

LA AUDIENCIA NACIONAL CRITICA EL REGLAMENTO DE LA REFORMA LABORAL

Lucía Sicre

El Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, publicado a finales de 2012 en desarrollo de la reforma laboral del mes de marzo, ha topado con la negativa de los tribunales a aplicar algunos de sus preceptos por ir en contra del Estatuto de los Trabajadores e, incluso, más allá de las pautas que marcó la Ley 3/2012.

En concreto, la Audiencia Nacional ha declarado nulo, a través de una sentencia, el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de una empresa debido a la forma en que se desarrolló el proceso de negociación colectiva previo a la decisión.

Se trata de un negocio con trabajadores distribuidos en distintos puntos del país, en el que se llevó a cabo la negociación del ERE conjuntamente en dos centros de trabajo ubicados en Álava y separadamente en otro situado en Laracha. Ello dio lugar a resultados distintos: Laracha concluyó en acuerdo y Álava no.

En este contexto, los trabajadores denunciaron que la empresa les impuso la negociación por centros, algo que, a su juicio, va en contra del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que es el que regula el procedimiento aplicable a los ERE.

La sentencia, que tiene fecha de 1-4-2013, y de la que es ponente el magistrado Bodas Martín, asegura que el artículo 47 del ET habla "en todo momento" de un solo periodo de consultas, lo que "descarta su parcelación en tantos periodos de consulta como centros de trabajo haya en la empresa".

Sin embargo, el Reglamento sobre despido colectivo (el Real Decreto 1483/2012, de 29-10), prevé que si el procedimiento afecta a varios centros, "deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo". Se permite, por tanto, dividir un único periodo de consultas en tantos como centros de trabajo existan en la empresa. La sentencia apunta además que "la decisión entre ambas alternativas corresponde, sorprendentemente, al empresario", algo que "descarta cualquier negociación al respecto", notificándose a los trabajadores la decisión a la vez que a la Autoridad Laboral.

Una norma "injustificada"

Esta posibilidad, asegura la sentencia, "desborda con mucho el mandato" de la Ley 3/2013 - texto de la reforma laboral-, ya que ésta "se refiere en todo momento al periodo de consultas en singular". Así, según recoge el fallo, tal previsión "constituye un ultra vires, puesto que el Reglamento ha ido más allá de lo que le recomenzaba la norma y lo que es peor, lo ha hecho sin expresar mínimamente las razones justificativas de tan sorprendente medida".

Además, "el hecho de que cada centro pueda llegar a un acuerdo distinto supone quebrar formalmente el despliegue del principio de igualdad de armas en el proceso", dado que se impugna una única medida suspensiva.

Por todo ello, la sentencia acaba declarando la nulidad de la medida, ya que "la decisión constituye un claro fraude de ley, porque eludió el procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores".