa y, por tanto, pueda producirse una controversia o discrepancia planteada por los afectados o por los sindicatos que los representan ante los Tribunales de Justicia.

Desde nuestro punto de vista los tres juzgadores han puesto en solfa la reforma laboral, porque al margen de consideraciones, sin duda interesantes, que afectan a las formas y a los medios de prueba y que pondría en entredicho la ponderación de la decisión adoptada; es obvio que lo que subyace en la sentencia es un varapalo judicial a una decisión estratégica impuesta en uso legítimo de su derecho, desde nuestro punto de vista, por Telemadrid, en relación con el modelo de servicio público que a partir de un determinado momento desee prestar a los madrileños.

En efecto, el TSJ vendría a concluir que no hay ponderación en la cifra de despedidos, es decir, que la causa esgrimida es insuficiente. Los juzgadores contradicen la libertad omnímoda del empresario para cambiar un modelo de organización empresarial que ocasiona un despido colectivo de las características tan abultadas y que da origen a la sentencia que condena a Telemadrid a pagar unas cifras indemnizatorias implementadas en la Ley para retribuir despidos improcedentes y no objetivos.

Hemos de recordar que una de las principales razones

que justificaban la reforma laboral era precisamente esto último: la necesidad de conseguir que el empresario, utilizara el despido objetivo, es decir, con causa justificada desligada del comportamiento del trabajador afectado y, por ello, carente de subjetividad alguna, abonando un importe mucho menor que el previsto en la Ley para indemnizar despidos injustos: improcedentes.

La sentencia del TSJ de Madrid viene a dudar que las empresas puedan optar por un modelo de organización que implique consecuencias tan lesivas a los intereses de los trabajadores como para justificar un despido masivo como el de Telemadrid, y que ello sea legítimo y justo. Si tal caso prospera es obvio que ha saltado por los aires una de las muchas razones que justificaron, en su día, tras un debate que venía planteando la CEOE hace muchos años, la reforma laboral.

Los datos, mes a mes, demuestran que las empresas, entre las muchas opciones de que disponen para resolver sus excesos de plantilla, prefieran la alternativa de negociar.

Por ejemplo: de los 33.075 ERE planteados en 2012, y que afectaron a 451.893 trabajadores, el 91,11% de los mismos fueron pactados; y no pactados, es decir, resueltos solo a través de la decisión unilateral del empresario, sin la cobertura de compromiso alguno suscrito con los representantes de los trabajadores, sólo fueron 2.941, es decir, el 8,89%. Es obvio que el empresario pacta a sabiendas de que ello encarece el costo de la operación porque quiere evitar sentencias tan lesivas a sus intereses como la de Telemadrid.

En definitiva, la sentencia de Telemadrid de ser recurrida, y probablemente lo será por ambas partes: los sindicatos en búsqueda de la nulidad de los despidos y la Dirección del ente para defender su derecho a organizar el servicio público, en el que la actividad del ente consiste, como estimen oportuno en defensa del principio de libertad de empresa, reconocido por el artículo 38 de la Constitución Española. El recurso permitirá al TS poner los puntos sobre las íes, y reafirmar o no las intenciones y el dictado de la reforma laboral en los términos publicados por el Gobierno promotor de ésta o, por el contrario, abrir nuevas expectativas que sin duda relativizarán las opciones que a la empresa ofrece una normativa que sería menos permisiva de lo que algunos creen.

Presidente de Analistas de Relaciones Industriales, S.A