



Tribunales y reforma laboral

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 desestimarlo, 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 no ayuda a despejar los muy diferentes criterios de los magistrados en las distintas instancias que han juzgado casos relativos a la aplicación de la reforma laboral y de los ERE. Al contrario, la dudas ahora son mayores hasta el punto de poner en tela de juicio la viabilidad de la reforma laboral en vigor.

La sentencia del Supremo genera mayores dudas, hasta el punto de poner en tela de juicio la viabilidad de la reforma laboral

Esta decisión del 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 ahora.

Tras la desaparición de la autorización laboral administrativa para los despidos colectivos, que recoge la reforma laboral, se han reforzado los procedimientos, pero no es normal que se lleven hasta el extremo de supeditarlos todo a los aspectos formales, cuando la reforma pretendía rebajar la judicialización y agilizar los trámites de despido, fijando de forma objetiva causas y procedimientos. Pero el resultado de esta sentencia ha sido un largo procedimiento en el tiempo para esta empresa, la nulidad de 28 despidos, la correspondiente readmisión formal y decidir si se plantea un nuevo ERE o se solicita extinguir la relación laboral, ya que en diciembre se declaró en concurso, y, lógicamente, no quedará más final que la liquidación. Justo lo contrario de lo pretendido.