



## ¿Es viable la reforma laboral?

Por Ricardo De Lorenzo

Miércoles, 24 de abril de 2013, a las 13:45



El Tribunal Supremo acaba de dictar la primera Sentencia sobre un expediente de regulación de empleo posterior a la última reforma laboral, generando mayores dudas si cabe, al desestimarlos por considerar que la empresa no ha presentado la documentación necesaria y no ha cumplimentado suficientemente lo que prevé el Reglamento de los ERE de 2011, previo a la reforma laboral, en lo que respecta a "la memoria explicativa de las causas de despido colectivo". La sentencia confirma el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declaró nulos los 28 despidos ejecutados diez días después de que se aprobara la reforma laboral por un grupo de empresas, al entender que este defecto formal de la empresa condiciona la voluntad negociadora, estimando en consecuencia que no ha habido una real voluntad de negociar por parte de la empresa, que no ofreció nada diferente a lo largo de las mismas.

La resolución, recurrida por la empresa, ponía de manifiesto "graves defectos formales" en la tramitación del ERE al no haberse entregado a los representantes de los trabajadores la documentación exigible en el período de consultas dentro del proceso, es decir, incumplió un trámite formal, privándoles así de una información suficiente para conocer las causas de los despidos.

El período de consultas es una fase de negociación en la que los trabajadores y la empresa estudian la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales destinadas a la ayuda o la reconversión de los trabajadores afectados. La comunicación de la apertura del periodo de consultas, recuerda el Supremo, debió ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, especificándolas, e incluyendo el número y clasificación profesional de los afectados, el de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, el periodo previsto para llevar a cabo los despidos y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los perjudicados.

"Y esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos", argumenta la sentencia, "en absoluto se llevó a cabo" en este caso, dada la "escasa" documentación entregada por la Empresa al inicio del periodo de consultas incluyendo una "pretendida memoria" consistente en una "pequeña descripción cronológica de su actividad en el mercado", recordando cómo en el 2010 se aprobaron dos expedientes previos de regulación de empleo.

La consecuencia de esta primera Sentencia del Tribunal Supremo sobre un expediente de regulación de empleo no ayuda a despejar los muy diferentes criterios, que hasta la fecha han mantenido los diferentes Magistrados en las distintas instancias que han juzgado casos relativos a la aplicación de la reforma laboral y específicamente los Expedientes de Regulación de Empleo. Al contrario, la dudas ahora son mayores hasta el punto de poner en tela de juicio la viabilidad de la reforma Laboral en vigor.

Esta decisión del Tribunal Supremo viene a avalar el criterio de los defectos de forma que han venido usando las diversas instancias judiciales hasta ahora para frenar los ERE presentados con arreglo a la norma, pero además establece la inexistencia de voluntad negociadora por parte de la empresa demandada como un nuevo argumento para anular los despidos realizados. Un aspecto demasiado ambiguo como para terminar con la arbitrariedad con que los Magistrados han interpretado la reforma hasta este momento. Se esperaba del Supremo una decisión clarificadora, algo que no ha llegado en esta primera sentencia y que mantiene la incertidumbre generada entre las empresas y los propios Abogados especialistas en Laboral.

Es cierto que tras la desaparición de la autorización laboral administrativa para los despidos colectivos que recoge la reforma laboral se hayan reforzado los procedimientos, pero no es normal que se lleven hasta el extremo de supeditarlos todo a los aspectos formales, cuando la reforma fue concebida con la finalidad de rebajar la judicialización y conseguir agilizar los trámites de despido, fijando de forma objetiva las causas y procedimientos, de manera que las empresas, en especial las de menor tamaño, pudiesen disponer de las herramientas necesarias para adaptarse a las circunstancias y no estar condenada al cierre ante graves crisis como la actual.

Sin embargo, el resultado de esta Sentencia, ha sido un largo procedimiento en el tiempo para esta Empresa, la nulidad de 28 despidos, su correspondiente readmisión formalmente y decidir si se plantea un nuevo ERE o se solicita extinguir la relación laboral, ya que el pasado diciembre parece ser que se declaró en concurso y, lógicamente no quedará más final que ir a liquidación. Justo lo contrario de lo pretendido.