EL CONTROL DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TRAS LA REFORMA LABORAL

El Real Decreto-Ley de 03/2012, de 10-2, que reforma el mercado laboral, suprime el requisito **de control y autorización administrativa** que hasta ahora resultaba imprescindible para poder aplicar los expedientes de regulación y de empleo, tanto de suspensión y reducción de jornada como de extinción de contratos. En adelante, la autoridad laboral sólo podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que se han obtenido mediante dolo, fraude, coacción, abuso de derecho o bien con el fin de obtener prestaciones indebidas por parte de los trabajadores.

Esta supresión de un requisito que en muchas ocasiones condicionaba la negociación deja en manos del empresario la ejecución del expediente con o sin acuerdo, pero eso no significa que no pueda haber un control final sobre este expediente.

Desde el 10 de febrero la procedencia o improcedencia de un expediente de regulación de empleo está en manos de los juzgados de lo social.

Por esta razón hay que tener presente que la ausencia de supervisión y autorización administrativa no exime a la empresa de formalizar el expediente ni de prestar la máxima atención a los requisitos formales y materiales del ERE, ya que ahora **el control final de todo el procedimiento estará en manos de los jueces de lo social** y estos, aunque todavía no tenemos ninguna sentencia, entendemos que aplicarán un criterio estricto en cuanto a la justificación de las causas que motivan el expediente de regulación de empleo y los requisitos de forma, tal como han hecho hasta ahora con el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción de carácter individual. Asimismo debemos tener presente que el juzgado podrá recabar informe a la inspección de trabajo, que también valorará las causas y la justificación del expediente.

Las consecuencias de la improcedencia de un expediente de regulación de empleo pueden suponer la revocación de la medida que se hubiera aplicado y, por tanto, el retorno de prestaciones y bonificaciones, pago de salarios e indemnizaciones, entre otros, lo que ocasionaría un grave trastorno a la empresa y a los trabajadores afectados por la medida.

Por eso hay que tener el mismo nivel de exigencia en la preparación de la memoria técnica sobre las causas que justifican el expediente, adjuntar toda la documentación que acredite el contenido de la memoria y, por supuesto, cumplir con los plazos establecidos en la ley en cuanto a la tramitación y negociación de buena fe con los representantes de los trabajadores.