

EL DESPIDO DEL AFECTADO POR UN ERE DE SUSPENSIÓN ES ILEGAL

Teresa Blanco - El economista

No es lícito acordar la extinción de los contratos laborales de trabajadores incluidos en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de suspensión de contratos alegando la concurrencia de causas organizativas o de producción.

Así lo recoge esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 2 de mayo de 2011, en un supuesto en que, afirma, "se supone que el compromiso se alcanzó de común acuerdo sobre la idea de soslayar así en ese periodo la adopción por la empresa de medidas más traumáticas".

En el supuesto litigioso, la facturación de la empresa había bajado durante 2009, por lo que la empresa había negociado y se le había aprobado por la autoridad laboral competente un ERE suspensivo con un plazo máximo de 30 días laborables, que afectaba a trece de los quince trabajadores de la plantilla. Durante este periodo de vigencia del ERE, la empresa despidió a dos de los trabajadores afectados por el expediente.

La sentencia de instancia declaró la improcedencia de los despidos objetivos acordados por considerar, decía el fallo, que "la medida de amortización adoptada más que necesaria, era una simple medida de conveniencia empresarial, no constando acreditada la conexión de aquellas medidas y la obtención de una mejor situación".

Alega ahora la empresa recurrente que había tenido lugar un descenso importante de las ventas, reiterado en el tiempo, y no puramente puntual, lo que puede justificar los despidos.

Sin embargo, el ponente, el magistrado Iturri Garate, desestima el recurso de suplicación interpuesto por la entidad y confirma la resolución de instancia, ya que, a su juicio, **"no se ha acreditado, en el caso enjuiciado, la concurrencia de ninguna circunstancia nueva que obligase a ese incumplimiento de la vía elegida voluntariamente"**, es decir, la suspensión temporal de los contratos. Por tanto, la Sala considera que **"lo razonable era esperar al vencimiento del periodo pactado y luego proceder, en su caso, a actuar con medidas más drásticas si la situación no se viera mejorada con las previamente adoptadas"**.

Y ello porque, prosigue el magistrado en el fallo, **"no entendemos adecuado a los prototipos comunes de la conducta del buen comerciante que éste olvide que ha llegado a un acuerdo con los trabajadores -de suspender los contratos durante un periodo- y, no obstante el mismo, extinguir dos de ellos"**.