#### **Ecoley**

# Sánchez puede derogar los puntos más lesivos de la reforma laboral por decreto ley

- \* Especialistas en Derecho Laboral ven como un error rehuir el diálogo social
- Tendrá que demostrar 'extraordinaria urgencia' para no acabar en el TC

#### Xavier Gil Pecharromán

Madrid • 6:51 - 22/05/2020

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, podría derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral por Real Decreto-Ley antes de concluir el estado de alarma, desde un punto de vista de técnica legislativa. Sin embargo, los especialistas en Derecho Laboral señalan aspectos que limitan la reforma.

Así, destacan la necesidad de justificar la urgente necesidad en un momento como el actual, tras las medidas adoptadas durante el estado de alarma, como también, la necesidad de dialogarla con los interlocutores sociales, lo que, en ambos casos, acabaría con la reforma al Tribunal Constitucional.

Así, César Navarro, socio de Laboral de CMS Albiñana & Suárez de Lezo, explica que "en este momento no parece claro que el Gobierno vaya a impulsar la derogación íntegra. Lo cierto es que una mera derogación normativa sin regular cuál va a ser la alternativa tendría poco sentido desde un punto de vista técnico. El compromiso del PSOE se limitaba a modificar los aspectos más lesivos de la reforma y, después, a regular un nuevo ET. Para estos cambios más sustanciales en la normativa y con vocación de permanencia, resultará conveniente continuar con el diálogo social y no utilizar el mecanismo de los RDL."

## Demostrar la urgencia

Josep Danon, socio de Laboral de Giménez-Salinas Abogados, indica que "una reforma íntegra o en profundidad del ET no encontraría acomodo en un RDL, porque se halla reservado para casos de extraordinaria y urgente necesidad, lo que no parece compadecerse de una reforma estructural de la norma". Y aclara que "otra cuestión es que pueda acometerse una reforma puntual, concreta y temporal de aspectos del ET utilizando la fórmula del RDL, amparándola en la necesidad de salida de la situación de emergencia social".

Pilar Menor, socia responsable de Derecho Laboral de DLA Piper, destaca la inoportunidad: "Ante las dificultades que atraviesa el mercado de trabajo y la situación de excepcionalidad que vivimos no me parece muy acertado acometer una reforma precipitada y al margen del diálogo social que es fundamental cuando se trata de cuestiones de tanto calado como ésta".

También piensa lo mismo Alfredo Aspra, socio responsable del área Laboral de Andersen, que manifiesta que "sería un desacierto total en las formas y en los tiempos. Es un contrasentido que el Gobierno obligue a las empresas a negociar con los sindicatos las medidas del Covid-19 y que luego los ignora ante una reforma estructural. Además, se podría estar violando la Constitución Española en referencia a la negociación colectiva. Además, sería la primera vez que se lleva a cabo una reforma del ET sin diálogo social, con acuerdo o sin lograrlo".

Iván Gayarre, socio de Sagardoy Abogados, por el contrario, considera que "en nuestro estado social, democrático y de derecho toda opción legislativa, por discutible que para algunos pueda ser, resulta admisible desde el punto de vista constitucional siempre que respete las reglas que la Constitución establece. Por lo tanto, el Gobierno puede modificar o derogar mediante Real Decreto-Ley la reforma laboral de 2012 sin que exista obligación legal de negociar con los empresarios y los sindicatos".

Y sobre esta obligación destaca que "el artículo 86 de la Constitución solamente exige que el Real Decreto ley atienda a una situación excepcional de extraordinaria y urgente necesidad. ¿El deseo confesado y legítimo del gobierno y sus socios de derogar de forma inmediata una reforma laboral puede justificar un Real Decreto-ley tramitado sin dialogar con los interlocutores sociales? Ese es el riesgo de inconstitucionalidad que asumirá el Gobierno si opta por este camino".

Dice Eduardo Tornero, socio director de Kernel Legal (Barcelona), por el contrario, que "la urgencia del Gobierno en derogar la reforma laboral de 2012 antes de que finalicen las medidas extraordinarias solo puede empeorar las consecuencias derivadas de la crisis. Consideramos que el Gobierno debe centrarse en establecer medidas que faciliten la generación de empleo, reduciendo el coste social a las empresas para que autónomos y empresarios sigan esforzándose en generar empleo. Una medida de tal calado no puede adoptarse sin analizar las consecuencias".

### Interpretación flexible

Comenta José Manuel Copa, director del área de Derecho Labora de Broseta, que "el RDL está reservado para supuestos de extraordinaria y urgente necesidad y no parece que en este momento concurra, si bien el TC ha interpretado flexiblemente este requisito y cabría justificarlo por esta vía máxime al haberse efectuado la reforma laboral en su día por este procedimiento, aunque las circunstancias concurrentes en este momento son distintas".

Borja de Obeso, socio responsable de litigación y regulatorio de DLA Piper, indica que "la modificación de la reforma laboral podrá realizarse también mediante la misma figura jurídica, el RDL, con la que se creó. Eso sí, el nuevo RDL deberá respetar los límites establecidos en el artículo 86.1 en relación con lo dispuesto en el artículo 35, ambos de la Constitución española".

Explica también, Jesús Lahera, consultor de Abdón Pedrajas y profesor titular de Derecho del Trabajo de la UCM, que lareforma laboral de 2012 fue aprobada por RDL 3/2012, que luego se tramitó como Ley ordinaria 3/2012, modificando los correspondientes artículos del ET, hoy RDL 2/2015, de rango legal. Por tanto, cualquier cambio normativo de sus medidas puede hacerse por RDL o Ley ordinaria, con los correspondientes procedimientos".

Y añade Lasheras, que "formalmente es así, otra cuestión es la oportunidad política de acudir a una u otra norma y, sobre todo, si en medio de una recesión económica, y habiendo utilizado y desarrollado en decretos-leyes durante la crisis del Covid-19 la propia reforma laboral, es conveniente este tipo de cambios normativos. A mi juicio sería completamente contraproducente porque las herramientas de flexibilidad laboral van a ser más necesarias que nunca en la reconstrucción económica y social tras la crisis sanitaria".

Mientras, Alfonso Suárez, responsable del Departamento de Laboral de Araoz & Rueda, apunta que "el requisito de extraordinaria y urgente necesidad aquí no concurriría bajo ningún pretexto, por ser más una razón de oportunidad política que otra cosa, y por razones evidentes" y asegura que en "caso de llevarse a cabo tan descomunal desatino por esta vía, cabría interponer un recurso de anticonstitucionalidad ante el TC, que invalidaría dicho hipotético RDL".

Para José Prieto, socio del área Laboral de Baker Mckenzie, aparte de la situación extraordinaria y de urgente necesidad, que es difícil de identificar en la situación actual, con otras situaciones más extraordinarias y necesarias, sería importante que el Gobierno al menos empujara el diálogo social -que en 2012 resultó fallido-. Creo que hoy si se da esta oportunidad, al menos en muchas materias de la reforma laboral 2012, se alcanzaría acuerdo".

Juan Calvente, counsel en Clifford Chance, explica que "el grueso de la regulación laboral se contiene en el ET, que es ley ordinaria, por lo que cabe su modificación vía RDL, siempre que concurra una situación de extraordinaria y urgente necesidad" que justifique este tipo de disposición, en vez de la tramitación de una ley ordinaria. De hecho, parte importante de las reformas del 2012 se realizaron mediante RDL, aunque posteriormente se tramitaran como ley ordinaria".

Marcos Peña Molina, consejero de Montero Aramburu, explica que "la pretensión de derogar la reforma laboral, hoy ya convertida en normas jurídicas ordinarias, mediante Real Decreto Ley, evoca la necesidad ya expresada en multitud de ocasiones por parte del TC, de que el Gobierno justifique, de manera expresa, concreta, detallada y razonada la necesidad de emplear en ese caso particular la potestad legislativa provisional y de urgencia que le reconoce el artículo 86.1 de la Constitución.

Y razona que "no podría, por tanto, aprovechar el marco jurídico y competencial de excepcionalidad que le brinda el estado de alarma y su regla jurídica (artículo 116 de la Constitución), para llevar a cabo reformas normativas no exigidas por la situación de anormalidad constitucional que se vive por razón de la pandemia sanitaria, sino simplemente justificadas por una suerte de oportunismo jurídico y fáctico, para utilizar una herramienta jurídica singular, excepcional y delimitada, que por propia esencia hace desplazar la potestad legislativa de las Cortes al Gobierno".

De la misma opinión son los socios de Derecho Laboral de Ashurst,

Diana Rodriguez Redondo y Pablo García-Manzano, que la reforma sobre
todo modifica el ET y,aunque no se trata de una Ley Orgánica,"desde
luego, vía RDL no puede ser porque no hay urgencia de ningún tipo que lo
justifique.

Manuel Gómez Cobo, asociado de Cremades & Calvo-Sotelo, dice que "el Gobierno ha protagonizado un sin fin de virajes normativos con los RDL aprobados. El problema de esta inseguridad podría ser anecdótica, pero los daños personales que producen no lo son".