

## EL SUPREMO RESPALDA LA REFORMA LABORAL FRENTE AL CRITERIO DE LOS JUECES

Gonçalves Pereira - Abogada de Cuatrecasas

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**. 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 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 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”.*

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. “A la vista de lo consignado, pérdidas multimillonarias en 2009-2011, es claro que concurría la causa económica contemplada y definida en la Ley”, concluye.

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”.

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.

### FALLO DE LA SENTENCIA

*Estimamos el recurso de casación interpuesto por la empresa “CELSA ATLANTIC, S.L.”, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia del País Vasco, de fecha 9 de octubre de 2012 (autos nº 13/2012), recaída en proceso seguido a instancia de E.L.A./S.T.V. y el Comité Intercentros “Celsa Atlantic, S.L.”, sobre **demanda de impugnación de despido colectivo**.*

*Casamos y anulamos la sentencia de instancia. Resolviendo sobre el fondo de las cuestiones planteadas, declaramos:*

*1) que la conducta de la empresa de elevar el número de trabajadores afectados por el despido colectivo ha incurrido en **vulneración del derecho de huelga** de los trabajadores;*

- 2) que la nulidad consiguiente a la declaración anterior **no afecta a los 91 despidos** anunciados en el primer período de consultas;
- 3) que no se pueden conocer por el cauce procesal del artículo 124.1 LRJS las alegadas vulneraciones del derecho de libertad sindical de los afiliados al sindicato ELA en los actos singulares de extinción de los contratos de trabajo subsiguientes a la decisión de despido colectivo;
- 4) que tales impugnaciones de los actos singulares de despido tienen abierta la vía procesal ante los Juzgados de lo Social del actual artículo 124.13 LRJS;
- 5) que no son acogibles las alegaciones formalizadas en la demanda de fraude de ley y abuso de derecho en lo que afecta al despido colectivo parcial acordado por Celsa Atlantic S.A.;
- 6) que tampoco se han acreditado en el caso infracciones del procedimiento en el período de consultas que pudieran determinar su invalidación; y
- 7) que, al concurrir en el caso las causas económicas alegadas por la empresa respecto de la decisión inicial de despido colectivo parcial, se declara conforme a derecho dicho acuerdo de despido de 91 trabajadores adoptado por la empresa demandada en su comunicación de 18 -6-2012.

## SENTENCIAS QUE VALORAN LA CAUSA.

La primera sentencia sobre un ERE de la reforma laboral fue del **TSJ de Cataluña** que en mayo de 2012 anuló un expediente que presentó una empresa con pérdidas por defectos formales.

Cerca del 90% de los ERE han sido tumbados por los tribunales porque la reforma –respecto a la que muchos jueces se han manifestado contrarios– elimina la autorización administrativa y avala que las cuestiones formales sean causa de nulidad.

El **TSJ de Madrid** declaró improcedente el ERE de Telemadrid porque estima que “**una situación económica negativa no basta para justificar el despido de 925 trabajadores de 1.161**”. El TSJ critica que el ERE afecte sobre todo a los contratos sometidos al convenio y considera que el control del gasto no ha sido eficaz. Telemadrid ha tenido que aumentar **de 20 a 45 días** por año las indemnizaciones.

El **TSJ de la Comunidad Valenciana** anuló el ERE de la RTV Valenciana y ordenó readmitir a los 1.198 empleados al concluir que “los términos estaban acotados de antemano” y “sin margen para remedios menos traumáticos”. Esta sentencia ha obligado a la Generalitat a cerrar el canal.

Con la reforma laboral se eliminó el requisito de la autorización administrativa de la Autoridad Laboral al tiempo que se modificó el artículo 51 del E.T. para eliminar el requisito de acreditación de la “**razonabilidad**”, que se traducía en una intervención judicial en una proyección de futuro de las decisiones empresariales, en cuanto debía acreditarse que los despidos servirían “para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa”.

Este cambio y su objetivo expresado en la exposición de motivos de la Ley de limitar el control judicial de las decisiones empresariales no había sido directamente recogido por el Supremo hasta esta sentencia, lo cual hace que la misma sea especialmente valorada por cuanto el mantenimiento de este criterio reduciría la inseguridad jurídica con la que se enfrentan los empresarios a la hora de acometer este tipo de decisiones, sin descuidar la necesaria acreditación de la concurrencia de las causas legalmente tasadas y de la idoneidad de la medida.

Ahora bien, la citada sentencia, pese a su importancia, ha de ser valorada de forma prudente, por tratarse de una resolución aislada que no unifica doctrina, y que cuenta con un voto particular de cinco magistrados que discrepa sobre la inaplicabilidad del principio de proporcionalidad, sustituido por el de idoneidad en términos de gestión empresarial.

Del mismo modo, existen resoluciones juzgados de primera instancia y tribunales superiores que todavía mantienen la exigencia probatoria de máxima intensidad en cuanto a la **razonabilidad de los despidos**, entrando a valorar la gestión y las decisiones para contribuir a la supervivencia empresarial o la superación de la crisis.

Por ello entendemos que las decisiones empresariales deben seguir preparándose con la máxima prudencia, siendo muy escrupulosos en el intento de acreditar **la razonabilidad y proporcionalidad** de las extinciones como el mejor modo de superar las causas alegadas, sin confiar todavía en que el criterio judicial cambie radicalmente, teniendo en cuenta que posiblemente el criterio judicial en primera instancia mantenga dinámicas anteriores a la reforma y el acceso al Tribunal Supremo puede resultar complicado por los costes procesales y las tasas.