

Los límites de los ERE se ceñirán al centro de trabajo y no a la empresa

Raquel Pascual
13-05-2015

El Tribunal de Justicia de la UE dictaminó hoy que la definición de despido colectivo de la ley española es contraria al derecho europeo por ir en contra de lo recogido en una directiva comunitaria. La sentencia ve ilegal que la norma española utilice la empresa como única unidad de referencia y no el lugar del centro de trabajo, a la hora de determinar si los despidos deben calificarse como colectivos o individuales.

Según argumenta este tribunal, la ley española que regula los despidos colectivos “infringe la directiva” sobre esta materia porque “introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en la directiva, cuando, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de despido colectivo”.

El fallo se refiere al caso de un trabajador de la empresa Nexea –del grupo mercantil Correos– y con dos centros de trabajo situados en Madrid y Barcelona en los que trabajaban, respectivamente, 164 y 20 trabajadores. En diciembre de 2012 fueron despedidos por causas económicas 13 trabajadores del centro de trabajo de Barcelona, entre ellos el denunciante. Éste impugnó su despido por considerar que Nexea había eludido fraudulentamente la aplicación del procedimiento de despido colectivo, obligatorio en virtud de la legislación de la UE.

La ley española dice que el despido debe ser colectivo cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos al 10% de los trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, caso en el que se halla Nexea si se toma en consideración el número de trabajadores combinado de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.

No obstante, el Tribunal de Justicia señala que en el caso del denunciante los despidos no alcanzaban el umbral de aplicación establecido en la ley española para la empresa (Nexea). Añade que, dado que durante el período de que se trata el centro de trabajo de Barcelona no empleaba más de 20 trabajadores, tampoco se alcanza el umbral de aplicación establecido en la directiva. En consecuencia, la directiva no es aplicable a este caso.

La ley deberá cambiar

Según fuentes jurídicas consultadas, esta sentencia obligará a cambiar la actual ley sobre despidos colectivos.

“Lo que dictamina el tribunal de Justicia Europeo tiene dos efectos inmediatos –explica el socio del departamento de Laboral de Pérez-Llorca–. En primer lugar, el juez del caso recurrido deberá resolver según lo dictaminado por el tribunal europeo. Y, en segundo lugar, el Estado tendrá que adecuar su normativa a la directiva comunitaria que, según el tribunal se ha infringido”.

Si España decidiera no modificar la ley en función de lo recogido en la directiva europea, esto podría conllevar desde multas a la petición de responsabilidad civil al Estado. Desde Empleo aseguraron ayer que acaban de recibir la sentencia y la están estudiando para, tomar la decisión que estimen oportuna.

¿Qué ocurrirá con los ERE que ya se han iniciado?

Que la definición que hace la ley española podía no cumplir con la normativa europea era una duda que existía entre muchos expertos laboristas. La sentencia conocida hoy aclaró una parte de estas dudas. Pero ahora surge cierta inseguridad con lo que podría ocurrir con los despidos colectivos –también conocidos como expedientes de regulación de empleo (ERE) de extinción–.

El fallo del tribunal de Justicia europeo no es retroactivo, con lo cual no afectará a los despidos colectivos ya cerrados. Sin embargo, Daniel Cifuentes, socio del departamento de Laboral del bufete Pérez-Llorca cree que en los procesos de despidos colectivos que aún están

abiertos, las defensas de los trabajadores podrían intentar pedir la nulidad del ERE por incumplimiento de los límites legales para considerarse despido colectivo.

Si bien en este punto, el socio del Área Laboral de Cuatrecasas, Salvador del Rey, duda de que estas demandas puedan darse de forma generalizada. En su opinión, solo podría producirse esta situación si se prueba que ha habido una infracción en el derecho de información y consulta de los trabajadores.

En cualquier caso, ambos juristas creen que la normativa española deberá cambiar. "Al menos matizarse", precisa Salvador del Rey. ¿Cómo? La vía más rápida, opinan, sería cambiar la referencia de empresa por la de centro de trabajo. Pero se podrían hacer otros cambios, como incluir las dos referencias y que se eligiera la más ventajosa para los trabajadores.

Pero, independientemente de la decisión que tome el Gobierno al respecto, lo que está claro es que los ERE que se diseñen desde hoy tendrán que tener en cuenta esta sentencia. "Hasta que el Gobierno no tome una decisión, el tribunal europeo es el que dice qué hay que hacer", indica Cifuentes.