

LA JUSTICIA FRENA EN SECO ERES INCITADOS POR LA REFORMA LABORAL

asturias24.es

Los expedientes de SEDES, Liberbank, Tenneco y Coca-Cola han sido decretados nulos por irregularidades formales

Los sindicatos recurren a los tribunales para frenar la prepotencia de las compañías

Protesta de trabajadores de Liberbank, durante los premios Príncipe, contra el ERE.

http://www.asturias24.es/system/imagenes/attachments/5342/c421/43a0/9d39/6900/0001/large/p_rotesta_auditorio.jpg

¿Qué tienen en común los expedientes de regulación de empleo (ERE) de Coca-Cola Iberian Partners, SEDES, Liberbank y Tenneco?

Los cuatro han sufrido varapalos judiciales que se basan en errores procedimentales y de tramitación. La última reforma laboral del PP ha amparado casi cualquier causa económica para presentar un plan de ajuste. Solo con justificar una previsión de reducción de beneficios es suficiente. Este paraguas legal parece haber incitado a las grandes empresas, que han presentado expedientes salvajes en los que sus gabinetes jurídicos, espoleados por las facilidades, parecen haber descuidado las formas. Este ha sido el asa al que se han agarrado con uñas y dientes sindicatos y trabajadores para defender sus derechos. La estrategia, por el momento, está dando resultados. Los empleados están ganando en primera instancia y consiguiendo que se decrete la nulidad. Sentencias redactadas en términos muy duros, recriminan a las compañías que usen la figura del ERE para acometer despidos que tienen decididos de antemano y que usen los periodos de consultas como una mera pantalla formal sin ánimo de llegar a ningún acuerdo.

Marta Rodil, letrada de la Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), ha sido representante legal en tres de estos procedimientos, SEDES, Liberbank y Tenneco. Rodil conoce de primera mano "la prepotencia palmaria" con la que actúan las direcciones de las empresas y habla por experiencia de la "patada a todos los aspectos formales" que se trata de propinar con el escudo de los EREs. Tampoco está al margen de las técnicas amenazantes con que se presentan a los trabajadores, a los que tratan de poner entre la espada y la pared: o aceptan el ERE o presentan un concurso de acreedores.

La reforma laboral se interpretó como un "se ha abierto la veda" que ahora es necesario frenar en los tribunales. El diagnóstico de Marta Rodil coincide casi al 100% con el de Alberto Valle, secretario de la Federación de Agroalimentación de CC.OO. en Asturias, que ha estado implicado en la lucha contra el ajuste de Coca-Cola. Valle insiste en la "mala fe en la negociación" de las compañías, un término que se repite de forma constante en todas las resoluciones judiciales. Valle observa con esperanza el pronunciamiento de los jueces. La cascada de sentencias sienta jurisprudencia y protege a los trabajadores de futuros abusos.

Cuatro casos

La primera de las sentencias, en tiempo, fue la de **Liberbank**. Su primer ERE, porque tras decretarse la nulidad, negoció otro que ya está en fase de aplicación. La Audiencia Nacional anuló en el mes de noviembre el expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de Liberbank al considerar que se había vulnerado la libertad de una serie de sindicatos que no participaron en la firma, como por ejemplo CSI, que es mayoritario en Cajastur. La Audiencia obligó a reponer las condiciones laborales anteriores a la aplicación de las medidas incluidas en el acuerdo. También se basó en la falta de información entregada a los negociadores.

Tenneco ha levantado una gran expectativa social, sindical y también judicial. La batalla de la plantilla contra el cierre de la fábrica de Gijón, que se ha resuelto con un acuerdo hace tan solo unos días, ha sido considerada modélica desde el punto de vista sindical. En su caso, el 16 de febrero, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (TSJA) decretó la nulidad del despido colectivo de 216 empleados de la planta. El alto tribunal estimó la demanda formulada por los sindicatos UGT, CC.OO., USO y CSI frente a las empresas Tenneco Automotive Ibérica S.A. (Taisa) y Tenneco Innovación S.L. (Tisl). El fallo recoge que "no hubo una negociación de buena fe por parte de la empresa, que inició el periodo de consultas con la firme e inquebrantable voluntad de no alterar las pretensiones contenidas en el inicio del procedimiento por despido".

El resultado en **Coca-Cola Iberian Partners** es casi calcado. En su caso, el pasado 13 de junio, la Audiencia Nacional ha decretado la nulidad del ERE que ha implicado el cierre de cuatro plantas, entre otras la de Colloto, y que ha afectado a un millar de trabajadores. Los términos de la sentencia eran duros y esclarecedores. La Audiencia se basa en varios argumentos procedimentales, como la falta de una fusión real del conglomerado de empresas que gestionaban las plantas embotelladoras, la falta de buena fe negociadora y también las prácticas que denomina de "esquirolaje", que es la vulneración del derecho a la huelga, al modificar las rutas de distribución para cubrir el territorio en el que operaban las fábricas sobre las que pesaba la orden de cierre y que estaban paradas. En este caso, considera que es un grupo mercantil y no laboral, por lo que no tendría derecho a haber presentado un expediente.

Las buenas noticias para los trabajadores de SEDES son aún más recientes. Esta misma semana, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias tumbaba el ERE con el que esta empresa semipública, participada al 60% por el Principado, pretendía deshacerse de 38 de sus 59 trabajadores. El fallo judicial destaca la "maliciosa

ocultación" de un plan de negocio que ya se estaba negociando para el futuro, una vez que se hubiera adelgazado la plantilla y la falta, por tanto, de una negociación real con el comité. Acusa a la compañía de haber "quebrantado también la exigencia de la buena fe".

Más valoraciones

Los cuatro EREs tienen en común, según los tribunales, un planteamiento que se podría calificar de torticero, ya que usan esta figura como pantalla para otros fines.

"Los expedientes declarados nulos tienen en común que responden a razones especulativas y no a razones objetivas. Las empresas se niegan a negociar en el periodo voluntario de consultas, no ofrecen información a los sindicatos, en casos como Liberbank incluso tratan de excluir a los sindicatos más resistentes. Es una actitud prepotente", explica Marta Rodil, que ha tenido que lidiar con los casos de Tenneco, Liberbank y SEDES.

"Tras la reforma laboral ya hay pocas garantías y encima las empresas tratan de vulnerar los pocos requisitos imprescindibles que quedan", insiste la letrada de CSI.

Alberto Valle y Marta Rodil coinciden en calificar como "salvajes" estos EREs. Valle apunta que los gabinetes jurídicos de estas empresas están más acostumbrados a temas económicos que laborales y de procedimiento y en ese terreno, "los sindicatos les hemos ganado la partida". El ERE de Coca-Cola terminó dilucidándose en la Audiencia Nacional al afectar a varios centros de trabajo repartidos por toda España, pero Alberto Valle, que es abogado social colegiado, conoce los detalles. Valle asegura que los juzgados están frenando esa sensación de impunidad con la que las grandes compañías intentaban avasallar a los trabajadores.

Otra cosa es lo que suceda después en el Tribunal Supremo.

Tenneco ha conseguido arreglar su situación mezclando la batalla judicial y la negociación.

En Liberbank, la negociación y firma de un segundo ERE ha salvado momentáneamente la situación, aunque CSI sigue valorando la posibilidad de volver a llevarlo al juzgado.

Coca-Cola Iberian Partners ya ha anunciado que presentará recurso y resta por saber qué hará SEDES.

Una resolución del alto tribunal puede tardar años, por lo que Valle explica, en todos los casos en los que está implicado CC.OO., se está reclamando la ejecución provisional de la sentencia que dictamina la nulidad del expediente y la reincorporación de todos los afectados en las condiciones previas.