

EL SUPREMO MATERIALIZA LA REFORMA LABORAL

Sebastiá Navarro González, Abogado en Abdón Pedrajas & Molero

Tras varias idas y venidas de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia de todo el Estado, y de diversos titubeos entre la Doctrina Especializada sobre la interpretación del artículo 51 ET, por fin el Tribunal Supremo entró de lleno, el pasado 20 de septiembre de 2013, a conocer del contenido de la nueva causa económica que habilita la extinción del contrato de trabajo, tanto en su vertiente individual como colectiva.

Así, se estima el recurso de casación interpuesto por la empleadora contra la Sentencia del TSJ del País Vasco en la que se declaró la nulidad del despido colectivo impugnado por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical.

Si bien, como se ha citado, se declara la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, el TS entra a conocer del carácter ajustado a derecho de la decisión extintiva y de la interpretación y aplicación al caso del artículo 51 ET al no apreciar, en sede de recurso, dicha interpretación del Tribunal de instancia.

Y la verdad es que la sentencia no deja de ser sorprendente, pues, aún con un voto particular formulado por uno de los Magistrados al que se adhieren 4 más, lo que evidencia poca homogeneidad en la decisión, se valora de forma novedosa la causa económica en su Fundamento de Derecho Décimo.

En efecto, según el TS, a la vista de las pérdidas multimillonarias en euros de los años 2009 – 2011, es claro que en la fecha de la demanda, concurría en la empresa demandada la causa económica contemplada y definida en la Ley, sin necesidad de discutir otras calificaciones, ante una situación de rentabilidad negativa o pérdidas actuales importantes que debe ser subsumida en el supuesto de hecho de la norma legal.

Y más interesante es el dato que, según el Tribunal Supremo, aunque las ventas de la empleadora experimentasen mejoría, tal como está redactado el artículo 51 ET, los supuestos típicos de situación económica negativa, mencionados en el mismo por vía de ejemplo, se enuncian en la ley separados por la disyuntiva "o", sin que se exija por tanto para apreciar las causas económicas contempladas la concurrencia conjunta de pérdidas y de disminución persistente de ingresos o ventas, tal y como ya había sido anunciado por parte de la Doctrina Científica y ahora ya, por fin, dictaminado por el Alto Tribunal.

También se argumenta en la sentencia que el legislador de 2012 ha querido, y así lo ha hecho constar en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, que los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos (y en su caso, individuales) no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen y que la supresión de puestos de trabajo es una medida apropiada para hacerles frente, no siendo por tanto un pretexto o excusa para despedir. **(QUE LOS JUECES HAGA DE NOTARIOS)**

En definitiva, según esta interpretación, que sin duda dará mucho que hablar en los diferentes Juzgados de lo Social, no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico- jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51ET, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados