

# Anulado un ERE de una empresa por frenar los trámites para presentarlo bajo la reforma laboral

18.09.2012 **Marga Castillo**

**La Audiencia Nacional ha declarado nulo el despido colectivo de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) a una empresa por dejar de tramitarlo para volver a promoverlo al amparo de la mayor permisividad que concede al empresario la reforma laboral.**

El órgano jurisdiccional estima parcialmente la demanda de impugnación de despido colectivo impuesta por el comité de empresa de Tradisa Logicauto S.L., de Prat de Llobregat, en Barcelona.

Según el criterio de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, "el resultado pretendido por la empresa era huir el procedimiento administrativo, que estaba obligada a seguir (...) para decidir autónomamente sobre la extinción de contratos, lo que estaba prohibido manifiestamente por el ordenamiento jurídico".

Dicha actuación debe considerarse fraudulenta "puesto que acredita una manifiesta voluntad de sustraerse al procedimiento legal para beneficiarse de un procedimiento más flexible que el precedente".

Hasta la reforma laboral, en un ERE se exigía la autorización administrativa del despido colectivo por parte de la Dirección General de Trabajo, mientras que el real decreto de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral aprobado por el Gobierno de Rajoy (RDL 3/2012 de 10 de febrero) deja en manos del empresario la decisión de extinguir colectivamente puestos de trabajo.

Paralizar los trámites de un ERE para aprobarlo al amparo de una normativa más beneficiosa para el empresario equivale, según la sentencia, "a cambiar de árbitro y también de reglas de juego en pleno partido, apartándose frontalmente del procedimiento exigido por la ley".

Así, Tradisa Logicauto no alegó ninguna causa objetiva para cambiar de procedimiento y además se probó que "el segundo despido colectivo reproducía el primero sin la más mínima matización", por lo que se produjo fraude de ley y se declara su nulidad.

Según dispone la Sala de lo Social de la Audiencia el pasado 25 de junio, y de cuya sentencia se hace eco la revista *La Ley* el pasado 26 de julio de 2012 (LA LEY 7714/2012) pese a la nulidad, pero no se condena al empresario a readmitir a los trabajadores afectados, sino que cada despido deberá resolverse individualmente.