Expansión

Las 5 medidas clave de la reforma laboral que han tumbado los jueces



M. VALVERDE / M. SERRALLER – 13/05/2015

Muchos tribunales están frenando la flexibilidad laboral para crear empleo que perseguía el Gobierno con el cambio del Estatuto de los Trabajadores. Los expertos demandan al Ejecutivo que introduzca cambios en la normativa para hacer más predecible la actuación judicial.

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.

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 primerexpediente 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 delTSJ de Madrid y declaró improcedente elERE de Telemadrid, empresa con pérdidas millonarias, ya que culpó a la cúpula de mala gestión de la compañía y delExpediente. El pasado 15 de abril, el Supremo confirmó la nulidad delERE 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.

Jornada: 'Diseño' de la reducción. La Audiencia Nacional ha dado un revés a la reducción de jornada de la reforma laboral.En una sentencia del pasado marzo, admite que los trabajadores puedan diseñar la jornada reducida a su gusto y trabajar dos o tres días a la semana y librar el resto, o no trabajar fines de semana y festivos aunque así lo prevea su contrato, a pesar de que la reforma dicta que la reducción tiene que ser diaria y proporcional. El fallo afecta a Transcom Worldwide Spain, empresa de 'contact center'. Según el tribunal, su decisión es "una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo".

Contrato: Un año de prueba. Varios jueces han puesto en entredicho el periodo de prueba de un año que la reforma introdujo para el contrato de apoyo al emprendedor. Así lo hicieron la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Barcelona de diciembre de 2013 y al del Juzgado de lo Social nº 5 de Tenerife en mayo de 2014. Pero incluso lo han hecho después de que elTribunal Constitucional lo avalara en julio de 2014. Esta vez ha sido el Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, en diciembre de 2014, que asegura que un periodo de prueba de tal duración vulnera la Carta Social Europea de 1961, y la Decisión de la UE de 23 de mayo de 2012.