



Cuando el empresario y la representación de los trabajadores no tienen facultad para acordar la fecha de efectos de un ERE...

Mireia Sabaté,

Abogada de Baker&McKenzie Barcelona.

“**Q**ueda, pues, cercenada la autonomía de la voluntad de las partes”. Así concluye el Tribunal Superior de Justicia de Galicia

(Sala de lo Contencioso-Administrativo) la discusión planteada sobre si el empresario y la representación de los trabajadores, en el marco de un expediente de regulación de empleo, pueden decidir la fecha de efectos del mismo. Y ello con las consecuencias económicas que dicha conclusión comporta para la compañía.

El largo procedimiento administrativo y judicial se inicia al instarse un ERE para proceder al cierre de una planta. Así, tras la oportuna tramitación legal de dicho expediente, la compañía alcanzó un acuerdo con la representación de los trabajadores (en realidad un preacuerdo que fue ratificado en referéndum por la mayoría de los trabajadores) donde, entre otras condiciones, se pactaba expresamente que la fecha de extinción de los contratos sería un 31 de enero. Puesto que de la lectura de dicho pacto se deducía la inequívoca voluntad de

las partes de que la fecha de extinción de los contratos fuera precisamente la reseñada y no otra, la compañía dio de baja a dicha fecha en la seguridad social a sus trabajadores.

Sin embargo, la resolución dictada por la Autoridad Laboral acordó la extinción de los trabajadores en los términos y condiciones pactados pero matizando que dicha extinción debía realizarse con efectos desde la fecha de la indicada resolución, esto es 17 días después.

Uno de los motivos fundamentales para esta resolución por parte del Juzgado de lo Social y del TSJ de Galicia ha sido que la autorización de la Autoridad Laboral surte efectos cuando se dicta la resolución, y que retrotraer la eficacia de la resolución equivale a sostener que el derecho empresarial de extinguir los contratos de los trabajadores aparece a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y la compañía alcanzan un acuerdo, lo que según determina, no puede ser cierto. Además, se aferra a un artículo específico en relación a los procedimientos de regulación de empleo, que dispone que los efectos del acuerdo se producirán a partir de la fecha de la resolución administrativa u otra posterior.

De nada han servido los argumentos mencionados por parte de la compañía de que no otorgar efectos del ERE a 31 de enero supone una vulneración del derecho a la negociación colectiva y a la participación de los trabajadores en la empresa; la remisión a la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1990 (Sala de lo Contencioso-

Se ha privado a los negociadores de la posibilidad de determinar la fecha de efectos de un ERE con respecto a aspectos relativos a la relación de trabajo)

Pese a los acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores, se levantaron por parte de la Inspección de Trabajo numerosas actas de infracción y liquidación por falta de ocupación efectiva, falta de abono de salarios y por liquidación de cuotas a la seguridad social)

Administrativo) que establece que “...allí donde la autonomía de la voluntad de los interesados despliega toda su eficacia, debe limitarse la autoridad laboral a homologar los acuerdos y aceptaciones conseguidos en el período de discusión y consulta previsto en el art. 51 del ET”; o incluso los claros pronunciamientos doctrinales que defienden que la autoridad laboral debe asumir el acuerdo alcanzado en sus propios términos, salvo en el caso de abuso de derecho, fraude o coacción, ya que ello es fruto de la autonomía de la voluntad de las partes y puede haber sido condicionante de manera decisiva en el conjunto de las negociaciones sobre el cálculo de las percepciones económicas.

Tampoco ha servido el razonamiento expuesto para defender que el artículo que menciona el TSJ se está refiriendo a los efectos que tiene un expediente sobre cuestiones de derecho público y especialmente en materia de desempleo, pero no a los efectos de derecho privado que tiene un pacto con plena validez y que la Administración no puede jurídicamente alterar. De nada ha servido.

Con ello, se ha privado a los negociadores de la posibilidad de determinar la fecha de efectos de un ERE con respecto a aspectos relativos a la relación de trabajo, pese a deducirse del informe de la Inspección de Trabajo de la propia resolución administrativa que dichos aspectos respetan absolutamente el marco legal. Y las consecuencias de la indicada resolución no han sido solamente formales ni han implicado una mera discusión jurídica: pese a los acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores, se levantaron por parte de la Inspección de Trabajo numerosas actas de infracción y liquidación por falta de ocupación efectiva, falta de abono de salarios y por liquidación de cuotas a la seguridad social por ese período de 17 días.



Y ello sin mencionar las numerosas reclamaciones de cantidad de los trabajadores afectados solicitando las diferencias generadas por la modificación de la fecha de efectos en sus finiquitos e indemnizaciones por despido. Deberemos tenerlo en consideración en otras negociaciones.)

Información elaborada por:

BAKER & MCKENZIE