

# ECONOMÍA / POLÍTICA

## El Supremo respalda la reforma laboral frente al criterio de los jueces

**APLICACIÓN DE LA NORMA/** El Tribunal advierte a los jueces de que no pueden valorar las causas que alegan las empresas para realizar un ERE, ya que la reforma laboral sólo les permite verificar que estas causas existen.

Mercedes Serraller. Madrid

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.

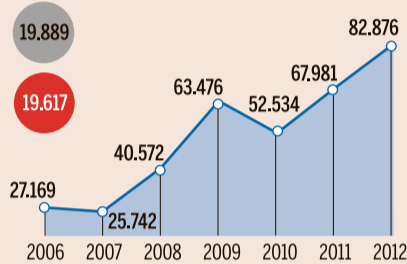
Así, el Supremo da la voz de alarma y advierte de que “el legislador de 2012 ha querido, y así lo ha hecho constar en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, que los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos no sustituyan al empresario en la elección de las 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 or-

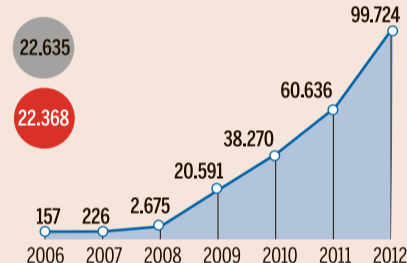
### REGULACIÓN DE EMPLEO

En número de trabajadores.

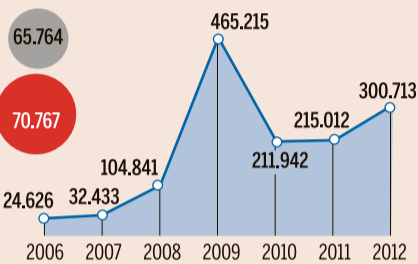
#### > Extinción



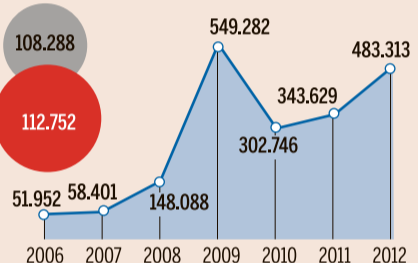
#### > Reducción



#### > Suspensión



#### > Total



Fuente: Ministerio de Empleo

### El Supremo aclara que no tienen que concurrir todas las causas de pérdidas económicas a la vez

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 mejora. 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.

Editorial / Página 2

### Sentencias que valoran la causa

● La primera sentencia sobre un ERE de la reforma laboral fue del Tribunal Superior de Justicia (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.

den 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 anuncios previamente se ajustan a

## Seguridad jurídica para los empresarios



OPINIÓN

Victoria Villanueva

El empresario que emprende una reducción de su plantilla, con o sin acuerdo con los trabajadores, ha de pensar que, en la gran mayoría de casos, se enfrentará al control judicial, por lo que la estrategia jurídica es fundamental para el éxito. Es por ello que el criterio recogido por la sentencia del Supremo relativa al caso Celsa no ha pasado inadvertido para los profesionales que asesoramos a las empresas.

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 Estatuto de los Trabajadores para eliminar el requisito de acreditación de la “razonabilidad”, que se traduciría 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.

Abogada de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira