

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los jueces dinamitan la reforma

INSEGURIDAD EMPRESARIAL ANTE LAS NUMEROSAS SENTENCIAS QUE CAMBIAN EL ESPÍRITU DE LA LEY/ Muchos tribunales están frenando la con el cambio del Estatuto de los Trabajadores. Los expertos demandan al Ejecutivo que introduzca cambios en la normativa para

M. Valverde/M. Serraller. Madrid

La reforma laboral se está estrellando en los tribunales casi tres años después de que entrara plenamente en vigor, en julio de 2012. Con bastante frecuencia, las distintas instancias judiciales se han pronunciado en contra del objetivo central de la norma: introducir mayor flexibilidad en las relaciones laborales para animar a los empresarios a crear empleo. En muchos casos, los tribunales estiman que la nueva regulación socava los derechos de los trabajadores y, por esta razón, ya han asestado numerosos varapalos al Gobierno y han aumentado la inseguridad jurídica en las empresas.

El hecho es tan evidente que el propio ministro de Justicia, Rafael Catalá, ha reconocido “la preocupación del Gobierno por la aplicación tan distinta al espíritu de la ley” que algunos tribunales hacen de la reforma laboral. Incluso, el ministro no descarta “una mejora técnico-jurídica de la normativa para precisar cuestiones como la retroactividad de las medidas acordadas en el ámbito del trabajo, o permitir alguna participación de los sindicatos en las decisiones de las empresas”.

Catalá insinúa que el Ejecutivo puede introducir cambios que aclaren, de una vez por todas, que un convenio deja de estar vigente definitivamente cuando ha caducado, y no admite prórroga ninguna. Es lo que técnicamente se conoce como la *ultraactividad*

El ministro de Justicia defiende “cambios técnicos” para aclarar la nueva regulación laboral

La patronal madrileña considera que hay “un activismo judicial contra la reforma”

del acuerdo. La reforma laboral dice en este punto que, salvo pacto en contrario entre la empresa y los trabajadores, el convenio caducará definitivamente un año después de su fecha límite, aunque no haya acuerdo sobre uno nuevo. Esto ha producido un debate intenso sobre la permanencia de la protección de los derechos de los trabajadores.

Empleados nuevos

Incluso, los sindicatos han intentado incluir este punto en el acuerdo sobre la negociación colectiva que han cerrado con CEOE y Cepyme. La razón es un pronunciamiento del Tribunal Supremo, en diciembre del año pasado, que estableció una división en los derechos de los trabajadores antiguos y nuevos. La sentencia dijo que, aunque haya caducado el convenio, los trabajadores antiguos mantienen los derechos adquiridos en el mismo. Lo que no ocurre con las personas que puedan entrar en la empresa, a partir de

ese momento. CCOO y UGT temen que muchas compañías opten por la sustitución de los antiguos por los nuevos. Salvador del Rey, catedrático de Derecho del Trabajo y presidente del Instituto Internacional de Estrategia Legal en Recursos Humanos Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, destaca, respecto a este último tema, que “el problema principal se plantea cuando no hay convenio superior. “Los jueces creen que para realizar un cambio tan importante como el fin de la *ultraactividad* el legislador tendría que ser mucho más específico. No sabemos qué hacer en estos casos”, lamenta Salvador del Rey.

Es más, algunos expertos, como Alberto Santos, de De-Loitte Abogados, creen que la limitación de la prórroga de los convenios no ha logrado ninguno de sus objetivos: “Ni evita la demora en la negociación ni logra la mayor presencia de los convenios colectivos de empresa, instrumento esencial para mejorar la flexibilidad laboral”. ¿Dónde, en su opinión, está el “fracaso” del cambio normativo?: “Radica en su propia regulación. Cuando dejas una mesa coja nunca sabes hacia qué lado se va a balancear, y no había mejor excusa para que nuestros tribunales hayan podido decantar la balanza hacia el lado de los trabajadores, petrificando, con diferentes construcciones teóricas, sus condiciones laborales”, concluye Santos.

Otra cuestión que está sus-



Manifestación de trabajadores de las embotelladoras de Coca Cola contra el cierre de algunas de sus factorías.

citando una polémica intensa son las diferentes sentencias que rechazan muchos expedientes sobre regulación de empleo (ERE). La supresión de la autorización administrativa en estos casos ha disparado la conflictividad judicial. En muchos, los tribunales se han convertido en los garantes de los derechos de los trabajadores y se mues-

tran muy exigentes con las empresas, para que expliquen las causas económicas del despido. Es decir, los magistrados se han convertido en una suerte de auditores.

Por eso, Francisco Aranda, vicepresidente de la patronal madrileña CEIM, pide que el Gobierno “limite el control judicial en los despidos por causas económicas”. Aranda

ha detectado “que hay un activismo judicial contra la reforma laboral. Lo lógico es que un juez recurra al Tribunal Constitucional si cree que una decisión empresarial no se ajusta a la Carta Magna, pero no que declare nulo el despido”.

Curiosamente, en un informe sobre *La Legislación de protección al empleo y la activi-*

ERE

Causa económica desatendida

Los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y la Audiencia Nacional han tumbado numerosos ERE a pesar de que las empresas presentaban pérdidas económicas acreditadas alegando que había problemas formales o documentales. Así lo entendió el Tribunal Supremo (TS) en abril 2013, en el primer expediente que juzgó de una pyme con pérdidas recurrentes y en concurso que cerró a las pocas semanas. En marzo de 2014, el Alto Tribunal ratificó la sentencia del TSJ de Madrid y declaró improcedente el ERE de Telemadrid, empresa con pérdidas millonarias, ya que culpó a la cúpula de mala gestión de la compañía y del Expediente. El pasado 15 de abril, el Supremo confirmó la nulidad del ERE de Coca-Cola por vulneración del derecho de huelga, lo que a su juicio hace innecesario analizar el resto de las cuestiones planteadas.

Ultraactividad

Carencia de convenio sectorial

La Audiencia Nacional dictó una sentencia en abril que aumentó el golpe que ya asestó el Supremo en diciembre al fin de la ‘ultraactividad’ que prevé la reforma laboral. El fallo establece que Air Europa debe seguir aplicando el convenio caducado en su totalidad. La reforma laboral modificó el artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores de modo que, si no hay acuerdo en contrario entre la empresa y los trabajadores, al año de finalizado un convenio sin nuevo acuerdo se aplica el convenio de ámbito superior, si lo hubiere, en lugar de prorrogarse indefinidamente el convenio caducado (‘ultraactividad’) como hasta entonces. Si no hay convenio superior, la empresa aplicará el Estatuto de los Trabajadores. El Supremo dictó que las condiciones pactadas en el convenio son ya derechos de los trabajadores antiguos.

Despido

La indemnización se dispara

En una sentencia del 29 de septiembre de 2014, el Tribunal Supremo cambió el espíritu de la reforma laboral sobre la cuantía del despido improcedente que estaban aplicando los Juzgados de Lo Social. El fallo reguló que la compensación máxima por este tipo de despido para los empleados más antiguos tenía que tener como tope tres años y medio de salario, y no dos años –720 días–, como, en principio todo el mundo pensaba que decía la reforma laboral, tras su entrada en vigor el 12 de febrero de 2012. El Tribunal Supremo dijo que, en el despido improcedente, tienen derecho a tener la indemnización más alta, dentro de los tres años y medio, quienes, antes de la entrada en vigor de la reforma, ya tenían más de dos años en la empresa. Un aspecto curioso de la sentencia es que el Supremo no da doctrina, sino que sólo calcula la indemnización.