

LOS JUECES PONEN LÍMITES AL NUEVO DESPIDO DE LA REFORMA LABORAL

Esther Tejedor / M. V. Gómez

Varias sentencias tumban los ERE por no estar debidamente justificados

Los ERE no deben usarse para generar más beneficios, dice un magistrado

No se debe despedir alegando motivo económico mientras se contrata a otros

Semanas antes de que se aprobara la reforma laboral, cientos de empresas paralizaron los ajustes de plantilla que habían puesto en marcha. La cifra de expedientes de regulación de empleo (ERE) retirados, **282**, se triplicó en los dos primeros meses de 2012 respecto a 2011.

Entre las compañías que quisieron aprovechar las nuevas reglas para el despido colectivo que habían comenzado a tramitar con las viejas normas está la empresa de transportes Tradisa, que ya con la nueva ley **despidió a 23 empleados**. La Audiencia Nacional lo anuló.

La reforma laboral aprobada el 10 de febrero fortaleció las posiciones empresariales en las regulaciones de empleo (despidos colectivos, suspensiones temporales de contratos y reducciones de salario y jornada).

Ya no hace falta el permiso de la autoridad laboral, y el pacto con los sindicatos ha dejado de ser una condición casi imprescindible. Además, la caída de ingresos durante tres trimestres consecutivos justifica el despido objetivo (20 días por año trabajado).

En definitiva, se facilita y abaratan las extinciones de contrato. Y esto fue una tentación grande para firmas como Tradisa. En cambio, para la Audiencia eso es “fraude de ley”, ya que “supone una manifiesta voluntad de sustraerse del procedimiento legal para beneficiarse de uno más flexible, lo que equivale a cambiar de árbitro y de reglas de juego en pleno partido”.

Una queja histórica del empresariado español es que los tribunales deciden abrumadoramente en su contra en las querellas sobre despidos, pese a que desde 2000 la estadística sitúa entre el 30% y el 40% de fallos en su favor.

Para atender esta demanda, las dos últimas reformas laborales han acotado el papel de los jueces. El Gobierno de Zapatero introdujo el concepto de “pérdidas razonables o previstas” como causa de despido objetivo y el de Rajoy la citada caída de ingresos. Pero la tutela judicial existe aún en materia laboral y los tribunales están empezando a señalar los límites que la nueva norma marca.

La primera frontera la señalaron los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña y Madrid en sendos despidos colectivos. En estas comunidades, las empresas DOPEC y Talleres A, respectivamente, **rescindieron decenas de contratos** alegando causas económicas. Los jueces anularon la decisión de las compañías, entre otras cosas, porque forman parte de un grupo empresarial y no sirve que se tome la situación económica solo de una compañía para justificar la aplicación de un ERE. Así, se exige que se tome en consideración —y, por tanto, se documente— a todo el grupo.

En el caso de Talleres A, el tribunal ha ido más allá, al apuntar que pese a que ya no es obligatorio el acuerdo entre las partes, sí que tiene que haber una negociación con voluntad de llegar a un pacto.

Lo que de ratificarse por el Tribunal Supremo acabará elevando, de hecho, las indemnizaciones mínimas fijadas en la ley. “Quien se acerca a una mesa de consultas de un expediente de regulación con su posibilidad como única, no negocia ni efectúa concesiones, sino que se limita a cumplir formalmente con un trámite”, señala la sentencia, que abunda que tal actitud supone una negociación de mala fe.

Esta sentencia, como la que ha firmado hace pocos días la Audiencia Nacional, refuerza el papel negociador de los representantes de los trabajadores, algo que salió muy tocado de la reforma.

En el último caso, se anula el despido de Segur Ibérica por negociar individualmente con empleados, mientras lo hacía con el comité. Esta actitud “vacía de contenido” el periodo de consultas (se llama así al plazo de un mes que da la ley desde que la empresa comunica un ERE a los trabajadores hasta que acaba el proceso, con o sin acuerdo).

Este texto de la Audiencia también marca un camino para las regulaciones en empresas con varios centros de trabajo. La solución —pactada o no— tiene que ser la misma para el mismo expediente. No sirve, pues, llegar a un acuerdo en dos centros y no hacerlo en otro, como sucedió con Segur Ibérica.

Lo que también han dejado claro los tribunales es que la documentación para justificar un despido por causas económicas debe reflejar con fidelidad la situación de la empresa. **No valen unas cuentas provisionales**, especialmente si se usan para prever pérdidas en el futuro, si difieren del resultado definitivo y auditado, como ha dictado el Tribunal Superior de Madrid contra la empresa de telemarketing GSS.

De momento, no hay muchas sentencias, ni se ha sentado jurisprudencia. Pero los jueces ya han dejado claro dónde están los límites del nuevo despido. **No aceptan que se intente echar a trabajadores a la calle y se contrate al mismo tiempo**, como hizo GSS. Ni toleran que una empresa extinga contratos durante la vigencia de un ERE de suspensión de empleo en el que se ha comprometido a no despedir, como ha hecho M. S. A., que **despidió a 23 trabajadores** pese a haber pactado una suspensión sobre 71 empleados que está en vigor hasta el 31 de diciembre de este año.

Pero si hay una frontera clara sobre los despidos colectivos es la que marcó el Tribunal Superior madrileño, que definió con claridad qué es una regulación de empleo en su fallo contra GSS: “Los ERE son un coste social para ayudar a empresas en crisis o con dificultades de productividad que afectan a su supervivencia. **No son ni deben ser un medio de destrucción de trabajo para generar más riqueza ni beneficio al empresario que no está en crisis ni tiene dificultades reales**”.