

Un magistrado del Tribunal Supremo defiende acabar con la figura del ERE

Reclama una reforma del "deficiente" régimen actual de despidos económicos

Almudena Vigil

MADRID. La petición de una reforma en profundidad del régimen jurídico de los despidos vuelve a estar sobre la mesa. El último en proponerlo de forma decidida ha sido el magistrado del Tribunal Supremo, Aurelio Desdentado, durante el III Seminario del Foro Español de Abogados Laboralistas, Forelab.

A lo largo de su ponencia, el magistrado criticó duramente la regulación actual y, más en concreto, la "deficiente" normativa sobre el despido que, según afirmó, es la causa de "gran parte de los males de nuestro mercado de trabajo".

Por ello, Desdentado reclamó una reforma "radical" del régimen de despidos económicos proponiendo la supresión de la figura del ERE y con la efectiva aplicación de la Directiva 98/59/CEE relativa a la armonización de las legislaciones sociales en materia de despidos colectivos. Esto significaría aplicar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para los despidos económicos, dejando al margen a la Administración laboral con lo que, además, desaparecería el recurso ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

También ve imprescindible clarificar las causas del despido económico contra la inseguridad jurídica que plantea el modelo actual.

Dualidad de regulaciones

El magistrado incidió en la problemática que conlleva la existencia de una dualidad de regulaciones en los criterios de delimitación entre despido colectivo e individual o plural. La relación cuantitativa entre las extinciones y la plantilla de la empresa en un periodo determinado se encuentra, por un lado, con la Directiva 98/59, cuyo criterio es 20



GETTY

extinciones cualquiera que sea la plantilla, y, por otro, el artículo 51 del ET que contempla una relación variable a partir de 10 en función de la plantilla y extinciones totales a partir de seis. A lo que hay que añadir el problema de la unidad de cómputo que en el caso del artículo 51.1 del ET es la empresa y según el artículo 1 de la Directiva es el centro de trabajo.

En cuanto al régimen común de despido, Desdentado ve en la indemnización por despido un componente de reparación aleatorio, "una lotería indemnizatoria", sin que haya una reparación efectiva del daño, ni un efecto disuasorio sobre la arbitrariedad empresarial.

Asimismo, criticó la confusión e inseguridad en el régimen de despidos por causas empresariales, la rigidez de la indemnización en casos de procedencia y el control administrativo previo: "La Administración no es como un juez, no es imparcial". Sobre este último punto, el director general de Trabajo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, José Luis Villar, que también presente en el jornada, defendió que el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo dota de imparcialidad a la autoridad laboral.

Juzgados favorables

Por su parte, José Antonio Sanfiliario, abogado de Garrigues y

miembro del Comité Ejecutivo de Forelab explicó que "ante la actual crisis por la que están pasando muchas empresas, con independencia de la deseable y conveniente concertación social, las extinciones de los contratos de trabajo por causas objetivas (amortización basada en causas económicas, organizativas o productivas) tienen en estos momentos muchas posibilidades de verse refrendadas en su procedencia por los juzgados y tribunales del orden social, con la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio". Acudir a medidas menos drásticas no siempre soluciona los problemas de las empresas y los juzgados son conscientes de ello.

Acudir al despido colectivo no es decisión de la empresa

El magistrado del Supremo considera que los despidos que no hayan seguido la vía del ERE son nulos

A. V.

MADRID. El magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Aurelio Desdentado, también se pronunció en el encuentro de Forelab acerca de la facultad de la empresa de decidir acudir o no al ERE.

Diversas sentencias (TSJ del País Vasco de 28 de marzo de 2006, TSJ de Baleares de 14 de octubre de 2004 y TSJ de Galicia de 10 de marzo de 2003) estiman que el empresario puede decidir no ir al ERE aunque sobrepase los umbrales de despidos establecidos. Dichas sentencias entienden que si se pagan 45 días por año vía despido individual no habría nulidad, ya que entienden que el trabajador se ve beneficiado si cobra los 45 días de un despido individual frente a los 20 del ERE.

Sin embargo, el magistrado negó ayer de forma rotunda esta posibilidad. En su opinión, la renuncia a la vía del ERE no puede ser potestad del empresario. Según Desdentado, esta práctica que ha logrado el beneplácito de determinados TSJ, y que todavía no ha llegado al Supremo, debe conllevar la nulidad de los despidos por la vía de los art. 122 y 124 del ET.

La sentencia del TSJ de Galicia, por ejemplo, argumentaba que "la posibilidad de acogerse a la modalidad del despido colectivo con la

indemnización reducida que dispone el artículo 51.8 del ET es facultad que el legislador atribuye a las empresas y precisamente en su beneficio, sin que el trabajador pueda denunciar el hecho de que aquéllas acudan al despido ordinario en situaciones que les permitiesen acogerse a aquella modalidad extintiva, siendo así que el despido ordinario es más beneficioso para los empleados al comportar "de ser improcedente" una indemnización de más del doble que la prevista para los ceses colectivos".