

# **No puede desistirse de un ERE promovido antes de la entrada en vigor de la reforma laboral para plantearlo después con el fin de eludir la autorización administrativa**

- **Jurisprudencia**

La **Audiencia nacional** ha declarado, en sentencia de 25 de junio de 2012, que el desistimiento empresarial de un expediente de despido colectivo previo, cuya resolución competía a la Dirección General de Empleo (de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 del ET vigente en aquel momento) para promover, sin solución de continuidad, el mismo despido colectivo, al que ya no era exigible autorización administrativa, puesto que en esa fecha ya estaba vigente la redacción del artículo 51.2 del ET, efectuada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, contraría el ordenamiento jurídico.

## **Sentencia de la Audiencia Nacional de 25/06/2012**

Señala la Sala que resulta irrelevante que la autoridad laboral autonómica declinara su competencia a favor de la Dirección General de Empleo el 07-02-2012, puesto que el traslado del expediente administrativo a la autoridad laboral competente no afecta para nada a la fecha en que se inició el citado expediente, que determinaba la normativa aplicable para su resolución.

Conviene recordar, que la disposición transitoria décima.1 del RDL 3/2012, de 10 de febrero, titulada “Régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a la entrada en vigor de este real decreto-ley”, dice textualmente lo siguiente: Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Para el magistrado no existen dudas de que el resultado pretendido por la empresa no era otro que huir del procedimiento legal que estaba obligada a seguir, que comportaba, en última instancia, su autorización administrativa, para decidir autónomamente sobre la extinción de contratos, caso de concluir sin acuerdo el periodo de consultas, lo que está manifiestamente prohibido por el ordenamiento jurídico y va en contra de lo señalado en la disposición que acabamos de reproducir.

Esta actuación fraudulenta de la empresa no tiene otra consecuencia que la nulidad del despido colectivo operado, ya que con dicha actuación lo que ha buscado es cambiar de árbitro y también de reglas del juego en pleno partido, apartándose frontalmente del procedimiento exigido por la ley.

Sin embargo la sentencia, al ser meramente declarativa, no condena al empresario a readmitir a los trabajadores afectados con la consiguiente obligación de pago de los salarios de tramitación, debiendo satisfacerse dichas pretensiones mediante procedimientos de impugnación individual de los correspondientes despidos, en los que el pronunciamiento que comentamos, una vez firme, desplegará efectos de cosa juzgada.

Cuestión distinta habría sido si la empresa hubiera alegado y probado la concurrencia de hechos o causas nuevas que hubieran justificado razonablemente apartarse del procedimiento previo, para promover uno nuevo con fundamentos fácticos o jurídicos diferenciados.