

# Los tribunales matizan las novedades de la reforma laboral

08.01.2014  
Almudena Vigil

**La Justicia acota cuestiones controvertidas de la norma como los problemas en las negociaciones durante los ERE, la ultraactividad de los convenios colectivos o las medidas de flexibilidad interna.**

Las numerosas novedades introducidas en la legislación laboral durante los últimos años se han ido trasladando a los juzgados y tribunales de toda España. Así ha sucedido también durante el último año, al haberse dictado toda una serie de sentencias de gran trascendencia para el mercado laboral y que marcan el camino para empresas y trabajadores en aquellos aspectos en los que el legislador ha dejado margen para la interpretación.

Aunque la variedad de asuntos estudiados este año por la jurisdicción social es amplia, la reforma laboral ha ocupado un papel protagonista ahora que algunas de sus medidas más controvertidas están siendo analizadas por los jueces. A punto de cumplirse dos años de la reforma, el continuo goteo de sentencias ha perfilado ya muchos aspectos que las compañías empiezan a tener en cuenta antes de tomar decisiones.

## Interpretación:

- Las cuestiones de forma en el periodo de negociación de los ERE han frustrado muchos procesos, aún estando justificadas las causas económicas.
- El objetivo de la reforma laboral de evitar largas negociaciones de los convenios colectivos, eliminando la ultraactividad de los mismos, se ha visto frustrado con las sentencias dictadas por los tribunales.
- La Justicia empieza a tener en cuenta que la nueva regulación ya no pivota sobre la crisis de la empresa sino que apuesta por la mejora de su competitividad, tal y como ha sostenido la Audiencia Nacional.

Sin duda uno de los temas más controvertidos ha sido el de los expedientes de regulación de empleo (ERE). La reforma laboral eliminó la autorización administrativa, antes pertinente, exigiendo al mismo tiempo que las negociaciones entre sindicatos y empresa se llevaran a cabo de buena fe y aportando toda la información necesaria para un proceso con las mayores garantías. Sin embargo, en la práctica, eso se ha traducido en la anulación de un alto porcentaje de ERE por defectos de forma o falta de información en el período de negociación, una lección que han ido aprendiendo y corrigiendo las empresas.

El 20 de marzo, el Tribunal Supremo declaró nulo el primer despido colectivo basado en razones económicas, por considerar que no se entregó a la representación de los trabajadores una memoria económica suficiente, frustrando con ello un verdadero período de consultas.

El ERE nulo más sonado de este año ha sido el de la Radio Televisión Pública Valenciana, obligando a reincorporar a todos sus trabajadores, lo que desembocó en la decisión de esa comunidad autónoma de cerrar definitivamente la cadena. Por otro lado, la Justicia está empezando a avalar los despidos colectivos en empresas que tienen beneficios, pero que empiezan a presentar pérdidas respecto de ejercicios anteriores.

## Competitividad y productividad

Con ello, la Justicia se hace eco del espíritu de la reforma afirmando que "la nueva regulación ya no pivota, como antes, sobre la crisis de la empresa, sino que apuesta, sobre todo, por la mejora de su competitividad y productividad", tal y como recogía una reciente sentencia de la Audiencia Nacional en la que se avalaba el ERE de la consultora Capgemini recordando, además, que ésta depende financieramente de la multinacional. Algo similar sucedió con Ericsson, que alegó que sus beneficios en España no eran reales porque se debían a transferencias artificiosas de su matriz.

Otro tema candente y sobre el que se han dictado sentencias clave es el de la ultraactividad de los convenios colectivos. La reforma laboral estableció que, tras su entrada en vigor, empresas y trabajadores tendrían un año para negociar sus convenios. Si, transcurrido este plazo, no se alcanzaba ningún acuerdo, sería de aplicación el convenio sectorial o, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, la Justicia se ha pronunciado sobre esta cuestión inclinando la balanza del lado de los trabajadores. El 23 de julio, la Audiencia Nacional dictó que los convenios colectivos siguen vigentes después del año establecido en la reforma. Más recientemente, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha dado la razón a los sindicatos al prorrogar indefinidamente las condiciones de un convenio.

Otro objetivo de la reforma era lograr que las empresas pudieran aplicar medidas de flexibilidad interna en caso de dificultades y así evitar despidos futuros. En este terreno, el TSJ de Andalucía permitió por primera vez a una empresa con pérdidas recortar la jornada y rebajar sueldos al amparo de la reforma.

### **Sentencias destacadas**

Entre las sentencias novedosas del año pasado figura también la dictada el 20 de septiembre por el Tribunal Supremo en la que da su visto bueno a un ERE parcial, admitiendo los despidos propuestos por la empresa antes de una huelga de los trabajadores en protesta por la medida y rechazando, en cambio, aquellos que se produjeron después del paro, por entender que se trataba de una represalia.

Además, la reforma laboral ha sido cuestionada por los tribunales por otras cuestiones como el período de prueba de un año que introducía la nueva regulación y que permitía despedir al trabajador dentro de ese plazo sin indemnización. Una sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Barcelona, del 19 de noviembre, declaró ilegal esa medida aludiendo al artículo 4.4 de la Carta Social Europea que hace referencia al "derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo".

Más allá de la reforma laboral, durante 2013 ha habido otras resoluciones de la jurisdicción social destacables. El Tribunal Constitucional, en sentencia del 14 de marzo, declaró inconstitucional y nulo el sistema de cálculo para acceder a las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial vigente tras la reforma de 1998 y, en sentencia del 7 de octubre, consideró adecuada la inspección del correo electrónico de un trabajador para fundar la prueba de su despido procedente por haber suministrado información a la competencia.