

# EL SUPREMO RESPALDA LA REFORMA LABORAL FRENTE AL CRITERIO DE LOS JUECES (MALAS NOTICIAS)

Mercedes Serraller - Expansión

El Tribunal Supremo (TS) da un espaldarazo a la reforma laboral del Gobierno y reclama a los jueces que no entren a valorar e interpretar las causas que alegan las empresas para realizar un ERE, ya que la norma sólo les habilita a verificar que estas causas existen. **(QUE LOS JUECES NO SE METAN EN NADA Y QUE EL EMPRESARIO PUEDA HACER LO QUE QUIERA CON SUS TRABAJADORES)**

Se trata del primer pronunciamiento del Alto Tribunal en esta línea, cuando el Gobierno tuvo que cambiar el pasado verano y en diciembre aspectos de la norma porque los tribunales han tumbado la mayoría de los ERE de la reforma laboral, y cuando no se descartan ahora nuevos cambios.

Este aviso implica que si los jueces tumban ERE's de empresas con pérdidas económicas, el Supremo probablemente revocará su decisión y los avalará.

Así, el Supremo da la voz de alarma y advierte de 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 no sustituyan al empresario (NI SE METAN EN NADA) en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente».*

En definitiva, subraya el Alto Tribunal

«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 51 del Estatuto de los Trabajadores, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados» **(MÁS CLARO, AGUA)**

Tanto es así, que en esta sentencia el Supremo ha avalado parte de un ERE en el que Celsa Atlantic incurrió en prácticas poco respetuosas con la legalidad pero en el que concurrían grandes pérdidas económicas acreditadas.

El ERE había sido anulado en su totalidad por el TSJ del País Vasco porque la empresa amplió el número de despidos como venganza a una huelga, lo que vulneró el derecho constitucional a esta protesta.

Celsa inició en abril de 2012 un ERE extintivo para 91 trabajadores. El comité declaró una huelga indefinida a partir del 8 de mayo. Al día siguiente de iniciarse, la compañía comunicó la apertura de un período de consultas para el despido de todos los trabajadores de los centros afectados, 358. Al concluir sin acuerdo, la empresa informó del cierre definitivo de ambos centros.

Los sindicatos impugnaron el ERE ante el TSJ por vulneración de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical. El TSJPV falló en contra de la empresa y declaró nulo el despido entero.

El TS juzga nulos los últimos despidos al entender que la decisión de elevarlos está relacionada directamente con la huelga pero **declara la legalidad de los 91 despidos iniciales.**

Deja claro que los anunciados previamente se ajustan a las causas económicas alegadas por la empresa. Concluye que:

*«A la vista de lo consignado, pérdidas multimillonarias en 2009-2011, es claro que concurría la causa económica contemplada y definida en la Ley»*

Y ello a pesar de que:

*«no todos los datos de la situación empresarial son desfavorables, y que, aunque el volumen de la deuda haya crecido, las ventas han experimentado mejoría. Tal como está redactado, los supuestos típicos de situación económica negativa se enuncian en la ley separados por la disyuntiva o, sin que se exija por tanto para apreciar las causas económicas la concurrencia de pérdidas y de disminución persistente de ingresos o ventas»*

**Puede haber disminución de ventas, pero no de ingresos y estar justificado el despido.**

Entre las sentencias de jueces en rebeldía contra la norma, una reciente ha declarado improcedente el despido de un trabajador al considerar que el artículo de la reforma laboral sobre el periodo de prueba del contrato de apoyo a emprendedores «vulnera» la Carta Social Europea.