

# El Supremo declara nulo el despido colectivo tras un ERTE por el Covid

**DOCTRINA SOBRE EL DESPIDO EN LOS ERTE/** El alto tribunal establece que la empresa debería haber puesto en marcha medidas de flexibilidad interna, en lugar de despedir a los trabajadores.

M. Valverde. Madrid

El Tribunal Supremo ha sentado doctrina sobre la prohibición de despedir hasta seis meses después de terminado un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Esta es una de las medidas más importantes que tomó el Gobierno a lo largo de la pandemia desde que estalló en marzo de 2020. A cambio de la prohibición de despedir las empresas podían beneficiarse, y se benefician todavía, de la reducción de su parte de las cotizaciones sociales por cada trabajador con suspensión de empleo total o parcial. A cambio, la empresa tiene que garantizar el puesto de trabajo cuando supere el ERTE.

En este contexto, el Tribunal Supremo ha declarado nulo un despido colectivo de 83 trabajadores de la empresa vasca PCB-ITP Aero Castings, del sector industrial, al alegar causas provocadas por la pandemia del coronavirus, tras haber presentado por este motivo un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Por lo tanto, la empresa debe readmitir a los trabajadores y abonar los salarios de tramitación.

En un avance de la sentencia, que publicará íntegra en los próximos días, el Tribunal Supremo confirmó ayer el fallo que en mayo de 2021 publicó el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y explica que si hubiese causas es-



La vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ayer, en el Congreso de los Diputados.

tructurales para hacer el despido, la empresa tenía que haber recurrido a un expediente de regulación de empleo (ERE). Es decir, basado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la pandemia causada por el Covid-19. “Los ERTE no constituirían una medida idónea para afrontarlas, por lo que la empresa puede acordar un despido colectivo”, dice el comunicado del alto tribunal.

Sin embargo, “en tal caso, incumbe a la empresa la carga

de la prueba: debe acreditar que las circunstancias que motivaron el despido colectivo son realmente estructurales y no meramente coyunturales”, dice el Tribunal Supremo.

#### Acreditar el despido

Por lo tanto, la sentencia sostendrá que “al no haber acreditado la empresa que concurre una situación estructural [para el despido], debió haber articulado medidas de flexibilidad interna y no externa”. Es decir, la propia suspensión to-

tal o parcial de los contratos de los trabajadores, los cambios de turnos de trabajo, la movilidad funcional, la modificación de las jornadas laborales o medidas de tipo salarial, entre otras propuestas. Lo que sea necesario con tal de evitar los despidos de los trabajadores.

Además, el Tribunal Supremo aprecia que “existen indicios de la vulneración de la garantía de indemnidad. [Esto se debe] a la conexión temporal entre la sentencia declarando nulo un ERTE de la

misma empresa y el inicio del procedimiento de despido colectivo, sin que el empleador haya aportado una justificación razonable de que el despido colectivo fue ajeno a la vulneración de derechos fundamentales”. Es decir, que para el Tribunal Supremo no procede que la empresa presentase un despido colectivo después de que el Juzgado de lo Social de Bilbao rechazase el ERTE por no estar bien conformado.

Por “vulneración de la garantía de indemnidad” de los trabajadores, el Supremo recalca la intención de la empresa de despedir a los trabajadores, sin aplicar otras alternativas como las ya mencionadas de flexibilidad interna. Y de ahí la inmediata reacción de la compañía de hacer un despido colectivo en cuanto el juzgado de lo Social número 9 de Bilbao rechazó el ERTE.

En consecuencia, el comunicado del Tribunal Supremo sostiene que todos estos argumentos conducen “a que el despido deba declararse nulo”. Y, además, al confirmar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la empresa debe abonar a los trabajadores los salarios de tramitación. Es decir, las retribuciones que no han percibido los empleados desde que fueron despedidos hasta la fecha de la readmisión en la empresa.

## El Gobierno y el País Vasco acuerdan la transferencia íntegra del IMV

Expansión. Madrid

Los gobiernos central y vasco cerraron ayer un acuerdo para la transferencia íntegra del Ingreso Mínimo Vital (IMV), por lo que el Ejecutivo presidido por Iñigo Urkullu asumirá las funciones de gestión de esta prestación no contributiva.

El acuerdo se oficializará en fechas próximas en la Comisión Mixta de Transferencias, según informó el Gobierno Vasco y recoge *Efe*.

La transferencia será íntegra y tendrá un carácter indefinido en el tiempo, un aspecto que ha quedado encarrilado en las últimas semanas de negociación.

Según el Gobierno Vasco, el acuerdo “respeto los estándares de lo que debe ser una transferencia”, así como el régimen de financiación del Concierto Económico, vía Cupo, con lo que Euskadi pagará con cargo a sus presupuestos los importes correspondientes a la prestación del IMV.

El Ejecutivo vasco se encargará de la tramitación, el reconocimiento y el pago del IMV y pondrá fin a la encomienda de gestión por la que se regía hasta ahora la gestión de esta prestación en la Comunidad Autónoma.

Con este acuerdo se han superado las discrepancias sobre el procedimiento de gestión de esta prestación, que no fueron superadas en la ponencia técnica celebrada entre ambas partes la pasada semana.

Durante los últimos días se han intensificado los contactos entre el Ministerio de Política Territorial y el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco, que han finalizado con este acuerdo.

#### La resistencia

Pocas horas antes, el presidente del EBB del PNV, Andoni Ortuzar, ya vaticinaba que el acuerdo era inminente, una vez salvada la “resistencia” del Gobierno de Pedro Sánchez a traspasar “el 100% y para siempre” de esta materia. Además, afirmó que, si hay voluntad política, se puede cerrar el calendario de transferencias “en seis u ocho meses” y que los equipos trabajen “mañana, tarde y noche” para que en esta legislatura estatal se cumpla el Estatuto.

## La justicia limita la responsabilidad de las empresas en las filtraciones de datos

J.P.C. Madrid

El Tribunal Supremo estableció un dique de contención ayer en la responsabilidad de las empresas en casos de filtración de datos, dictaminando que su obligación no atiende a los resultados conseguidos sino a los medios puestos en marcha para evitar este tipo de brechas.

En concreto, la Sala III del Tribunal Supremo ha concluido que la obligación de las empresas de garantizar la seguridad de los ficheros que contengan datos personales

de sus clientes exige “la adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal”, pero “no es una obligación de resultado sino de medios, sin que sea exigible la infalibilidad de las medidas adoptadas”. Eso sí, el fallo matiza que “es exigible la adopción e implantación de medidas técnicas y organizativas, que conforme al estado de la tecnología y en relación con la naturaleza del tratamiento realizado y los datos personales en cuestión, permitan ra-

zonablemente evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado”.

El fallo confirma de hecho una sanción de 40.000 euros impuesta por la Agencia de Protección de Datos a una empresa distribuidora de productos de telefonía, como responsable de una infracción

**El supremo matiza que la obligación de la compañía se limita a poner medios para evitar estas brechas**

grave al permitir el acceso no autorizado por parte de terceros a, al menos, 14 solicitudes de financiación en la que figuraban datos personales de los clientes (nombre y apellidos, datos económicos, de domiciliación bancaria y firma).

La Audiencia Nacional confirmó la sanción, y el Supremo admitió el recurso de casación de la empresa para responder a la cuestión de si las infracciones de la Ley de Protección de Datos por fallos de las medidas de seguridad que puedan cometer los em-

pleados de una persona jurídica deben examinarse en atención al resultado y, por lo tanto, imputarse a la persona jurídica de la que dependa el empleado, con independencia de los medios y medidas de prevención que hubiera podido adoptar. Los magistrados concluyen que la obligación de la empresa pasa por implementar los medios adecuados para evitar fugas de datos, pero limitan su responsabilidad cuando acaben produciéndose una vez desplegadas estas medidas.