

Opinión / Jurisprudencia

El diálogo social es uno de los grandes retos laborales para 2024

Por **Luis Enrique de la Villa**. Patronal y sindicatos se han visto arrinconados por las decisiones gubernamentales

Socio del área laboral de Hogan Lovells en Madrid

Según la RAE, por reto se entiende "el objetivo o empeño difícil de llevar a cabo, y que constituye por ello un estímulo y un desafío para quien lo afronta". Al hablar de retos laborales la primera cuestión que se plantea es determinar quién o quiénes son los sujetos implicados, tanto los sujetos activos, que asumen la dificultad o el desafío de conseguir un objetivo difícil de llevar a cabo, como los sujetos pasivos que resultarán favorecidos (o perjudicados) por ello. Y la segunda cuestión a decidir es, sin duda, la determinación de los objetivos que se persiguen, caracterizados por su dificultad, puesto que nada fácil de decir o hacer es un reto de nadie frente a nadie.

Hay que dejar a un lado los esotéricos y contradictorios efectos de la inteligencia artificial, la gran revolución venidera. Dejándola fuera de contemplación, digo, entre los retos laborales para 2024 deben encontrarse la estabilidad en el empleo, el acortamiento de la jornada de trabajo, la fijación de los salarios mínimos, la continuidad en el pago de pensiones actualizadas y, sobre todo, la recomposición del diálogo social.

En cuanto a la estabilidad, hay que buscar la efectiva fijez en los puestos de trabajo que responden a necesidades permanentes del proceso productivo de las empresas. La enorme generalización de los contratos fijos discontinuos determina una estabilidad engañosa muy alejada del propósito al que retóricamente responden, sin negar que, en ciertos casos, hayan mejorado las abusivas cadenas de la contratación temporal.

El acortamiento de la jornada de trabajo –hasta de cuatro días se habla– ha sido hasta ahora una simple ocurrencia improvisada, que ni siquiera tiene en cuenta el mantenimiento de las 48 horas en la Directiva 2003/88/CE. Por ello, antes de nada, habría que definir con rigor qué es el "trabajo efectivo" y aplicar medidas eficaces de ajuste a las descontroladas horas extraordinarias y complementarias tan frecuentes en la mayoría de los sectores.

Pero, sin duda, el reto estrella por su urgencia es la recomposición del diálogo social, para corregir la peligrosa deriva del arrinconamiento de los interlocutores sociales por las decisiones gubernamentales, nacidas de los que podrían llamarse "pactos de los siete votos". No sorprende,



GETTY IMAGES

por tanto, que la reciente reforma legal que prioriza los convenios colectivos autonómicos sobre los convenios colectivos estatales haya sido objeto de repulsa compartida por los sindicatos y por las patronales. A ninguno de los cuales le agrada convertirse en figuras de cera en esta fundamental y primaria vía de fijación de las condiciones efectivas de trabajo como fuente fundamental en las relaciones laborales en nuestro país.

Diálogo social que, asimismo, debe protagonizar, de una vez por todas, la determinación de los salarios mínimos para periodos de tiempo preestablecidos, sin someter a los interlocutores sociales y, en particular, a los empresarios, a la sorpresa nacida de una decisión política repentina, en búsqueda algunas veces del protagonismo ministerial más que la justificada adecuación de los salarios a los niveles de vida de los trabajadores.

Y qué decir de la exigencia de concertar cualquier reforma en el área de la protección social, como la reciente reforma de los subsidios de desempleo. Salvo que el diálogo se encuentre institucionalizado, por ejemplo, para todo cuanto afecta a las pensiones y a su continuidad, inviable sin la intervención del Pacto de Toledo, no existe justificación alguna para alterar las prestaciones sociales sin atender a las propuestas de los interlocutores sociales. Las de los sindicatos porque son los más capacitados para distinguir un avance social de una regresión disfrazada de progreso. Y las de los empresarios porque, en un altísimo porcentaje, soportan la financiación de tales prestaciones y cualquier modificación sobrevenida en su régimen jurídico afecta insoslayablemente a sus costes, capacidad productiva y desarrollo.



Hay que buscar la efectiva fijez en los puestos de trabajo que responden a necesidades permanentes*

La justicia fija los criterios para sustituir al conserje por un videoportero

Los motivos organizativos o técnicos deben darse en el momento del cese



GETTY IMAGES

ANDRÉS GARVI
MADRID

Los motivos organizativos o técnicos para despedir al conserje de una finca deben producirse en el momento del cese y no muchos años antes, cuando se instaló el videoportero o el sistema de calefacción. Así lo advierte una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJG).

En este caso, la comunidad de propietarios llevó a cabo cambios organizativos que afectaban al puesto de trabajo de la portera. Estas reformas fueron la instalación de videoportero y buzones en el portal, el cambio a gas de las calderas de calefacción y agua caliente central y la modernización de ascensores. Estas mejoras técnicas y organizativas afectaron a la labor de la empleada. Sin embargo, su despido no se acordó cuando se implantaron sino nueve años después, por lo que la trabajadora acudió al juzgado, que sentenció que el despido era improcedente.

La comunidad presentó entonces un recurso de suplicación ante el TSJG, el cual ha confirmado la improcedencia del cese porque las "causas organizativas o técnicas invocadas no concurren en el momento del cese de la trabajadora, sino que surgieron muchos años antes". Los magistrados reconocen que todos los cambios técnicos y organizativos aprobados por

la comunidad afectaron a las labores a realizar por la empleada de portería y que se ha acreditado de manera razonable y proporcional que el mantenimiento del puesto de trabajo que se pretende amortizar provoca un desequilibrio prestacional. Pero las modificaciones más significativas –videoportero, nuevas calderas o instalación de buzones– se hicieron nueve años antes del despido.

En la sentencia se reconoce que las empresas y comunidades de propietarios pueden reorganizar su actividad mediante cambios en el trabajo de su personal o en el modo de organizar la producción, pero tienen la obligación de acreditar de manera razonable y proporcional que el mantenimiento del puesto de trabajo que se pretende amortizar provoca un desequilibrio prestacional. Esta discrecionalidad del empresario no es un poder absoluto, sino que necesita de un control judicial de razonabilidad que compruebe si las causas alegadas y acreditadas tienen entidad suficiente como para justificar el despido.

El despido tuvo lugar nueve años después de la implantación de las mejoras