

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los inspectores de Trabajo tendrán más poder para frenar los despidos colectivos

ANDANADA CONTRA LA REFORMA LABORAL/ La Administración podrá impugnar ante los tribunales la decisión de la empresa, aunque haya acuerdo con los sindicatos, si estima que no hay causa para el despido o la medida es desproporcionada.

M. Valverde. Madrid

El Gobierno ha dado un nuevo paso para intentar eliminar lo que denomina “los aspectos más lesivos” de la reforma laboral de 2012, que hizo el anterior Ejecutivo del PP. Esta vez, se trata de reducir el poder de los empresarios en el despido colectivo, o aumentar la potestad de la Inspección de Trabajo para rechazar un proceso de este tipo, aunque haya pacto entre la empresa y los trabajadores. Siempre que, en opinión de la Inspección, la compañía no justifique, o no lo haga con suficiencia, las causas por las que toma la decisión de despedir. O, bien porque la Inspección de Trabajo puede estimar que las medidas tomadas por el empresario “son desproporcionadas” para solucionar los problemas de la compañía.

Así se recoge en la última propuesta que el Gobierno ha hecho en la mesa de diálogo social a la patronal y a los sindicatos sobre la reforma de la negociación colectiva, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

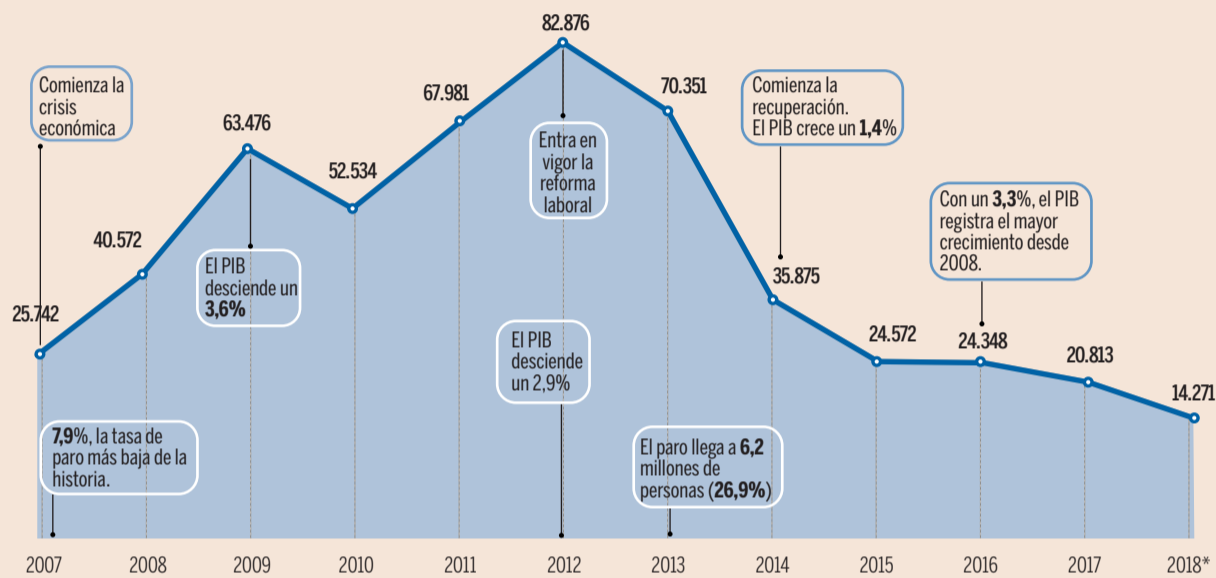
La reforma laboral de 2012 suprimió la autorización administrativa previa al expediente de regulación de empleo y, dentro de éste, al despido colectivo. Esta autorización no existe en ningún país de la Unión Europea, pero en los cambios que propone el Gobierno a la patronal y los sindicatos, aumenta el papel de la Inspección de Trabajo en estos procesos. En primer lugar, en su informe a la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo debe analizar si “existen las causas motivadoras del colectivo y la proporcionalidad de la medida prevista en relación con las mismas”.

Impugnación

En consecuencia, y en segundo lugar, la autoridad laboral “podrá impugnar mediante el correspondiente procedimiento de oficio ante la Jurisdicción Social la decisión empresarial [del despido colectivo], exista o no acuerdo [con la representación de los trabajadores]” cuando, precisamente, “en el informe de la Inspección de Trabajo y Se-

EVOLUCIÓN DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS

En número de trabajadores.



Fuente: Ministerio de Trabajo, migración y Seguridad Social

Expansión



Trabajo puede tumbar un acuerdo si estima que no hay causas para el despido colectivo

El Ejecutivo devuelve a los trabajadores el poder perdido en la negociación por la reforma laboral

El empresario podría explicar su decisión ante los sindicatos, la Inspección y el juez de lo Social

La ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio.

guridad” se dé la siguiente circunstancia: “Que conste la falta de existencia de la causa alegada por la empresa [para el despido colectivo] y una manifiesta desproporcionalidad entre la misma y la gravedad de la medida prevista”.

Después de la reforma laboral, el papel de la Inspección es comprobar si en el despido colectivo “no hay fraude, dolo, coacción o abuso de derecho para la declaración de nulidad” por parte de la empresa. La Inspección

también debe comprobar si la empresa y los trabajadores intentan engañar al sistema de protección del desempleo, con “la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados”. También debe comprobar que se cumplen los tiempos y los trámites de consultas con los trabajadores. No obstante, si quiere la empresa el despido colectivo sigue adelante. Ante ello, en último extremo, los trabajadores tienen la posibilidad de recurrir el despi-

do colectivo ante los tribunales. Ahora, el Gobierno introduce un paso anterior, dando mayores posibilidades a la Administración para frenar el despido.

Un cierta intervención

En cierta manera, según explican a EXPANSIÓN fuentes expertas en las relaciones laborales, “sin ser una vuelta total a la regulación anterior a la reforma laboral del PP, sí supone una cierta restauración de la intervención admi-

nistrativa en los despidos. Por un lado, los acuerdos entre la empresa y los trabajadores dejan de ser condición imprescindible para que el despido colectivo salga adelante”. Y, por otro lado, “que la Inspección de Trabajo pueda considerar insuficiente la causa del despido colectivo o que sea una medida desproporcionada para solucionar los problemas de la empresa, restaura el papel de la autoridad laboral en su intervención de la gestión empresa-

rial”. La reforma planteada por el Gobierno es extraordinariamente importante, porque devolvería poder a los representantes de los trabajadores. Si estos últimos requieren una intervención más decidida de la Inspección de Trabajo con el análisis de fondo de las causas que alega la compañía para decidir el despido, el empresario puede encontrarse con que ha de justificar su decisión tres veces: ante los sindicatos, la Inspección de Trabajo y el juez.

Desaparece la prioridad del convenio de empresa frente al del sector

El Gobierno está centrado, fundamentalmente, en cambiar los aspectos más importantes de la negociación colectiva recogidos en la reforma laboral de 2012. Como en el caso de obstaculizar los despidos colectivos, el Ejecutivo quiere elevar la protección de los trabajadores. En su opinión, el Gobierno anterior rebajó estos derechos. Por esta razón, la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, ha propuesto a la patronal y los sindicatos suprimir la posibilidad de que una empresa pueda acordar un convenio propio, aunque esté vigente el del sector en el que está acogida. Por lo menos, en aspectos sustanciales como el salario, la jornada de trabajo, los horarios y la distribución del tiempo de trabajo, entre otros aspectos. Igualmente, en un contrato de la Administración con varias empresas, los trabajadores de una subcontrata tendrán el mismo convenio de la compañía principal cuando tengan la misma actividad. A no ser que el convenio de la empresa más pequeña fuese más favorable.