

Los tribunales marcan los límites de la reforma laboral

El Tribunal Supremo se ha convertido en protagonista frente a la puesta en marcha de la reforma laboral al generar duros fallos contra la nueva norma y anular más de 25 Expedientes de Regulación de Empleo.

M. S./A. V./V. M. Madrid

Los conflictos abiertos por los despidos colectivos han generado un aluvión de sentencias en el último año. De hecho, la sala de lo social del Tribunal Supremo (TS) ha dictado 79 fallos en recursos de casación relativos a estos procedimientos desde marzo de 2013, cuando aplicó por primera vez la reforma laboral de febrero de 2012. En este sentido, la decisión más importante que ha tomado el TS sobre este asunto fue hecha pública el pasado 19 de diciembre y ésta asestó un rotundo varapalo a la reforma laboral en una de sus cuestiones sustanciales: la ultraactividad de los convenios.

En contra de lo que dice esta normativa, el Alto Tribunal ha decidido que sigan vigentes las condiciones laborales pactadas en los convenios antiguos y caducados, mientras no sean sustituidas por uno nuevo pactado por la empresa y los trabajadores.

A la espera de que se redacte la sentencia, el Supremo informó de que la mayoría de sus magistrados habían decidido que “las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el mismo momento de su constitución, sea directamente o por remisión al convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza contractual y, por ello, siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato que les vincula”. Incluso, apuntaba el texto, “aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia”.

Seguir negociando

Eso sí, el Supremo establece que, en su caso, las condiciones de trabajo pueden ser modificadas si concurren las condiciones objetivas para que eso se haga, es decir, por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas. “Todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo acuerdo”.

Es importante señalar además que el TS concede naturaleza contractual a las condiciones pactadas en el conve-



La sala de lo social del Tribunal Supremo ha tenido en 2014 un enorme trabajo relacionado con los ERE.

nio, lo que significa que éstas deben ser respetadas aunque superen el nivel básico del Estatuto de los Trabajadores.

La opinión del Supremo se entiende mejor cuando se tiene en cuenta que la reforma laboral pretendía impulsar la actualización de los convenios colectivos a las condiciones del sector y de la empresa. Con este fin, el Gobierno decidió la limitación a un año de la prórroga de un acuerdo vencido, “mientras no haya pacto en contrario” de los empresarios y de los trabajadores, limitando así lo que técnicamente se conoce como ultraactividad de los convenios.

Por otro lado, la norma regula que mientras no haya un convenio nuevo, los trabajadores de la empresa quedan cubiertos por un acuerdo de ámbito superior, como el provincial, el autonómico o nacional. En el caso de que éste no exista, los empleados sólo conservarán las condiciones básicas que recoge el Estatuto de los Trabajadores

El Supremo pide prolongar los convenios caducos hasta que no exista un nuevo acuerdo

EUROPA

Los problemas ligados a la normativa laboral han llegado al TJUE. Los jueces de primera instancia son los **más activos**. Actualmente son ocho las cuestiones prejudiciales sobre esta materia que esperan una respuesta de la **corte europea**.

en salarios, jornada o vacaciones, entre otros puntos.

Funcionamiento interno

El Gobierno pretendía así presionar a los empresarios y, fundamentalmente, a los sindicatos para que se sentaran a negociar un acuerdo nuevo, y no se eternicen los contenidos de los mismos salvo el capítulo salarial. De hecho, ésta es la razón de que en los últimos años, los sectores y las empresas hayan tenido muchos problemas para adaptar su funcionamiento interno a una situación de pérdidas o de deterioro del mercado. En consecuencia, recurrían rápidamente al despido de los

trabajadores. Es decir, el recurso a la flexibilidad externa. Por estos motivos, la sentencia del Supremo, que debe pronunciarse en otras cuestiones similares, amenaza con volver a la rigidez anterior de la negociación colectiva.

Fuentes conocedoras de la deliberación del Supremo han explicado que lo que se prevé es que el Alto Tribunal interprete qué ocurre cuando vence un convenio y no existe un convenio sectorial superior, pues aunque el Gobierno pretenda que se aplique el Estatuto de los Trabajadores, la reforma laboral no lo concreta. Así, la sentencia podría aclarar que el convenio vencido se aplicará a los trabajadores con contrato anterior, porque se entiende que su acuerdo contractual mantiene la vigencia de ese convenio bajo cuya potestad se firmó, pero que los nuevos trabajadores tendrán las condiciones que establezca el estatuto hasta que haya un nuevo convenio. Eso sí, los empleados antiguos

Más de 25 despidos colectivos han sido revocados por no ajustarse a derecho o existir fraude de ley

mantendrán las condiciones anteriores congeladas.

Sin duda, este fallo supone un nuevo varapalo a la maltrata aplicación de la reforma laboral por parte de los jueces, que se ha recrudecido notablemente en tribunales como la Audiencia Nacional o el propio Tribunal Supremo en los últimos meses.

Procesos anulados

En este sentido, según datos recopilados por el TS, cabe destacar que éste sólo ha avalado 31 de los 58 procesos recurridos, lo que representa prácticamente la mitad. De manera más específica, el Supremo expone que 9 de estos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) no se ajustaban a derecho y 18 fueron declarados nulos.

De estos últimos despidos colectivos declarados nulos, en los que además se reconocía el derecho de readmisión de los trabajadores sin opción empresarial de indemnización, el TS asegura que en 5 ocasiones se apreció fraude de ley. En otros 5 casos existían vicios de procedimiento de importancia relativos al periodo de consultas; en 4 de los recursos se estimó que concurría grupo irregular de empresas; y en dos ocasiones que se vulneró algún derecho fundamental como el de huelga o libertad sindical. Ante los dos últimos recursos declarados nulos, el Supremo afirma que fueron revocados al faltar la documentación necesaria para poder realizar una negociación efectiva durante el periodo de consultas.

Otro dato que aporta el Supremo, y que demuestra una cierta armonía entre los tribunales, es que en el 83% de los casos, los fallos del TS confirman las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional o por los tribunales superiores de justicia.

Además, añade que en las sentencias desestimatorias de los recursos, el porcentaje mayoritario corresponde a aquellos planteados por la representación laboral, mientras que los recursos interpuestos por las empresas sólo fueron desestimados en un 37% de los casos.

Nuevas tecnologías y otros retos del ámbito laboral

La irrupción de las nuevas tecnologías en la empresa ha tenido un fuerte impacto en el ámbito laboral, introduciendo nuevos desafíos como la gestión de los horarios o el lugar de trabajo, que se hacen cada vez más difusos.

A todo ello se suma la llegada de desarrollos tecnológicos como la inteligencia artificial y la robótica, que implican ventajas para las compañías, pero también algunas complicaciones en el ámbito laboral y generan dudas como si podrán las máquinas seleccionar candidatos en un futuro. Salvador del Rey, presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos y socio de la firma, plantea algunas de estas reflexiones, y recuerda que todo ello implica “un reto fundamental” para el marco regulatorio de los recursos humanos, sobre todo en Europa, donde la normativa laboral está mostrando “grandes signos de desfase”. Según explicó durante la presentación del libro ‘Recursos Humanos y globalización: desafíos para las multinacionales en el próximo quinquenio’, editado por La Ley, “la normativa laboral es ahora inestable, por eso los países europeos introducen continuas reformas”. Y reivindicó que la promoción de cambios regulatorios debe seguir también en la agenda española.

Del Rey recordó que en los últimos años el derecho laboral ha dejado de ser una norma protectora del trabajador, para otorgar también un papel relevante a la misión de garantizar la eficiencia organizacional de la empresa, algo que, según puso de relieve, los jueces no terminan de asumir. En este sentido, criticó que más de dos años después de la reforma laboral, el alcance de algunas de sus medidas clave se han visto neutralizadas por los tribunales.