

La Justicia avala el despido de miembros del comité de empresa

04.11.2013
Sergio Saiz

El TSJ de Andalucía acepta que una compañía incluya en un expediente de regulación de empleo a parte de los representantes de los trabajadores si existen causas laborales justificadas y objetivas.

Los problemas económicos han obligado a Isofotón a plantear medidas de recorte de empleo. Los miembros del comité de empresa cuentan con la garantía legal de ser los últimos cuando se trata de recortes de plantilla, una protección que les garantiza poder defender al resto de compañeros sin miedo a represalias. Sin embargo, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha abierto la puerta a que los representantes sindicales puedan incluirse en un expediente de regulación de empleo si existen causas laborales objetivas.

En este caso, el juez da la razón a Isofotón, que había decidido despedir a tres miembros del comité porque la reestructuración de plantilla incluía la amortización de sus puestos y consideraba que no se les podía recolocar en otra función.

La sentencia "no dice tajantemente que se pueda" despedir a las personas que integran el comité de empresa, "sino que cabe la posibilidad de hacerlo", matiza Eduardo Gómez de Enterría, Socio de Sagardoy. El TSJA entiende "que sí cabe el despido objetivo y que no prevalece la garantía" a los miembros del comité en casos concretos, como el de Isofotón, una compañía que atraviesa una difícil situación financiera tras el recorte de las ayudas en el sector fotovoltaico y que ha anunciado otro ERE hace tan sólo unos días.

Esta reclamación se ha planteado dentro de la demanda colectiva contra las medidas adoptadas por la empresa y ya ha sido recurrida ante el Tribunal Supremo, que podría tardar más de un año en emitir un dictamen. Además, la sala de lo social se pronunciará cuando estudie las demandas individuales.

Argumentos

El fallo, a la hora de aceptar los despidos de estos empleados, tiene en cuenta que la decisión contaba con el visto bueno de la Inspección de Trabajo y que se había comunicado a los representantes sindicales los argumentos y causas que justificaban la amortización de esos puestos.

El caso de Isofotón sienta varios precedentes al pronunciarse la justicia sobre cuestiones que hasta ahora habían desatado la polémica sobre derechos que se creían consolidados pero que nunca se habían puesto en entredicho.

Además de la posibilidad de incluir a miembros del comité de empresa en un ERE, esta sentencia también reconoce el derecho de una compañía a poner fin unilateralmente a un expediente temporal (ERTE) que esté en vigor para iniciar un nuevo proceso de recorte de empleo permanente.

Hasta ahora, existía la creencia generalizada de que si empleados y dirección acordaban la aplicación de unas medidas de ajuste temporales hasta una determinada fecha, no se podía aplicar un ERE hasta que no finalizara ese periodo. El socio de Sagardoy explica que eso es así "mientras el escenario económico de la empresa sea el mismo".

Qué dice la sentencia de Isofotón

- "En un supuesto de vulneración de un derecho fundamental, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva de las medidas adoptadas".
- "No cabe apreciar fraude empresarial porque la representación social era concedora desde el primer momento de los planes empresariales".
- "No sería posible acordar un despido colectivo hallándose pendiente un ERTE si no se ha producido un cambio significativo de la situación económica".
- "El deber de ambas partes de negociar de buena fe tiene un carácter de generalidad y no concreta las obligaciones que el aludido deber comporta".
- "Al inicio del periodo de consultas, la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores la fecha de efecto de los despidos".
- "Entre la documentación que debe aportar la empresa al iniciar el expediente de regulación de empleo, figura un plan de recolocación externa".

Sin embargo, el TSJ de Andalucía reconoce que puede rescindirse cualquier acuerdo si esta situación sigue degradándose. Es más, Gómez de Enterría asegura que el espíritu de la ley es que la empresa no espere a estar en liquidación para aplicar nuevas medidas de reestructuración que permitan salvar el negocio: "Si se produce un cambio en la situación económica, no hay limitación jurídica para romper totalmente el acuerdo previo y adoptar nuevas medidas".

Por otro lado, el tribunal deja claro que para aplicar un ERE, se valora las cuentas consolidadas del grupo, y se puede aplicar un expediente aunque haya filiales con beneficio si el conjunto de la empresa pierde dinero. En el caso de Isofotón, los sindicatos alegaban que se estaba produciendo una descapitalización, trasladando el negocio de España a Estados Unidos.

El socio de Sagardoy explica que de la sentencia se desprende que "no cambia la realidad de una empresa que una de sus filiales tenga beneficios si ésta no es capaz de compensar al resto de divisiones", algo que queda patente en las cuentas consolidadas. Isofotón está en concurso de acreedores desde hace unos meses y está al borde de la liquidación tras el rechazo del administrador al último plan de viabilidad.

REPRESENTANTES SINDICALES - Se pueden incluir en un ERE

- Para que primen las causas de despido objetivo sobre la garantía legal de ser los últimos en ser incluidos en un ERE, es necesario contar con el visto bueno de la Inspección de Trabajo y argumentar las razones del despido.
- También se debe comunicar en tiempo y forma a los miembros del comité de empresa. Se considera causa objetiva la amortización del puesto de trabajo y la imposibilidad de recolocar esos perfiles en otra función diferente.
- El TSJ de Andalucía se ha pronunciado en el contexto de una demanda colectiva, y su fallo ha sido recurrido ante el Supremo. Los trabajadores tienen la posibilidad de recurrir la decisión por la vía de lo social de forma individual.

APLICACIÓN DE NUEVOS RECORTES - Sin limitación legal si hay más pérdidas

- Una compañía puede rescindir unilateralmente cualquier acuerdo en vigor con los trabajadores, como un expediente temporal de empleo (ERTE), y aplicar nuevas medidas estructurales, como el recorte de plantilla, si la situación económica de la empresa se degrada.
- No existe ninguna limitación legal para que una compañía rompa un acuerdo si se da este escenario, sino todo lo contrario, ya que el espíritu de la normativa es permitir que la empresa no llegue a un punto de no retorno por tener que cumplir un acuerdo que se firmó en un escenario económico que ha cambiado.
- Si no hay cambio económico, no se puede romper el acuerdo.

FILIALES CON BENEFICIOS - Priman los resultados consolidados

- El tribunal considera que la realidad económica de una compañía no cambia aunque una filial tenga beneficios si ésta no es capaz de compensar la mala evolución del resto de negocios, por lo que la aplicación de un ERE depende de los resultados que reflejen las cuentas consolidadas.
- La sociedad que sea dueña de una o varias empresas (como ocurre en el caso de un holding) no tiene obligación de consolidar las cuentas con sus participadas si tienen actividad diferente y no hay saldos acreedores ni deudores, es decir, que no se realicen préstamos intragrupo. De esta forma, el propietario, aunque tenga beneficios, puede aplicar medidas de reestructuración en sus participadas si éstas atraviesan problemas económicos.