

EL TRIBUNAL SUPREMO PONE LÍMITES A LOS DESPIDOS EN EMPRESAS CON UN ERE EN CURSO

EFE

El Tribunal Supremo (TS) ha establecido que las empresas inmersas en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) no pueden despedir a trabajadores acogidos a esta medida invocando las mismas razones económicas que motivaron el ERE porque constituye un abuso de derecho.

El alto tribunal ha fallado así en una sentencia en la que declara nulo el despido de un trabajador, cuyo contrato fue anulado durante un ERE iniciado en febrero de 2009 por la empresa demandada que luego despidió al trabajador en diciembre de 2010 alegando razones económicas y productivas.

En su resolución, el Supremo establece que una empresa que ha obtenido en un ERE autorización para suspender los contratos de unos empleados durante un determinado periodo tiempo, no puede durante ese periodo y aduciendo las mismas circunstancias por las que inició el ERE despedir a ninguno de los trabajadores que tienen anulado en ese momento su contrato.

Readmisión obligatoria

La empresa deberá readmitir inmediatamente al trabajador y abonarle los salarios que dejó de percibir desde que fue despedido, según ha fijado el alto tribunal, que con esta decisión anula la sentencia de octubre de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) que respaldaba a la compañía.

El Supremo considera que la "inviabilidad" situación económica, productiva, financiera y contable que invocó la empresa para rescindir el contrato de su empleado no son diferentes de las que se esgrimieron para el ERE.

"La situación de la empresa sigue siendo la misma -no ha mejorado, pero tampoco ha empeorado- que la existente en la fecha de la repetida autorización suspensiva de las relaciones contractuales de un grupo de trabajadores, entre ellos el demandante", recoge la sentencia.

Abuso de derecho

Por eso, la Sala de lo Social del Supremo considera que la decisión de la empresa de despedir al trabajador "quebranta la confianza suscitada en los trabajadores afectados por los propios actos de la empresa" e incurre en un "abuso de derecho".

En estos casos, el despido solo podría ser procedente si concurre una "causa distinta y sobrevenida" de las invocadas para el Expediente de Regulación de Empleo; o si aunque concurren las mismas circunstancias se haya producido "un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron" el ERE.

Como no concurre ni una ni otra opción y las causas son las mismas -económicas y productivas- el alto tribunal anula el despido.