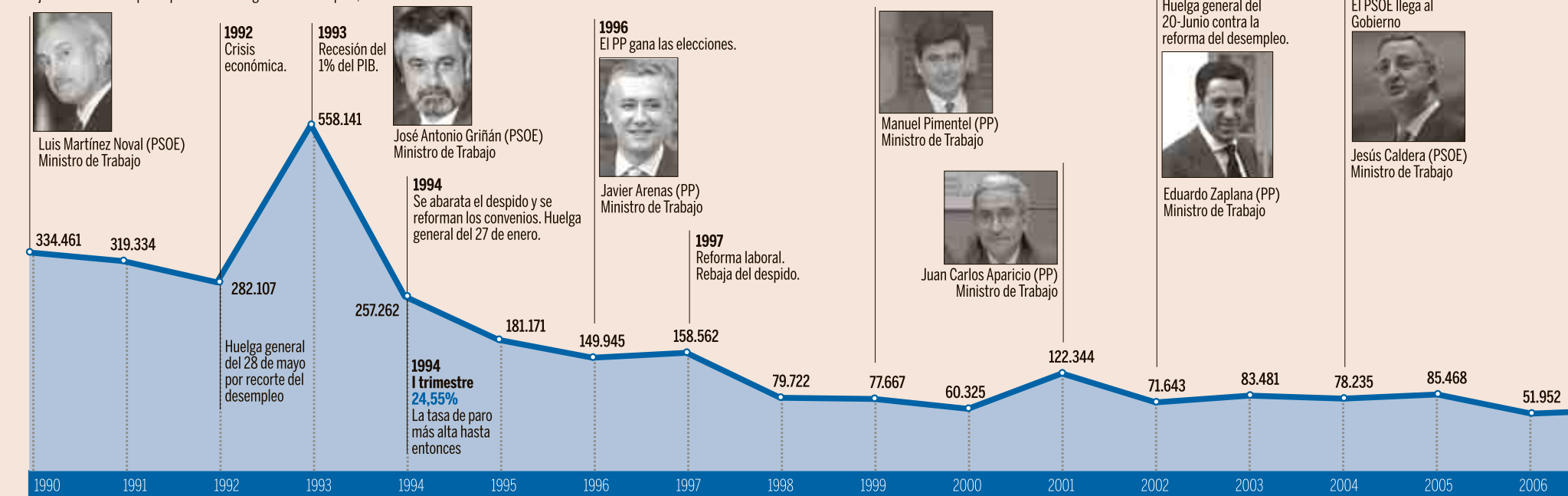


ECONOMÍA / POLÍTICA

UNA SANGRÍA PERMANENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, en unidades.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia

La Justicia da vía libre al despido flexible de 20 días lanzado en la reforma laboral

SENTENCIA/ La Audiencia Nacional aprueba el primer ERE de un grupo de empresas. Cree probadas las pérdidas económicas, constata que los jueces no deben valorar las causas, como dice la ley, y da credibilidad al Informe de la Inspección de Trabajo.

M. Serraller/M. Valverde. Madrid La Audiencia Nacional ha avalado el primer ERE de un grupo de empresas de la reforma laboral. En una sentencia, aprueba el Expediente de Regulación de Empleo de un importante grupo del sector de la automoción, ya que considera probadas las pérdidas económicas que alegó la empresa –y reconoce que el tribunal no debe entrar a juzgar las causas ni la estrategia empresarial–, y otorga plena credibilidad al Informe de la Inspección de Trabajo que lo sustentó.

En este fallo, el Tribunal da un espaldarazo a las empresas y a la propia reforma laboral, ya que, como adelantó EXPANSIÓN, desde el pasado 28 de mayo hasta julio, los jueces han tumbado todos los ERE presentados después de que entrara en vigor el 12 de febrero la nueva norma, y la mayoría de estos despidos anulados afectaban a grupos de empresas. Los jueces consideraban que las empresas habían incurrido en defectos formales en la presentación de los Expedientes. La primera sentencia que avaló un ERE de la reforma, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, no afectó a un grupo.

En el caso que ahora ha juzgado la Audiencia Nacional, un grupo de empresas instó un ERE en Canarias. Lo presentó

La doctrina de la sentencia

- 1** La Audiencia entiende, siguiendo la reforma laboral, que no corresponde a los tribunales especular acerca de si el ERE contribuye a la viabilidad de la empresa.
- 2** Los tribunales deben limitarse a contrastar la existencia de las causas legales –pérdidas, en este caso, o reducción de ventas o ingresos en otros–.
- 3** La sentencia legitima al grupo. Entiende que ha funcionado siempre como grupo laboral y que el mismo ha presentado el despido como un hecho global.
- 4** El fallo se basa en el Informe de la Inspección de Trabajo, que “goza de presunción de certeza en cuanto a los hechos que acredita”.

allí porque el 70% de su plantilla está radicada en las Islas, pero la Autoridad Laboral canaria lo anuló el 6 de febrero. A su juicio, se partía de una situación económica negativa pero la extinción resultaba desproporcionada y era posible una medida menos traumática.



La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez.

El segundo ERE se instó en abril y se hizo como grupo de empresas de alcance nacional. No hubo acuerdo con los sindicatos, pero contó con el aval de la Inspección de Trabajo. El mismo caso que se había anulado antes de la reforma laboral se aprobó después. Los trabajadores decidieron recurrir. La empresa acreditó pérdidas acumuladas en los últimos cuatro años que ascendían a 60 millones de euros, que no se había abonado la paga extraordinaria de junio y que se estaba renegociando la deuda con la Seguridad So-

El fallo respalda a las empresas y a la reforma laboral, cuestionados por los tribunales

cial. Y aludió a una caída del mercado del automóvil de más del 50%.

Así lo refleja el Informe de la Inspección de Trabajo que, para la Audiencia, “goza de presunción de certeza no sólo en cuanto a los hechos que son susceptibles de percepción directa del inspector, sino también a aquellos hechos que re-

sulten acreditados por medios de prueba”. UGT sostuvo que ni la Directiva 98/59 ni el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores ni el Real Decreto 801/2011 reconocen legitimación para instar un despido colectivo a los grupos de empresas. El grupo defendió que su naturaleza no es mercantil sino laboral, por presentar unidad de dirección, caja común y confusión de plantillas.

La sentencia se lamenta de que “una vez más, la Sala se ve obligada a resolver un conflicto que el legislador no ha contemplado. La regulación del

despido colectivo, recientemente revisada, guarda silencio respecto a los grupos de empresas, a pesar de que son cada vez una realidad cada vez más generalizada”. Y le parece acreditado que concurre un grupo laboral, por lo que el empleador es el grupo. A este respecto, Jesús Mercader, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III, cree que “esta solución permite resolver inaplazables problemas en la crisis pero quizá debe ser el legislador el que dé respuesta uniforme”.

Por último, los sindicatos cuestionaron la viabilidad futura de la empresa a consecuencia de la medida extintiva. Pero la sentencia recuerda que la reforma laboral ha suprimido la proyección de futuro y ha desvinculado la causa del mantenimiento del empleo: “Ya no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa. La justificación del despido ahora es actual”.

“El cómo afectan las extinciones al devenir de la organización productiva es una cuestión de estrategia empresarial que exigiría un juicio de oportunidad relativo a la gestión de la empresa que el legislador expresamente desea erradicar de la labor de supervisión judicial”, remacha la sentencia.

Así, Fermín Guardiola, so-

LA BATALLA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA / LA AUDIENCIA NACIONAL TAMBIÉN HA RESPALDADO EL OBJETIVO DEL GOBIERNO DE DAR PRIORIDAD AL CONVENIO DE EMPRESA FRANTE AL DEL SECTOR.

La empresa frente al sector

ANÁLISIS

por M.Valverde/M. Serraller.

El predominio del convenio de empresa frente al del sector es uno de los grandes objetivos del Gobierno en la reciente reforma laboral. Con el respaldo de numerosos expertos e instituciones nacionales e internacionales, como el Banco de España, Fedea, la Comisión Europea o el Fondo Monetario Internacional, en la modificación del Estatuto de los Trabajadores el Ejecutivo dio prioridad a la empresa en la negociación colectiva. El Gobierno está convencido de que este cambio facilita mayor flexibilidad de las condiciones laborales de una compañía para adaptarse a la evolución de su propio mercado, independientemente de lo que dicte el sector.

En consecuencia, que con el acuerdo de sus trabajadores, una empresa pueda cambiar los salarios, la jornada laboral, los turnos, la planificación de las vacaciones o las medidas para conciliar la vida laboral y familiar, entre otras cuestiones, para evitar el recurso al despido.

Precisamente, en su sentencia del pasado 10 de septiembre, la Audiencia Nacional da la razón al Gobierno en esta controvertida cuestión de la negociación colectiva. En primer lugar, porque fue el propio Ministerio de Empleo el que demandó a las patronales y sindicatos del sector de derivados y prefabricados del cemento por intentar saltarse las disposiciones de la reforma laboral que dan prioridad al convenio de empresa frente al del sector en la regulación de algunos aspectos.

Inconstitucionalidad

En segundo lugar, porque la sentencia, adelantada por EXPANSIÓN el 17 de septiembre, entra de lleno en el conflicto entre convenios. Así, la Audiencia Nacional es categórica: “Los convenios han de ajustarse a la reforma laboral,



El presidente de CEOE, Juan Rosell, y los líderes sindicales Toxo y Méndez.

Todos los convenios colectivos vigentes están ligados por la prioridad del acuerdo de empresa

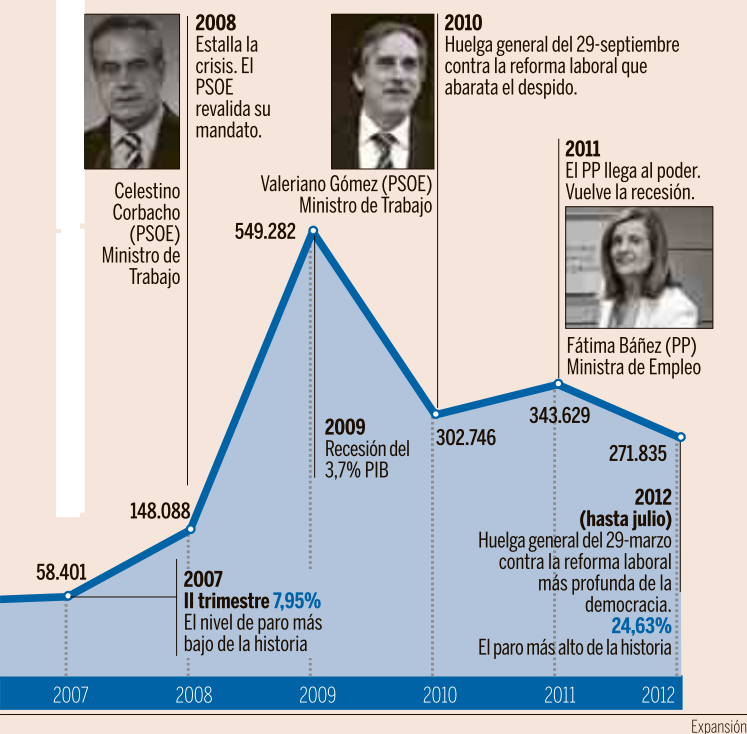
mientras no exista tacha de inconstitucionalidad, sean anteriores o no a la misma”. Hay que recordar que el PSOE e Izquierda Unida acaban de presentar un recurso de inconstitucionalidad contra la reforma laboral. El Alto Tribunal debe decidir todavía si admite el recurso. Mientras tanto, la Audiencia Nacional recalca que “todos los convenios colectivos vigentes están ligados por el Estatuto de los Trabajadores cuando fija la prioridad del acuerdo de empresa”.

Un mandato que incluso se extiende a los convenios que ya estaban en vigor en el momento de la promulgación de la reforma laboral. Así, el fallo señala que la modificación del Estatuto de los Tra-

bajadores “no puede ser retroactiva, pero cuando entre en vigor influye sobre una norma inferior [como un convenio] que está vigente”.

La Audiencia Nacional, que es el tribunal más alto que se ha pronunciado hasta ahora sobre esta cuestión, respalda las tesis del Gobierno sobre la modernización de los convenios colectivos. “La negociación colectiva no puede entenderse excluyente e inmodificable, pues ello supondría frenar la evolución y el progreso del derecho del trabajo y convertirlo en derecho absoluto y en tantos [derechos] necesarios como convenios hubiera”.

Incluso, el fallo rebate la tesis habitual de los sindicatos sobre la irretroactividad de los convenios o imposibilidad de cambiar lo acordado. “La invocación de este principio no puede presentarse como defensa de una inadmisibles petrificación del ordenamiento jurídico”.



La empresa acreditó pérdidas de 60 millones y que el sector del automóvil está en caída libre

cio director de Laboral de Baker & McKenzie, entiende que “los tribunales deben limitarse a contrastar la existencia de las causas legales. Los sindicatos pedían al tribunal que entrara en valoraciones que, dice la Audiencia, no le corresponde hacer, sino exclusivamente a las empresas. Hay que darle, eso sí, gran importancia a configurar las memorias económicas que justifican el despido”. En la misma línea se manifiesta Federico Durán, socio de Garrigues, quien celebra que se relativicen los supuestos incumplimientos formales. Esteban Ceca Magán, socio di-

El grupo presentó el ERE antes de la reforma laboral y fue anulado; después, se aprobó

rector de Ceca Magán Abogados, espera que “el Supremo dicte una resolución definitivamente clarificadora, evitando así la contradicción con que se pronuncian los jueces”, aun cuando celebra que “se constata un progresivo menor rigor obstativo en la aplicación judicial de la reforma”.

Editorial / Página 2

Expansión GRATIS HOY
en ORBYT.
Vea el videoanálisis sobre esta información en Orbyt
Acceda hoy a Orbyt con el código de la última página

Despejando la reforma laboral

OPINIÓN

Román Gil Alburquerque y Montserrat Alonso Paulí

La reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 28 de septiembre de 2012, es la primera de este alto tribunal (y casi de cualquier otro, con una sola excepción del Tribunal Superior de Justicia de Galicia) que declara conforme a derecho un despido colectivo llevado a cabo con posterioridad a entrar en vigor la reforma laboral de 2012.

La propia resolución indica que “una vez más esta Sala se ve obligada a resolver un conflicto que el legislador no ha contemplado”, y con ello apunta al alto grado de incertidum-

bre jurídica que, esperemos que transitoriamente, la aplicación de la reforma está generando en los tribunales.

Varias son las importantes cuestiones que la Audiencia Nacional decide en su sentencia. En primer lugar, y tras reiterar la presunción de certeza de los hechos deducidos del informe de la Inspección de Trabajo, resuelve que un grupo de empresas (siempre que lo sea a efectos laborales) está legitimado – en contra de lo que sostuvo un sindicato demandante, y a pesar del silencio al respecto de la ley – para instar un despido colectivo, sin tener que (ni, probablemente, so pena de nulidad, poder) articularlo de modo independiente por cada una de las sociedades que lo componen.

El grupo de empresas laboral es el

verdadero empleador y debe considerarse la situación de todas las empresas que lo componen a efectos de determinar si concurre una situación económica negativa, además de ser más garantista la negociación en su seno, ser conforme con la doctrina administrativista, y estar prevista legalmente la posibilidad de que negocie colectivamente.

En segundo lugar, la sentencia avala una comisión mixta de negociación –comité de empresa intercentros junto con representaciones *ad hoc*–, no sin expresar cierta des-

Se estima irrelevante el cuestionamiento de una mala gestión empresarial o de la viabilidad futura de la empresa

confianza frente a estos últimos, mostrándose más favorable a la representación puramente sindical, más “habituada y preparada para la negociación”.

Con todo, y puesto que *de facto* hubo presencia sindical, negociación efectiva con liderazgo de los representantes sindicales y del comité intercentros “y no se alcanzó acuerdo, lo que apunta a que la eventual falta de costumbre negociadora de los representantes *ad hoc* no sirvió a los intereses de la empresa”, se da por buena la comisión, en cuyo seno se pactó un sistema de voto ponderado en función del número de trabajadores en cada centro.

En tercer lugar, la sentencia niega que sea fraudulento un nuevo despido colectivo, de ámbito estatal, llevado a cabo dos meses después

de desestimarse una pretensión extintiva llevado a cabo por varias empresas del grupo en el ámbito canario, previa a la vigencia de la reforma laboral de 2012, porque la nueva regulación sería de aplicación en Canarias igual que en el ámbito nacional, y se habían incorporado nuevas causas de despido.

En cuanto a la concurrencia de causa económica, se estima plenamente acreditada, conforme con el contundente informe de la Inspección de Trabajo, con un “innegable panorama de pérdidas y caída del mercado”, así como malas previsiones. Por último, se estima legalmente irrelevante el cuestionamiento de una presunta mala gestión empresarial, o de la viabilidad futura de la empresa por la merma de trabajadores.

Sagardoy Abogados