

PRONTUARIO DESPIDOS COLECTIVOS 2012-2013

AUTOR: CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

MAGISTRADO ESPECIALISTA DEL ORDEN SOCIAL;

TSJ CATALUNYA



INDICE DE VOCES

A

Abuso de derecho	64, 99
Actas	44
Acuerdo	28, 35, 37, 62, 102, 110, 121, 130
Acumulación de acciones	129
Administraciones Públicas	48, 52, 66, 67, 68, 106
Administradores sociales	83, 108

B

Buena fe	19, 29, 32, 33, 35, 37, 38, 40, 49, 53, 55, 56, 57, 64, 70, 72, 76, 77, 85, 87, 89, 91, 93, 104, 110
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

C

Caducidad	31, 35, 61
Carencia sobrevinida de objeto	129
Causas económicas ...	18, 22, 24, 37, 48, 50, 53, 58, 62, 64, 68, 70, 71, 73, 77, 79, 80, 84, 87, 94, 96, 101, 107, 113, 114, 124, 128, 136
Causas organizativas	15, 26, 49, 65, 73, 113, 114, 128
Causas productivas	15, 18, 22, 24, 26, 37, 53, 65, 70, 73, 77, 98, 102, 113, 114, 126, 128
Cláusula rebus sic stantibus	83, 100
Coacción	22, 99, 104, 121
Comisión ad hoc	17, 39, 53, 73, 117, 121
Comisión negociadora	12, 20, 26, 36
Comité intercentros	37, 59, 132
Competencia funcional	11, 31
Competencia objetiva	131
Conexión de funcionalidad	33, 71, 126
Consolidación de cuentas	28, 42, 84, 85, 104, 108
Convenio Especial para trabajadores mayores de 55 años	104, 113
Cosa juzgada	14, 25
Criterios de selección de los afectados	19, 22, 28, 43, 50, 52, 57, 59, 61, 70, 74, 87, 90, 99, 101, 106, 112, 134

D

Daños morales	129
Demanda interpuesta por empresario	27
Derecho de información y consulta	84, 95, 97
Derecho transitorio	10, 65

Despido colectivo	42
Despido preventivo	123
Discriminación indirecta	87
Documentación en período de consultas .. 9, 15, 23, 31, 41, 42, 49, 51, 57, 61, 63, 64, 67, 70, 72, 74, 76, 79, 83, 85, 87, 89, 90, 93, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 113, 114, 117, 118, 121, 131, 134, 137	
Dolo	15, 99

E

Extinción de la personalidad jurídica	122
----------------------------------------------------	-----

F

Falta de ocupación efectiva	44
Fijos discontinuos	126
Fraude de ley	10, 12, 17, 62, 74, 76, 83, 87, 92, 98, 101, 102, 106, 126

G

Grupo de empresas mercantil	28, 42, 45, 87, 131
Grupo patológico 9, 13, 23, 28, 31, 42, 50, 53, 54, 72, 73, 77, 79, 83, 88, 95, 103, 105, 108, 110, 112, 117, 124, 131, 136	

H

Huelga	130, 132, 134
---------------------	---------------

I

Implantación	32, 45, 57, 132
Inadecuación de procedimiento	10, 14, 25, 43, 47, 55, 66, 83, 90, 97, 119, 130

J

Jurisdicción	13, 81, 108
Justificación de la causa	19, 90, 101, 103, 124
Justificación del despido	21, 29, 34, 43, 111

L

Legitimación activa	17, 19, 24, 28, 30, 32, 39, 40, 45, 47, 50, 57, 73, 80, 82, 83, 92, 94, 126, 128, 132, 134
Legitimación pasiva	13, 28, 31, 42, 47, 50, 72, 77, 88, 130
Levantamiento de velo	55, 83, 108

Libertad sindical84, 105, 129, 130, 132, 134
Litisconsorcio pasivo necesario 130

M

Modificación sustancial de la demanda..... 25

N

Negociación y requisitos formales..... 15, 16, 19, 20, 24, 28, 31, 33, 47, 50, 59, 61, 64, 68, 78, 80, 82, 85, 94, 95, 97,
103, 108, 112, 115, 116, 117, 121

P

Pacta sunt servanda 83, 110
Pérdidas previstas109
Período de consultas..... 15, 21, 26, 28, 40, 41, 42, 45, 53, 57, 59, 74, 77, 78, 80, 82, 94, 95, 97, 100, 104, 106, 108,
122, 126, 135, 137
Plan de acompañamiento social 40, 109
Prioridad de permanencia 46
Procedimiento de oficio102
Proporcionalidad 16, 33, 34, 55, 62, 71, 100, 103, 107, 114, 122, 125
Prueba48, 88, 99

R

Rebus sic stantibus..... 40, 41
Reconvención 72
Representantes de los trabajadores21, 80, 126

S

Sección sindical..... 30, 32, 45, 50
Sector público37, 58, 61, 66, 73, 76, 90
Sentencia 18, 103, 128
Subrogación convencional 97
Sucesión de empresas..... 76, 119, 123

U

Umbrales..... 25, 106

Vulneración de derechos fundamentales46, 48, 65, 68, 79, 87, 104, 106, 127, 129, 130, 132, 134

INDICE DE SENTENCIAS

1.- TRIBUNAL SUPREMO 9

STS 20/03/2013 9

2.- AUDIENCIA NACIONAL..... 10

SAN 25/06/2012 10

SAN 04/07/2012 10

SAN 13/07/2012 11

SAN 25/07/2012 12

SAN 26/07/2012 13

SAN 27/07/2012 14

SAN 14/09/2012 15

SAN 28/09/2012 17

SAN 15/10/2012 19

SAN 16/11/2012 20

SAN 21/11/2012 21

SAN 30/11/2012 23

SAN 18/12/2012 24

SAN 14/02/2013 25

SAN 25/02/2013 26

SAN 06/03/2013 27

SAN 11/03/2013 28

SAN 11/03/2013 30

SAN 20/03/2013 31

SAN 27/03/2013 32

SAN 04/04/2013 33

SAN 16/04/2013 35

SAN 22/04/2013 36

SAN 26/04/2013 37

SAN 13/05/2013 39

SAN 20/05/2013 41

SAN 04/06/2013.....	42
SAN 10 /06/2013.....	43
SAN 12/06/2013.....	45
3.- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA.....	47
3.1.- TSJ Andalucía	47
STSJ Andalucía 11/10/2012	47
STSJ Andalucía 25/10/2012	48
STSJ Andalucía 29/11/2012	50
STSJ Andalucía 13/02/2013	51
STSJ Andalucía 20/03/2013	52
3.2.- TSJ Aragón.....	53
STSJ Aragón 10/12/2012.....	53
STSJ Aragón 18/12/2012.....	54
STSJ Aragón 14/01/2013.....	55
3.3.- TSJ Castilla La Mancha.....	57
STSJ Castilla La Mancha 19/12/2012.....	57
STSJ Castilla La Mancha 01/02/2013.....	59
STSJ Castilla La Mancha 16/04/2013.....	61
STSJ Castilla La Mancha 28/01/2013.....	63
3.4. TSJ Castilla-León.....	64
STSJ Castilla- León 29/11/2012	64
STSJ Castilla- León 04/02/2013.....	65
3.5.- TSJ Canarias.....	67
STSJ Canarias 19/12/2012.....	67
STSJ Canarias 19/12/2012.....	68
STSJ Canarias 26/02/2013.....	70
3.6.- TSJ Cantabria.....	72
STSJ Cantabria 29/09/2012.....	72
3.7.- TSJ Catalunya.....	73
STSJ Catalunya 23 /05/2012.....	73
STSJ Catalunya 13/06/2012	75
STSJ Catalunya 26/06/2012	77
STSJ Catalunya 18/07/2012	78
STSJ Catalunya 15/10/2012	79
STSJ Catalunya 25/10/2012.....	80

<i>STSJ Catalunya 22/11/2012</i>	81
<i>STSJ Catalunya 17/12/2012</i>	82
<i>STSJ Catalunya 21/05/2013</i>	83
3.8.- TSJ Comunitat Valenciana	85
<i>STSJ Comunitat Valenciana 18/10/2012</i>	85
<i>STSJ Comunitat Valenciana 14/12/2012</i>	87
<i>STSJ Comunitat Valenciana 28/12/2012</i>	88
<i>STSJ Comunitat Valenciana 12/03/2013</i>	90
<i>STSJ Comunitat Valenciana 23/04/2013</i>	92
3.9.- TSJ Extremadura	94
<i>STSJ Extremadura 25/10/2012</i>	94
<i>STSJ Extremadura 03/05/2013</i>	94
3.10.- TSJ Galicia	95
<i>STSJ Galicia 07/07/2012</i>	95
<i>STSJ Galicia 19/07/2012</i>	97
<i>STSJ Galicia 29/10/2012</i>	98
<i>STSJ Galicia 21/11/2012</i>	101
<i>STSJ Galicia 11/12/2012</i>	102
<i>STSJ Galicia 13/12/2012</i>	103
<i>STSJ Galicia 02/05/2013</i>	106
3.11.- TSJ Madrid	108
<i>STSJ Madrid 30/05/2012</i>	108
<i>STSJ Madrid 11/06/2012</i>	109
<i>STSJ Madrid 22/06/2012</i>	111
<i>STSJ Madrid 25/06/2012</i>	112
<i>STSJ Madrid 11/07/2012</i>	114
<i>STSJ Madrid 14/09/2012</i>	115
<i>STSJ Madrid 07/11/2012</i>	116
<i>STSJ Madrid 08/11/2012</i>	117
<i>STSJ Madrid 12/11/2012</i>	118
<i>STSJ Madrid 04/12/2012</i>	119
<i>STSJ Madrid 17/12/2012</i>	120
<i>STSJ Madrid 08/01/2013</i>	121
<i>STSJ Madrid 14/02/2013</i>	122
<i>STSJ Madrid 25/03/2013</i>	123

<i>STSJ Madrid 09/04/2013</i>	<i>124</i>
3.12.- TSJ Murcia.....	126
<i>STSJ Murcia 09/07/2012.....</i>	<i>126</i>
<i>STSJ Murcia 21/12/2012.....</i>	<i>128</i>
<i>STSJ Murcia 17/01/2013.....</i>	<i>129</i>
3.13.- TSJ País Vasco	130
<i>STSJ País Vasco 04/09/2012.....</i>	<i>130</i>
<i>STSJ País Vasco 25/09/2012.....</i>	<i>131</i>
<i>STSJ País Vasco 09/10/2012.....</i>	<i>132</i>
<i>STSJ País Vasco 11/12/2012.....</i>	<i>134</i>
<i>STSJ País Vasco 18/12/2012.....</i>	<i>136</i>
<i>STSJ País Vasco 26/03/2013.....</i>	<i>137</i>

1.- TRIBUNAL SUPREMO

STS 20/03/2013

Roj: STS 1710/2013

Nº de Recurso: 81/2012

Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: Documentación en período de consultas : Documentación insuficiente: la pretendida "memoria", consiste en una pequeña descripción cronológica de la actividad en el mercado, recordando cómo en el 2010 se aprobaron dos expedientes previos de regulación de empleo. En la memoria se dice que "en los anexos se adjuntan detalles de facturación y algunos gráficos que soportan los argumentos planeados" a los efectos de apreciar el pretendido descenso de la facturación. Sin embargo dichos anexos no existen y de la documentación acompañada (declaraciones de IVA y balance PYMES) no cabe deducir la reducción o, mejor dicho, la falta de producción, la ausencia total de trabajo o la existencia de deudas inasumibles".

La finalidad del art 51.2 ET es la de que los representantes de los trabajadores tenga una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el *artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998* relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Y esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, ya se ha visto que en el caso examinado en absoluto se llevó a cabo, lo que supone una clara vulneración de lo previsto en el *artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores* , que de conformidad con lo previsto en el 124.9 LRJS (redacción anterior) ha de conducir a la nulidad de la decisión empresarial.

Grupo patológico: Nivotrol S.L., cubre el catálogo teórico de situaciones posibles para que pueda darse esa extensión de responsabilidad, como es el hecho de que se trata de una empresa creada ficticia e instrumentalmente, sin sustento real, sin trabajadores, sin actividad propia o diferenciada y desde luego regida, dirigida, controlada por D. Federico . No cabe situación más clara de confusión de plantillas que el hecho de no tener Nivotrol trabajadores, de forma que las únicas actividades que llevaba a cabo -facturación fundamentalmente- las realizaba con personal de Talleres López Gallego. Además, por esa misma razón de una confusión de plantillas tan palmaria como la que se ha descrito, ni siquiera sería preciso acudir a la idea de grupo de empresas, porque los trabajadores realmente son también parte de la plantilla de la empresa Nivotrol y por ello solidariamente responsable de lo que suceda con las consecuencias jurídicas del despido practicado -aparentemente- sólo por Talleres López Gallego

2.- AUDIENCIA NACIONAL

SAN 25/06/2012

Roj: SAN 2913/2012

Nº de Recurso: 94/2012

Nº de Resolución: 75/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 29

Causas: Económicas y producivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Fraude de ley** la empresa desistió del ERE, tramitado ante la Dirección General de Empleo, tras declinarse la competencia por parte del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, para presentar, a continuación, una vez vigente el RDL 3/2012 , de 10 de febrero, el mismo despido colectivo con la finalidad de beneficiarse de una regulación laboral más permisiva que la precedente.

SAN 04/07/2012

Roj: SAN 3133/2012

Nº de Recurso: 104/2012

Nº de Resolución: 81/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 55

Causas: económicas, productivas

Pronunciamiento: Inadecuación de procedimiento

Resumen: **Derecho transitorio.** Despido colectivo tramitado por ERE iniciado antes de 12/02/12 en que entra en vigor el RD-Ley 3/12 La DT 10ª RD-ley 3/12 .

Inadecuación de procedimiento El procedimiento adecuado es el de impugnación de resoluciones administrativas del art .151 LRJS. Cuando se produce resolución administrativa que autoriza el ERE, no cabe impugnar el despido colectivo directamente, puesto que no se trata de una decisión autónoma y soberana del empresario, sino de una medida autorizada administrativamente, cuya resolución debe recurrirse con arreglo al procedimiento previsto en el art. 151 LRJS.

Interpretación de la DT 10ª RD-Ley 3/12: regula dos situaciones diferentes:

- Expedientes en tramitación a la entrada en vigor de la norma, en los que no se ha dictado lógicamente resolución, porque si se hubiera dictado ya no estarían en tramitación, a los que se aplica la normativa vigente en el momento del inicio (apartado 1).
- Expedientes resueltos en el momento de entrar en vigor el RDL 3/2012 , de 10 de febrero, cuya aplicación esté vigente a la fecha de entrada en vigor del mismo, que se registrarán por la normativa vigente cuando se dictó la resolución (apartado 2).

SAN 13/07/2012

Roj: SAN 3153/2012

Nº de Recurso: 92/2012

Nº de Resolución: 87/2012

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 70

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Incompetencia funcional

Resumen: **Competencia funcional** Expediente de Regulación de Empleo iniciado el 27 de octubre de 2011 (durante la vigencia de la Ley de Procedimiento Laboral) y resuelto el 28 de diciembre siguiente, ya vigente la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Competencia del TSJ y no de la AN : la resolución del Director General de Trabajo ha sido confirmada por la Ministra de Empleo, vía silencio administrativo negativo, siendo este último acto el que pone fin a la vía administrativa y es impugnabile en virtud del art. 151.2 LRJS. Estamos ante el supuesto de hecho contemplado en el art. 7.b LRJS (Acto dictado por un órgano de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional(, ya que para que operara el art. 8 LRJS habría hecho falta que la citada Ministra dictara resolución rectificando la emitida por el Director General de Trabajo.

SAN 25/07/2012

Roj: SAN 3418/2012

Nº de Recurso: 109/2012

Nº de Resolución: 90/2012

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 32

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Comisión negociadora :En empresas con varios centros la negociación ha de ser global y no centro por centro. La negociación diferenciada centro por centro de trabajo constituye un ultra vires del art. 11.2 del RD 801/11, sin que puedan alcanzarse acuerdos diferenciados por centros de trabajo en, porque dicha alternativa no cabe, siquiera, en el *art. 14.4 RD 801/2011*, que exige acuerdo en todos los centros de trabajo.

Fraude de ley: las negociaciones paralelas con los trabajadores afectados por parte de la empresa demandada constituye un fraude de ley ya que dicha medida vacía de contenido el proceso negociador del período de consultas, impidiendo, por consiguiente, que dicho período alcance ninguno de sus objetivos, ya que si la empresa extingue los contratos de los trabajadores afectados, ni es posible evitar, ni reducir los despidos colectivos, ni es posible tampoco atenuar sus consecuencias, ya que los acuerdos individuales liquidan la fuerza de la negociación colectiva.

SAN 26/07/2012

Roj: SAN 3478/2012

Nº de Recurso: 124/2012

Nº de Resolución: 91/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 143

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad.

Resumen: Jurisdicción: El Orden social es competente para conocer del despido colectivo consumado antes de la declaración de concurso, que se produce por auto dictado 2 días después de interpuesta la demanda ante la Sala Social de la AN.

La jurisdicción exclusiva y excluyente del Juez del concurso se limita a autorizar o denegar los despidos colectivos que se produzcan después de la declaración del concurso, de conformidad con lo dispuesto en el *art. 64.7 LC*, sin que quepa remitir lo actuado desde la Sala, cuando se declara el concurso estando pendiente el proceso de despido colectivo del *art.124 LRJS*, porque el *art. 64.1 LC* se refiere expresamente a expedientes de regulación de empleo, presentados ante la Autoridad Laboral, que se encuentren pendientes de resolución por la misma en la fecha de declaración del concurso, lo que no sucede aquí, puesto que la nueva versión del *art. 51 ET*, dada por el RDL 3/2012, liquidó la autorización administrativa para los despidos colectivos, que se deciden libremente por el empresario, de manera que el juez del concurso ya no tiene nada que autorizar.

En los litigios, interpuestos con anterioridad a la declaración del concurso, en los que la causa de pedir afecte a empresas concursadas y no concursadas, como sucede aquí, el conocimiento del litigio corresponde necesariamente al Orden social. (*Auto de la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo de 28-09-2011, rec. 37/2011, EDJ 2011/242499*)

Grupo patológico: la concurrencia de operaciones vinculadas entre socios y mercantiles no demuestra por si sola confusión patrimonial, siendo un fenómeno típico de las relaciones mercantiles, que debería haberse desentrañado por los demandantes, para acreditar que dichas vinculaciones contables se apartaron del recto tráfico mercantil

Grupo patológico el GRUPO URIBE funciona en régimen de caja única, centralizada en DISTRIBUIDORA URIBE, SA, que cobra todas las facturas y atiende a todos los gastos de las diferentes empresas del grupo, incluyendo los salarios de todos los trabajadores del Grupo, los trabajadores del GRUPO URIBE han trabajado indistintamente y también simultáneamente para las diferentes empresas del grupo; en las actas finales del período de consultas las empresas admitieran la mayor antigüedad de sus trabajadores en cualquiera de las empresas del Grupo,

Legitimación pasiva : El FOGASA excepcionó falta de legitimación ad processum, que se desestima, puesto que varias empresas codemandadas están declaradas en concurso, procediendo, por consiguiente, que el FOGASA sea parte en el procedimiento, conforme a lo dispuesto en el *art. 23.2 LRJS*, aunque la causa de pedir principal sea que las empresas codemandadas constituyan un grupo de empresas a efectos laborales.

SAN 27/07/2012

Roj: SAN 3477/2012

Nº de Recurso: 127/2012

Nº de Resolución: 92/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Inadecuación de procedimiento en los noventa días anteriores al 15-05-2012 la empresa demandada despidió disciplinariamente a cinco trabajadores, a quienes reconoció la improcedencia del despido y por causas objetivas a otros 29 trabajadores por causas objetivas, por lo que, que la actuación empresarial constituyó un despido colectivo.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque la mayoría de los trabajadores, afectados por el despido colectivo, hayan suscrito finiquitos y no hayan impugnado individualmente los despidos, puesto que la acción para impugnar el despido colectivo corresponde únicamente a los representantes legales o sindicales y solo podía activarse en el momento en el que se superaron los umbrales legales para la concurrencia de despido colectivo, de manera que la suerte, que corresponda a dichos despidos individuales se ventilará al margen de este procedimiento, bien mediante los procesos individuales contra sus despidos, bien mediante las correspondientes reclamaciones de daños y perjuicios, puesto que su aquietamiento o sus transacciones se produjeron frente a sus despidos individuales y no frente al despido colectivo, que no podían conocer en el momento de ser despedidos.

Cosa juzgada: La empresa demandada excepcionó cosa juzgada respecto a los trabajadores, que conciliaron judicial o extrajudicialmente sus despidos, sin que podamos admitir dicha excepción, puesto que el despido colectivo no puede accionarse por los trabajadores afectados individualmente, sino por sus representantes legales o sindicales, a tenor con lo dispuesto en el *art. 124.1 LRJS y la finalidad de la impugnación del despido colectiva es obtener una sentencia puramente declarativa con respecto al despido colectivo, por lo que no concurren las identidades exigidas por el art. 222 LEC.*

SAN 14/09/2012

Roj: SAN 4264/2012

Nº de Recurso: 136/2012

Nº de Resolución: 97/2012

Fecha de Resolución: 14/09/2012

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 44

Causas: organizativas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Causas organizativas;** no es causa productiva para llevar a cabo un despido de 42 trabajadores - el hecho de que otra empresa haya dado por terminado su contrato mercantil con la demandada, cuando ello se compensa por nuevas contrataciones

Causas productivas: concurren por la pérdida de una contrata y la celebración de otra cuando no es posible recolocar a los trabajadores que prestaban servicios en la primera en el ámbito de la segunda, por su categoría, conocimientos o grupo profesional

Período de consultas: El período de consultas se constituye en una clara manifestación de la negociación colectiva, garantizada por los arts. 28.1 y 37.1 CE, que tiene unas finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de las causas alegadas por la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos,

Negociación y requisitos formales: es requisito constitutivo para que la negociación en el período de consultas pueda alcanzar sus fines, que los representantes de los trabajadores dispongan de la información pertinente, entendiéndose como tal la que les permita analizar razonablemente la concurrencia de las causas, así como evitar o limitar la medida, atenuando, en su caso, sus consecuencias y efectos, siendo exigible, del mismo modo, que la negociación sea efectiva, garantizándose como tal aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, independientemente de que las negociaciones alcancen un buen fin, (SAN 25-11-2009, ROJ 5105/2009).

Documentación en período de consultas

: no es obligatorio entregar la documentación sobre nuevas contrataciones cuando la memoria permite constatar que la empresa fundamentó el despido colectivo en la extinción de la contrata con una empresa y en la imposibilidad de recolocación de los trabajadores despedidos, lo que centraba lealmente el debate sobre el despido colectivo, ya que admitía implícitamente la existencia de empleo, aunque subrayaba la imposibilidad de recolocar a los despedidos en el empleo existente.

Dolo: no hay dolo aunque la empresa o no informó sobre los nuevos contratos, o informó incorrectamente sobre dichas contrataciones.

Negociación y requisitos formales: no agotar el plazo de 30 días desde iniciado el período de consultas no puede comportar, de ningún modo, la nulidad del despido colectivo, porque el art. 124.9 LRJS solo contempla la nulidad cuando se infringe el procedimiento regulado en el art. 51.2 ET, pero no contempla tal posibilidad cuando la infracción corresponde con el art. 51. 4 ET, como no podría ser de otro modo, puesto que las infracciones, que pudieran producirse a estos efectos, ya no forman parte del despido colectivo como tal, sino de los despidos individuales consiguientes, lo que deberá valorarse, en su caso, en los procedimientos de despido individuales que pudieran plantearse.

Proporcionalidad: como CGT no propuso la suspensión de contratos durante el período de consultas, no cabe imponer judicialmente dicha alternativa, aunque fuera potencialmente viable, porque no deja de ser una alternativa teórica, en tanto que no pudo considerarse por la empresa como alternativa al despido colectivo durante las negociaciones del período de consulta

Proporcionalidad: aún existiendo medidas de flexibilidad interna alternativas a los despidos, no puede considerarse desajustado a derecho el despido cuando dichas medidas no han sido consideradas ni debatidas en el período de consultas.

SAN 28/09/2012

Roj: SAN 3620/2012

Nº de Recurso: 152/2012

Nº de Resolución: 106/2012

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 101

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Legitimación activa: El grupo patológico de empresas goza de legitimación activa para iniciar el proceso de despido colectivo a pesar del silencio del ET y de la Directiva 98/59. Afectando la causa económica alegada al grupo en su conjunto, es más garantista que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelado empresa por empresa -por supuesto, siempre que esa negociación sea real y efectiva. Y ello porque permite tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de la situación en su conjunto, evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas.

Comisión ad hoc: la remisión a los trabajadores de los centros de trabajo que carecían de representantes, de una comunicación en la que se les informaba exclusivamente de la posibilidad de conformar la comisión ad hoc por trabajadores del propio centro, omitiendo toda referencia a una eventual composición sindical o a la delegación en representantes de otros centros de trabajo no es causa de nulidad en el caso concreto porque hubo presencia sindical, que podría haber asumido la representación si así lo hubiera decidido, por sí misma o impulsando a los trabajadores sin representantes a hacer valer su opción por una comisión de composición sindical. Hubo negociación efectiva, en la que los representantes sindicales, junto con el Comité Intercentros, lideraron los debates. Y no se alcanzó acuerdo, lo que apunta a que la eventual falta de costumbre negociadora de los representantes ad hoc no sirvió a los intereses de la empresa. En consecuencia, concluimos que la conducta de la empresa, aún siendo reprochable, no tuvo, en este caso concreto, la suficiente entidad como para desvirtuar el objetivo del período de consultas, por lo que no es posible fundamentar en ella la nulidad de la decisión extintiva.

Fraude de ley: inexistencia: el 6 de febrero de 2012 la autoridad canaria desestimó la solicitud de extinción de contratos de trabajo para las empresas de Canarias, y el 18 de abril se emitió la convocatoria a la primera reunión del periodo de consultas para el despido de ámbito nacional. Entre medias, se aprobó el Real Decreto-Ley 3/2012, que eliminó la autorización administrativa en los despidos colectivos. La opción de la empresa por no seguir la vía de la impugnación de la resolución de la autoridad canaria, no permite presumir la presencia de un ánimo defraudador, ya que, evidentemente, su ejercicio era potestativo. Distinto sería si hubiera desistido de la solicitud a efectos de encauzar el despido conforme a la nueva regulación; aquí, por el contrario, la autoridad laboral ya había resuelto. Y distinto sería también si la desestimación en Canarias se hubiera debido a la ausencia de las causas alegadas y no se hubieran aportado nuevas en este despido que hoy examinamos. Por el contrario, consta probado que la desestimación se basó en la desproporción existente entre la situación económica negativa y la medida extintiva, y que la evolución del sector ha ido empeorando progresivamente desde entonces.

Causas económicas Causas productivas: concurren las económicas y las productivas: pérdidas acumuladas de más de 60 millones de euros desde 2008 y una previsión de continuidad en resultados negativos durante 2012 y 2013, a lo que ha de sumarse, nuevamente, la imposibilidad de ajustar la plantilla de Canarias durante dos años de importantes y continuas pérdidas. A todo esto nada quita o añade el que se hayan abonado horas extraordinarias en 2011, o que se hayan contratado los servicios de un determinado bufete de abogados, como alegan los demandantes.

Sentencia : el contenido de los pronunciamientos del fallo es tasado y no procede pronunciarse sobre la mejor o peor habilidad en la gestión empresarial como determinante del ajuste o no a derecho; así como tampoco sobre la exigibilidad de determinadas medidas en detrimentos de otras en el plan de recolocación.

SAN 15/10/2012

Roj: SAN 4133/2012

Nº de Recurso: 162/2012

Nº de Resolución: 112/2012

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 34

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen:

Legitimación activa: implantación sindical: la presencia de un asesor del Sindicato en las negociaciones del período de consultas es indicio de implantación

Negociación y requisitos formales: los **Criterios de selección de los afectados** : esta información es absolutamente capital, pues la identificación de los criterios de selección en el período de consultas no es sólo una exigencia formal destinada a garantizar la negociación de buena fe (STSJ Cataluña núm. 13/2012, de 23-5-12; STSJ Madrid núm. 601/2012, de 25-6-12) y permitir el cumplimiento en sus propios términos de las previsiones del art. 51.9 ET(STSJ Madrid núm. 601/2012, de 25-6-12), sino un presupuesto imprescindible para apreciar la adecuada justificación de los despidos, puesto que está directamente relacionado con el fondo de la decisión extintiva

Justificación de la causa : con la redacción actual del *art. 51.1 ET*, ya no se trata de adoptar medidas que contribuyan a superar la situación económica negativa o a mantener el empleo, pero sí que sigue siendo necesario, en virtud de esa conexión de funcionalidad que deriva en última instancia del Convenio 158 OIT, que tales medidas extintivas permitan ajustar la plantilla a la coyuntura actual de la empresa. Así, el legislador "ha desvinculado la causalidad del mantenimiento de la empresa y del empleo. Ya "no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa"; "la justificación del despido ahora es actual".

El **despido estará justificado si, existiendo una situación económica negativa o una innovación técnica, organizativa o productiva, esto tiene un efecto actual sobre los contratos de trabajo**, haciéndolos innecesarios por haber perdido su función económico-social, porque "el trabajo que pudiera continuar prestándose carece ya de utilidad patrimonial para la empresa"

Buena fe no cabe entender existente una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contrapropuestas, puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder, y que no puede alegar la inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables y viables

Buena fe : **existencia de mala fe porque la empresa notificó a los trabajadores su despido cuando aún no había finalizado el período de consultas.** En concreto, lo hizo cuando tan sólo habían tenido lugar dos de las cuatro reuniones de dicho período, y dado que en la primera únicamente se entregó la documentación a los representantes de los trabajadores pero no se sustanció negociación alguna, en realidad la empresa adoptó su decisión tras un único intento negociador. Esto desvela que los argumentos y alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores a partir de entonces no fueron realmente escuchados, limitándose la empresa a buscar argumentos lógicos que justificaran adecuadamente su negativa a mover su posición.

SAN 16/11/2012

Roj: SAN 4613/2012

Nº de Recurso: 250/2012

Nº de Resolución: 137/2012

Fecha de Resolución: 16/11/2012

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 48

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen:

Negociación y requisitos formales : la negociación por centros impuesta por la demandada, dando lugar a acuerdos individualizados tan sólo en algunos de ellos, en ciertos casos alcanzados con representantes unitarios y en otros con comisiones ad hoc, es contraria a lo dispuesto en el *art. 51.2 ET* .

La tramitación de un despido colectivo por centros degrada las garantías para los trabajadores, puesto que convierte a los centros de trabajo en rivales entre sí, parcela y, consecuentemente, merma la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores, y hace de mayor debilidad a algunos afectados frente a otros.

Comisión negociadora: por acuerdo de las partes, la comisión negociadora única en la empresa puede tener una composición híbrida o mixta, conformándose por representantes unitarios y también por ad hoc elegidos en centros sin representación, pero en todo caso si así se acuerda expresamente en aras de una mayor representatividad de los trabajadores afectados (*SAN 28-9-12, proc. 152/2012*).

SAN 21/11/2012

Roj: SAN 4756/2012

Nº de Recurso: 167/2012

Nº de Resolución: 142/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 38

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Período de consultas: negociación con los RLT de los Centros en que los había obviando que había dos centros de trabajo sin RLT . Los arts.51.2 y 41.4 ET no contemplan negociación por centros de trabajo, ni tampoco la elección de tantas comisiones como centros se vean afectados por el despido colectivo, puesto que solo regulan la negociación de un período de consultas a nivel de empresa.

la negociación diferenciada centro por centro de trabajo constituye un ultra vires del RD 801/11, (SAN 25-07-2012, proced. 109/2012) sin que puedan alcanzarse acuerdos diferenciados por centros de trabajo en /SAN 16-11-2012, proced. 250/2012), porque dicha alternativa no cabe, siquiera, en el art. 14.4 RD 801/2011, que exige acuerdo en todos los centros de trabajo.

Justificación del despido la justificación del **despido** económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del *art. 51.1 ET* no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda

Representantes de los trabajadores: la empresa no respetó, al iniciar el período de consultas, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, exigida por los arts. 51.5y 68.b ET, puesto que no contempló nunca el cierre de sus centros de trabajo, ni tampoco que todos fueran jefes de base, pero dicha infracción no constituye per se causa de nulidad del despido colectivo, puesto que el art. 124.2 LRJS dispone que en ningún caso podrán ser objeto del proceso de despido colectivo las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia

Coacción: no siempre la inclusión de los RLT en la lista de afectados, incluso cuando ésta se presenta al inicio del período de consultas constituye una coacción. El incumplimiento de las reglas de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en los despidos colectivos no puede estimarse mecánicamente una medida coactiva y con mayor razón un impedimento frontal para que el período de consultas alcance buen fin, por lo que será exigible comprobar, caso por caso, si concurre efectivamente una actuación empresarial coactiva

Criterios de selección de los afectados

ni la Directiva 98/59 ni el art.51.1 exigen la identificación de los afectados al inicio del período de consultas, pero tampoco lo prohíben. La identificación directa de los afectados en el supuesto debatido, previo razonamiento de los criterios tenidos en cuenta para su designación, relacionados esencialmente con el cierre definitivo de sus centros de trabajo, no impidió la negociación, como demuestra que la empresa excluyera a los siete representantes de los trabajadores sin sustituirles por otros trabajadores, como defendió en la mayor parte de las reuniones de la comisión negociadora del convenio.

Causas económicas: concurren por grave deterioro económico, al perder en el período 1-01-2009 a 31-03-2012 la cantidad de 18.817.475 euros, en una evolución negativa geométrica

Causas productivas: la cifra de negocios de la empresa demandada se ha deteriorado geométricamente también, al haberse probado que su cifra de negocios pasó de 21.127.198 euros en 2009, a 11.914.356 euros en 2010 y a 9.972.605 euros en 2011

SAN 30/11/2012

Roj: SAN 5542/2012

Nº de Recurso: 264/2012

Nº de Resolución: 157/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados:

Causas:

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas en el escrito mediante el que inició el período de consultas, no cumplió las exigencias, contenidas en los *apartados b, c, dy e del art. 51.2 ET*, ni aportó la memoria explicativa, ni lo notificó simultáneamente a la Autoridad Laboral, a quien se dirigió por primera vez el días después, por escrito en el que se incluyó la memoria explicativa, que no se entregó nunca a los representantes de los trabajadores.

La empresa no aportó durante el período de consultas las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios, así como las cuentas provisionales del ejercicio 2012, incumpliendo, por consiguiente, lo dispuesto en el *art. 6 RD 801/2011, de 10 de junio*, lo que frustró decididamente que el período de consultas pudiera alcanzar sus objetivos, al ser impensable que los representantes de los trabajadores pudieran negociar razonablemente el despido colectivo sin contar con otros datos que el impuesto de sociedades de los ejercicios 2010-2011.

La empresa demandada pertenece al grupo de empresas "SERRA COSTA", cuyas empresas están radicadas en España, se dedican al mismo sector de actividad que ARPISERRA y tienen cuentas deudoras y acreedoras entre ellas, por lo que debió aportarse al inicio del período de consultas las cuentas anuales de todas las mercantiles citadas.

ARPISERRA aportó su documentación contable a la Dirección General de Empleo mucho después de haber concluido el período de consultas, lo que impidió, entre otras cosas, que se pudiera emitir el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.

Los incumplimientos citados son excepcionalmente graves, puesto que han impedido radicalmente que el período de consulta alcanzase sus fines, al ser impensable que los representantes de los trabajadores pudieran, sin conocer cabalmente las cuentas anuales de la empresa, así como las del grupo al que pertenecen, negociar razonablemente los despidos de sus compañeros

Grupo patológico: inexistencia de grupo patológico, hay grupo mercantil porque habiendo dirección unitaria no se prueba la confusión de plantillas ni la unidad de caja.

SAN 18/12/2012

Roj: SAN 5332/2012

Nº de Recurso: 257/2012

Nº de Resolución: 166/2012

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados:

Causas: económicas y productivas.

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Legitimación activa: la tiene un grupo laboral o patológico.

Causas económicas: para valorar la situación económica negativa como causa para la válida extinción del contrato de trabajo no es necesario tener en cuenta la situación económica y patrimonial de todas las empresas del mismo grupo, excepto cuando se produzca una situación de unidad empresarial. En estos casos, puede aceptarse que habrá que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa, que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial."

Negociación y requisitos formales : : afectando la causa alegada al grupo en su conjunto, es más garantista que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelado empresa por empresa ,porque permite tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de la situación en su conjunto, evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas.

Causas económicas: aunque el grupo consolidara unos beneficios de 46.000 euros en el ejercicio 2011, ha tenido reducciones millonarias de ingresos o ventas ordinarias en el período 1-10-2011 a 30-06-2012, en relación con el período 1-10-2010 a 30-06-2011), acreditando, así mismo, unas pérdidas previsibles de 7.600.000 euros en 2012 y de 26.000.000 en el ejercicio 2013, como no podría ser de otro modo, puesto que ha perdido a sus principales clientes.

Causas productivas: Se ha probado, por otra parte, que el 93% del negocio de las demandadas correspondía a sus contratos con ORANGE y VODAFONE, perdiéndose el primero a iniciativa del cliente y el segundo por conclusión de un contrato, cuyos resultados de explotación ya fueron negativos en el ejercicio 2011 (- 268.200 euros), lo que demuestra , teniéndose presente que no hay otros operadores posibles en el mercado de Contac Center, que la empresa tenía dos opciones: la liquidación ordenada o el incremento geométrico de pérdidas a la búsqueda de clientes quiméricos, cuya existencia ni se ha probado, ni se ha intentado probar por los demandantes.

SAN 14/02/2013

Roj: SAN 818/2013

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social

Nº de Recurso: 345/2012

Nº de Resolución: 27/2013

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 26

Causas:

Pronunciamiento: Desestima

Resumen: **Inadecuación de procedimiento :** el procedimiento de despido colectivo no es la vía hábil para declarar la nulidad de los concretos despidos individuales

Inadecuación de procedimiento:

Por la vía del art. 124 LRJS puede sustanciarse la impugnación del despido colectivo de hecho y de derecho, entendiéndose por tales:

- a. - Despido colectivo de derecho, cuando el empresario, superado el umbral número para el despido colectivo, sigue el procedimiento regulado en el *art. 51.2 ET*.
- b. Despido colectivo de hecho, cuando no lo hace así, aunque haya despedido trabajadores por encima del umbral antes dicho por causas no imputables a los mismos.

Umbrales: no se alcanzan por despedir a 26 trabajadores en una empresa de 300, lo que provoca la desestimación de la demanda de despido colectivo.

Cosa juzgada: Puesto que el despido colectivo no puede accionarse por los trabajadores afectados individualmente, sino por sus representantes legales o sindicales, a tenor con lo dispuesto en el *art. 124.1 LRJS* la finalidad de la impugnación del despido colectiva es obtener una sentencia puramente declarativa con respecto al despido colectivo, no concurren las identidades exigidas por el *art. 222 LEC* respecto de las sentencias recaídas en despidos individuales

Modificación sustancial de la demanda: concurre cuando se varía en el acto del juicio el período de cómputo de los 90 días para determinar si se supera el umbral del despido colectivo del *art.51.1 ET*

SAN 25/02/2013

Roj: SAN 695/2013

Nº de Recurso: 324/2012

Nº de Resolución: 33/2013

Fecha de Resolución: 25/02/2013

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 291

Causas:

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Comisión negociadora:**

-en caso de grupo mercantil no es posible que el grupo de empresas mercantil promueva como tal un procedimiento de despido colectivo, aunque afecte globalmente a las empresas del grupo, porque dicha alternativa no está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico, siendo exigible, por consiguiente, que se tramite empresa por empresa, aunque la decisión se haya tomado, como es natural, por la empresa dominante. - La negociación global del despido colectivo con la empresa dominante supondrá una buena práctica, cuya utilidad nos parece incuestionable, por cuanto se producirá entre los interlocutores reales, por lo que podrá efectuarse sin problema. - Sin embargo, aunque concluya con acuerdo, no podrá eludir los períodos de consulta en cada una de las empresas del grupo mercantil, que contarán, de este modo, con instrumentos útiles para negociar la incidencia y la adecuación de las causas en cada una de las empresas del mismo.

-en caso de grupo laboral se puede negociar globalmente por las empresas del grupo

Período de consultas:

Aunque se hubiera acreditado, que no es el caso, que el grupo de empresas no fuera laboral sino mercantil, participar en la negociación del período de consultas, aunque se hicieran las reservas pertinentes sobre su legitimidad, constituye una obligación inexcusable de los representantes de los trabajadores, de la que no se puede prescindir responsablemente.

Causas productivas: disminución el 21,9% de la cifra de negocio respecto del año anterior. resultados son manifiestamente negativos, causados, como es notorio, por el fuerte descenso de la venta de cemento, causada, a su vez, por el colapso del sector de la construcción, que ha supuesto una fortísima reducción de las ventas del grupo.

Causas organizativas: la reducción de la demanda obliga necesariamente la adecuación de la plantilla a la misma, habiéndose convenido en el acuerdo que culminó el período de consultas, una serie de medidas de formación, orientadas a fomentar la polivalencia funcional de la plantilla citada, con la finalidad de adaptarla más precisamente a los requerimientos de la demanda

SAN 06/03/2013

Roj: SAN 1022/2013

Nº de Recurso: 24/2013

Nº de Resolución: 36/2013

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 660

Causas: económicas y organizativas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen:. Requisitos para la estimación de la demanda: Demanda interpuesta por empresario

- a. - Que el despido colectivo no se haya impugnado por los representantes de los trabajadores o por la Autoridad Laboral.
- b. - Que hayan transcurrido los veinte días hábiles desde que se notificó la decisión extintiva y se demande dentro de los veinte días hábiles siguientes.
- c. - Que se haya cumplimentado el período de consultas, regulado en el art. 51.2 ET.
- d. - Que se haya acreditado la causa o causas alegadas.

SAN 11/03/2013

Roj: SAN 1024/2013

Nº de Recurso: 381/2012

Nº de Resolución: 40/2013

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados: 442

Causas : económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen:

Grupo patológico: el problema los grupos de empresa en las relaciones laborales, se ha centrado esencialmente en deslindar las fronteras entre los **Grupo de empresas mercantil no patológicos**, en cuyo caso cada empresa del grupo responde diferenciadamente de sus responsabilidades y **los grupos de empresa laborales o patológicos**, relacionados con la concurrencia de fraude de ley, cuyas empresas responden solidariamente de las responsabilidades asumidas formalmente por cualquiera de ellas, al entenderse que el empresario real es el grupo en su conjunto.

En el grupo laboral: la unidad real del grupo como ente empresarial único requiere: unidad de actividades; trasvase de fondos y cesiones inmobiliarias; movilidad de los trabajadores en el seno del grupo; estrategia unificadora y prestaciones laborales indiferenciadas, es decir, que los trabajadores realicen su prestación de modo simultáneo e indiferenciado en varias sociedades del grupo".

Consolidación de cuentas : la consolidación de cuentas es un técnica contable, exigida a las empresas que reúnen las condiciones exigidas por el *art. 42 del Código de Comercio*, pero no constituye indicio alguno de confusión patrimonial entre ellas,

Período de consultas: la información y negociación del período de consultas debe realizarse por el grupo como tal, por cuanto el grupo a efectos laborales o patológico, constituye un fraude de ley, cuyo objetivo es simular mediante la interposición artificiosa de varias mercantiles, al empresario real, que es el grupo como tal.

Legitimación activa: la legitimación activa de los representantes unitarios para la impugnación del despido colectivo sólo puede ejercerse mancomunadamente por los delegados, cuando esa sea la representación en la empresa, o por la mayoría del comité de empresa, cuando sea ese el órgano unitario en la empresa. - Ello excluye la posibilidad de que representantes unitarios puedan ejercer dicha acción, por el mero hecho de ostentar dicha condición, salvo que acrediten las mayorías citadas.

Legitimación pasiva : inexistencia de grupo patológico

Acuerdo: su existencia no impide la impugnación del despido **Criterios de selección de los afectados:** cuando el rendimiento aquí examinado no se contempla en términos patológicos, subsumibles en la causa de despido disciplinario regulada en el *art. 54.2.e ET*, sino como herramienta para seleccionar a los trabajadores, cuya capacidad y productividad sea menor que las de la mayoría, estamos ante un criterio razonable y objetivo, que se cohonesta plenamente con el objetivo propuesto: mejorar la competitividad y productividad de la empresa.

Negociación y requisitos formales cumplimiento de los requisitos formales, requeridos por el *art. 5 RD 1483/2012, de 29 de octubre*, porque se aportan los informes técnicos, en los que apoya la causa productiva.

Buena fe : existencia, pues a empresa aportó toda la documentación exigida por el *art. 51.2 ET*, en relación con los *arts. 3, 4y 5 RD 1483/2012, de 29 de octubre*, lo que permitió a la RLT elaborar, con conocimiento de causa, las propuestas, que estimó oportunas, para alcanzar los objetivos del período de consultas. - Se ha probado, que durante el período de consultas la RLT realizó contrapropuestas, que fueron contestadas puntualmente por la empresa demandada; se alcanzó un acuerdo que consiguió reducir sustancialmente el número de despedidos, que pasaron a 327 sobre los 442 iniciales, se pactaron indemnizaciones sorprendentes para los tiempos que corren y se instrumentó un plan de recolocación de alta calidad, junto con medidas de prioridad en la contratación, que permitirán recuperar el trabajo a los despedidos, si la empresa recompone su actual crisis productiva.

Justificación del despido: : económico o productivo, exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del *art. 51.1 ET* no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, sino que habrá de acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva. Reitera doctrina (*SAN 21-11-2012, proced. 167/2012*) *Causas económicas* : probada la reducción de ingresos en los tres primeros trimestres de 2012 con respecto a los tres primeros trimestres de 2011, concurren causas económicas aunque sea cierto que sus resultados en el período 2010-2012 arrojen beneficios, puesto que la reducción de ingresos tan sustancial socavará inexorablemente sus resultados,
Causas productivas: caída del volumen de ventas en los tres primeros trimestres de 2012 respecto de los tres primeros trimestres de 2013

SAN 11/03/2013

Roj: SAN 1025/2013

Nº de Recurso: 10/2013

Nº de Resolución: 42/2013

Fecha de Resolución: 11/03/2013

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 442

Causas: económicas y productivas

Pronunciamiento: falta de legitimación activa

Resumen: Legitimación activa: Miembros del Comité de empresa: carecen de legitimación activa 2 miembros del Comité de empresa, pues el CE es un órgano colegiado y sólo puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. En suma, los representantes unitarios miembros de un comité de empresa únicamente pueden impugnar como tales el despido colectivo por decisión mayoritaria de dicho comité; decisión que en el caso no consta que se haya adoptado

Sección sindical Se desestima la legitimación de dos miembros, porque si bien los Estatutos del Sindicato prevén la formación de secciones, no regulan su funcionamiento, ni establecen sus competencias, ni consta un reglamento de funcionamiento interno, ni consta su designación democrática. Insuficiencia de un escrito de los dos miembros manifestando respaldar la demanda en nombre de la Sección Sindical, sin otro elemento que acredite la representación.

SAN 20/03/2013

Roj: SAN 1280/2013

Nº de Recurso: 219/2012

Nº de Resolución: 50/2013

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 466

Causas: económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen:

Competencia funcional: Corresponde a la AN cuando se producen despidos en centros de trabajo de la misma empresa situados en diversas CCAA

Legitimación pasiva: en caso de acuerdo, los representantes legales o sindicales, que no lo suscribieron, estarán legitimados para impugnar la medida, si bien los representantes sindicales habrán de acreditar implantación en el ámbito del despido colectivo. - Por el contrario, la norma no exige que los representantes unitarios ostenten la representación total de la plantilla.

Caducidad de la acción: en casos de grupos patológicos se descarta la caducidad de la acción, siempre que se haya impugnado en tiempo y forma el despido, cuando en el transcurso del procedimiento se considera necesario ampliar la demanda frente a otra parte, puesto que desentrañar un entramado empresarial complejo de un grupo multinacional en un plazo de veinte días hábiles es extremadamente complicado, siendo irrelevante, que desde el inicio se conociera que la demandada era la empresa matriz, puesto que dicha circunstancia no acredita por si misma la concurrencia de grupo patológico, que es la causa de pedir frente a la misma.

Grupo patológico: no se aprecia porque no se ha probado que concurra confusión patrimonial entre las tres mercantiles codemandadas, sin que quepa presumirlo por el mero hecho del control societario de una sobre otra, siendo irrelevante, que una comprara dos parcelas a otra, puesto que lo hizo dentro de los precios tasados, que se pagaron efectivamente, cuya cuantificación se devalúa geoméricamente día por día, como es manifiestamente notorio y sirvió, como subraya el informe de la administración concursal para atender al pago de salarios y otros débitos inmediatos

Negociación y requisitos formales

a comunicación del despido colectivo a una autoridad laboral incompetente no es determinante de nulidad.

Documentación en período de consultas : se cumple cuando se ha aportado, incluso, las cuentas consolidadas de la empresa matriz, que solo son exigibles cuando exista obligación de consolidar cuentas con la demandada y existan saldos acreedores y deudores con la promotora del despido colectivo, lo que ni siquiera se ha acreditado por los demandantes, acreditándose, de este modo, una vocación de transparencia por parte de la empresa demandada, que permite descartar que haya impedido o limitado los derechos de información de los demandantes, quienes tuvieron la información necesaria para conocer cabalmente la situación existente y promover las propuestas, que consideraron oportunas,

Buena fe: el período de consultas no es una mera formalidad, siendo exigible, por consiguiente, que durante el mismo, una vez identificadas las causas, se debatan las alternativas al despido colectivo, propuestas por la RLT, ya sea su retirada, su reducción o la mejora de condiciones a los trabajadores afectados. - Pero debatir no equivale a alcanzar acuerdos, puesto que si la situación de la empresa es tan calamitosa, que su única salida es su liquidación, no constituye expresión de mala fe defender que la única alternativa es el cierre y consiguientemente el despido de todos los trabajadores de la plantilla.

SAN 27/03/2013

Roj: SAN 1282/2013

Nº de Recurso: 74/2013

Nº de Resolución: 58/2013

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Trabajadores afectados:141

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Falta de legitimación activa

Resumen: Legitimación activa , **Sección sindical:** Implantación insuficiente

Sección sindical de CGT en el centro de trabajo de Madrid , sin que se haya acreditado el número de afiliados a dicha sección, quien no tiene representantes unitarios ni en el centro de Madrid, ni en los centros de trabajo de Valladolid o Barcelona y no aporta prueba alguna sobre la afiliación en la empresa y por tanto sobre su implantación

La implantación suficiente existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto o en el de afectación del despido.

SAN 04/04/2013

Roj: SAN 1389/2013

Nº de Recurso: 66/2013

Nº de Resolución: 63/2013

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 124

Causas: organizativas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Negociación y requisitos formales : la empresa aportó toda la documentación, exigida por el *art. 51.2 ET* y el *art. 5 RD 1483/2012*. - Las partes negociaron efectivamente, puesto que cruzaron ofertas y contraofertas, que concluyeron finalmente con acuerdo, suscrito por el 70% de los representantes de los trabajadores, en cuya virtud se redujo el número de despedidos, se mejoraron significativamente las indemnizaciones y se promovieron medidas de recolocación efectiva, especialmente para el centro de Zaragoza, que era el más damnificado y se aseguró el abono del convenio especial para los trabajadores mayores de cincuenta años.

Buena fe : se aportaron los contratos mercantiles solicitados por el sindicato y buena parte de la documentación económica exigida que, como subrayó la empresa en el acta de 9-01-2013, no era exigible, puesto que el despido no se fundamenta en causas económicas, sino en Causas organizativas y productivas.

Proporcionalidad: la medida de despido es proporcionada pues se ofertó el traslado y sólo 1 de 80 trabajadores lo aceptó

Sólo es viable **conocer en sede judicial sobre alternativas al despido colectivo, cuando dichas alternativas se propusieron en el período de consultas por los representantes de los trabajadores** con la representatividad suficiente para imponerlas, puesto que esa es la finalidad del período de consultas: evitar los despidos colectivos, reducirlos o atenuar sus consecuencias. - Las alternativas propuestas han de ser operativas, porque no basta su proposición, por razonable e ingeniosa, que pudiera parecer, ya que cualquier alternativa al despido tendrá un coste que debe asumirse por los representantes de los trabajadores, que la promuevan, en cuyo caso será viable el control judicial de dicha proposición, puesto que permitirá comprobar si el despido, una vez acreditadas las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que se base, constituye medida adecuada o no, lo que exigirá probar que la medida alternativa permitiría alcanzar esencialmente los mismos objetivos perseguidos con el despido y que se apoyó por los representantes necesarios para su ejecución.

Conexión de funcionalidad : la desaparición de las finalidades del despido del redactado del *art.51.1 ET* **Ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios**, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben **relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir**, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del *art. 4 del Convenio 158 de la OIT.* La necesidad de adecuar las causas y sus efectos sobre los trabajadores afectados, se refuerza por la regulación, contenida en los *arts. 22.3y 24.4 RD 1362/2012, de 27-09*, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos.

Justificación del despido: económico o productivo, exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del *art. 51.1 ET* no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, sino que habrá de acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva. Reitera doctrina (*SAN 21-11-2012, proced. 167/2012*)

Proporcionalidad : exige el empleo como técnica de ponderación tanto de la razonabilidad como proporcionalidad, que constituye, en suma, una técnica de ponderación de los sacrificios.

Así pues, una vez acreditada la concurrencia de la causa económica o productiva, o de ambas a la vez, como sucederá en la mayoría de los supuestos, en tanto que la causa productiva se producirá normalmente en situaciones económicas negativas, el empresario deberá acreditar que el contrato ha devenido superfluo en términos económicos, porque ha perdido su relevancia económica para el empresario, o lo que es lo mismo que el contrato ha perdido su objeto y su causa, que son los presupuestos obligados para su permanencia, conforme a lo dispuesto en el *art. 1261 CC*, lo que sucederá cuando la prestación de trabajo ha perdido su utilidad económica para el empresario por causas objetivas sobrevenidas, del mismo modo que el trabajador puede extinguir justificadamente su contrato de trabajo cuando el empresario no está en condiciones de proporcionarle trabajo efectivo o de retribuir su trabajo.

SAN 16/04/2013

Roj: SAN 1548/2013

Nº de Recurso: 368/2012

Nº de Resolución: 71/2013

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 1.751

Causas: Económicas, organizativas y productivas

Pronunciamiento: Caducidad de la acción

Resumen: Caducidad de la acción: La caducidad en el procedimiento de despido es una institución procesal de orden público, cuya finalidad es garantizar la seguridad jurídica de las partes, exigiéndose, por tanto, impugnar el despido en un plazo relativamente corto, para asegurar una respuesta judicial urgente, entendiéndose que la acción decae cuando no se impugna en el plazo.

La fecha en que el acuerdo alcanzado en el período de consultas adquirió eficacia fue el 18-10-12 y la demanda no se presentó hasta el 17-12-12; es decir, transcurridos con creces los 20 días hábiles de plazo

Acuerdo en período de consultas: no procede la nulidad porque la firma por CGT del acuerdo no sea refrendada por asamblea de afiliados, cuando, ni siquiera acogiendo su tesis, daría lugar a la nulidad de la medida, puesto que, aun sin la firma de CGT, el acuerdo habría continuado siendo válido, dada la representatividad de este sindicato y que fue sólo la asamblea de afiliados de Madrid la que rechazó la firma del acuerdo, sin que de ahí quepa deducir, en absoluto, que la suscripción del mismo se haya llevado a cabo en contra de lo deseado mayoritariamente por los trabajadores -no ya de Madrid, sino de la totalidad de Sindicatos de CGT presentes en la empresa-,

Buena fe: el Comité Confederal de la CGT entendió que la firma del acuerdo vulneraba los Acuerdos Confederales e instó su retirada, argumentando que la CGT no podía firmar el despido porque "se posiciona en contra de la destrucción de empleo" y "no puede aceptar que el dinero público se utilice para despedir a trabajadoras y trabajadores". Tal postura podría implicar que, de adoptarse semejante posición apriorística como pauta general inamovible para todos los períodos de consultas en el sector bancario, los representantes de CGT llegarían al mismo con su buena fe negociadora fuertemente cercenada, lo que no solo supondría un incumplimiento legal consciente y voluntario sino que, a efectos prácticos, mermaría de modo significativo la contundencia de sus alegaciones en una posterior impugnación de los despidos colectivos por ausencia de buena fe negociadora de la contraparte.

SAN 22/04/2013

Roj: SAN 1672/2013

Nº de Recurso: 73/2013

Nº de Resolución: 78/2013

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 86

Causas: Económicas, organizativas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Comisión negociadora: validez de las comisiones híbridas, integradas por RLT y representantes ad hoc de los centros en que no hay representación unitaria.

En la empresa demandada no hay secciones sindicales de empresa, el período de consultas pudo acometerse legítimamente por los representantes de los trabajadores de los centros con representación unitaria , porque lo permite tanto el *art. 51.2 ET*, como el *art. 26.1* del Reglamento, (*SAN 21-11-2012, proced. 167/2012*), aunque esa alternativa legal y reglamentaria no resuelve razonablemente los problemas de representación en empresas en las que hay muchos más centros de trabajo sin representantes de los trabajadores, que centros con representantes unitarios, por cuanto los representantes, elegidos en algunos centros, tienen que tomar decisiones muy relevantes respecto a trabajadores que no les han elegido, lo cual dificultará alcanzar consensos eficientes. Por ello se admite, aunque dicha opción no se contempla ni en el *art. 51 ET*, ni en el *art. 26* del Reglamento, (*SAN 28-09-2012*), la conformación de comisiones híbridas, compuestas por los representantes de los trabajadores y por representantes elegidos ad hoc, siempre que dicha alternativa sea negociada y se asegure la ponderación de voto para garantizar que se cumple con la exigencia, contenida en el *art. 28.1* del Reglamento, según la cual los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados

SAN 26/04/2013

Roj: SAN 1825/2013

Nº de Recurso: 29/2013

Nº de Resolución: 85/2013

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 644

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Comité intercentros : la empresa demandada promovió un despido colectivo que afectaba a varios centros de trabajo. Dado que las secciones sindicales mayoritarias decidieron no ser interlocutores durante el período de consultas; el comité intercentros tiene, entre sus funciones convencionales, la negociación del período de consultas de los despidos colectivos; y finalmente, se trata de un órgano representativo de todos los trabajadores de la plantilla, puesto que todos sus representantes participan en su composición, la conclusión es que la interlocución del período de consultas con el comité intercentros se ajustó plenamente a derecho.

Buena fe: existe mala fe del Sindicato porque si consideraba que debió negociarse con las secciones sindicales debió hacerlo valer desde el inicio y no al final del período de consultas.

Acuerdo: Posibilidad de Acuerdo condicional de no despedir La promoción del despido no contradice los actos propios de la empresa demandada, aunque sea cierto que el 3-08-2012 se comprometió a no realizar despidos colectivos, por cuanto dicho compromiso estaba condicionado a la negociación del nuevo convenio colectivo, que no se ha producido hasta la fecha, por lo que no puede bloquear el ejercicio de derechos legales, al no haberse cumplido la condición, conforme dispone el *art. 1.114 CC.*

Sector público: PARADORES DE TURISMO, SA es una sociedad mercantil pública, participada al 100% por el Estado, por lo que forma parte del sector público, aunque no es Administración Pública, (*SAN 11-02-20 13, proced. 342/2012*), por lo que debe aplicársele lo dispuesto en los *arts. 51y 52. c ET*, de conformidad con lo dispuesto en la *Disposición Adicional Vigésima de la Ley 3/20 12, no siéndole aplicable, las exigencias, reclamadas en la norma antes dicha*, para las Administraciones Públicas.

Causas económicas: pérdidas de 51.388.383 euros solo en el período 2010-2012, constituyen claramente una situación económica negativa,

Causas productivas: los resultados de explotación de la empresa se están desplomando con la consiguiente reducción de su volumen de negocio, causado por una pérdida geométrica de clientes, que supera el 50% en el año 2012, aunque se han reducido los precios,

Buena fe: La fragmentación del despido colectivo, dividido artificialmente en tres partes, pese a que las empresas constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, quiebra el principio de buena fe, que les era exigible de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET, puesto que impedía, como reflejan los informes de la Inspección de Trabajo, comprobar cual era la auténtica realidad empresarial, siendo absolutamente revelador, a nuestro juicio, que se negociara conjuntamente durante el período de consultas, aunque se intentara ocultar dicha negociación mediante la suscripción de actas diferenciadas.

SAN 13/05/2013

Roj: SAN 1756/2013

Nº de Recurso: 89/2013

Nº de Resolución: 93/2013

Fecha de Resolución: 13/05/2013

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 10

Causas: económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen:

Legitimación activa:

Comisión ad hoc: tienen legitimación tanto para negociar como para demandar por despido colectivo en caso de falta de acuerdo y en algunos supuestos en caso de acuerdo.

La comisión ad hoc carece de personalidad jurídica y para comparecer en juicio no debe otorgar poderes a sus integrantes. Las tres demandantes fueron quienes representaron a sus compañeros durante el período de consultas y el único modo de otorgar poderes es hacerlo personalmente, puesto que la denominada "comisión ad hoc", regulada en el art. 51.2 ET, para los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, carece de personalidad jurídica, por lo que no era posible que las demandantes pudieran otorgar poderes en su nombre.

Cuando el art.124.1 LRJS habla de **-representantes «legales»-** supone que cualquiera de los representantes unitarios (delegados de personal, comités de empresa) o sindicales de los trabajadores podrá interponer la demanda; también, aunque no se haya previsto expresamente, la comisión ad hoc designada conforme a lo previsto en el *art. 41.4 ET* por remisión del *art. 51.2 ET*, en defecto de representación legal (*STSJ Cataluña de 23 mayo 2012 [AS 2012, 1049]* , *rec. 10/2012*, *STSJ Madrid de 11 junio 2012 [AS 2012, 2556]* , *rec. 22/2012*); obviamente, siempre que los sujetos colectivos citados no hubieran llegado a un acuerdo con el empresario durante el período de consultas, pues lo contrario supondría contravenir el principio general del derecho que prohíbe *venire contra factum proprium* , aparte que el *art. 124.4 LRJS* exige demandar a los firmantes del acuerdo y no es posible que puedan actuar como demandantes y demandados en el mismo procedimiento; a no ser que en la obtención del acuerdo hubiera mediado dolo, coacción, fraude o abuso de derecho, y estos vicios hubieran sido constatados con posterioridad por quienes suscribieron el pacto, en cuyo caso habría que reconocerles seguramente la posibilidad de impugnarlo

Legitimación activa: Trabajadores: la legitimación para impugnar colectivamente corresponde, en cualquier caso, a los representantes de los trabajadores y no a sus representados, quienes podrán, en su caso, no interponer las acciones individuales, a las que tendrían derecho, caso de estimarse las demandas. **Período de consultas:** el período de consultas se constituye en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (art. 2.2 Directiva). - Así pues, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe

Buena fe : mala fe de la parte social: los representantes de los trabajadores, no hicieron ni una sola proposición constructiva, que pudiera considerarse por la empresa, ni para evitar, ni para reducir el número de despedidos, ni criticaron, ni ofrecieron alternativa alguna al plan de acompañamiento social, que se les propuso por la demandada, por lo que no podemos anular el despido por ausencia de voluntad negociadora empresarial, por cuanto las limitaciones de la negociación efectuada son imputables a ambas partes

Plan de acompañamiento social : no es motivo de nulidad un plan de acompañamiento que no contiene más que propuestas genéricas, relacionadas con una futura formación de los despedidos, así como con la futura empleabilidad de los mismos.

Rebus sic stantibus: un claro deterioro empresarial respecto a la situación de 2011, que fue la valorada al convenirse la reducción de jornada, justificaría por si sola la promoción de una nueva actuación empresarial consistente en acordar despidos.

SAN 20/05/2013

Roj: SAN 1760/2013

Nº de Recurso: 108/2013

Nº de Resolución: 95/2013

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 2250

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen:

Rebus sic stantibus: Acuerdo previo de despido colectivo no implementado: aún estando pendientes medidas acordadas en el despido colectivo previo, la entidad había entrado en una espiral de pérdidas crecientes y además debía hacer frente a unas condiciones determinadas en orden a conseguir la financiación pública sin la cual no podría seguir operando. Creemos que la situación justificaba sobradamente la implementación de un nuevo proceso de despido colectivo.

Documentación en período de consultas : No existe obligación legal ni reglamentaria de suministrar la documentación en papel, siendo, además, razonable que se utilicen soportes digitales cuando la información es voluminosa. Es verdad que ello puede impedir que se examine su contenido en la concreta reunión en que se entrega, pero esta circunstancia queda neutralizada siempre que la representación social esté en condiciones de analizarla adecuadamente y pronunciarse y debatir sobre ella, aunque tal cosa suceda en la reunión subsiguiente

Período de consultas: cabe acumular las medidas de extinción y medidas de flexibilidad interna en un mismo proceso: la empresa no se limitó a convocar un período de consultas exclusivamente de despido colectivo, sino que precisó que convocaba también a consultas al amparo de los *arts. 40, 41y 47 ET*, y nada impide la sustanciación simultánea de estos procedimientos siempre que se cumplan los requisitos formales y materiales previstos a tal efecto en cada uno de los preceptos reguladores. Pero es que ni siquiera hacía falta esta convocatoria múltiple, porque es parte del período de consultas del despido colectivo el debate que pueda suscitarse sobre cada una de estas cuestiones, y ello podrá dar lugar, en su caso, a la adopción de medidas de flexibilidad interna que sustituyan o acompañen a la flexibilidad externa, puesto que, si no pudieran contemplarse en el proceso de despido colectivo, sería absurdo que el legislador las planteara al hilo del mismo

SAN 04/06/2013

ROJ: SAN 2461/2013

Recurso: 1/2013

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN.

Trabajadores afectados: 93

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulo

Resumen: Despido colectivo: naturaleza: El despido colectivo no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un despido colectivo, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo

Período de consultas: tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. - Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil (*STJCE 10-09-2009*, TJCE 2009\263). - Dicha información no puede eludirse, siquiera, aunque la empresa esté en proceso de liquidación (*STJCE 3-03-2011*, EDJ 2011/8346). - Tampoco es eludible cuando la decisión ha sido tomada por la empresa dominante (*art. 2.4 Directiva* y *art. 51.8 ET*), lo cual obligará efectivamente a acreditar que concurre una sociedad dominante, cuya carga probatoria corresponderá a quien lo denuncie

Legitimación pasiva: Grupo patológico: necesidad de alegarlo en la demanda y demandar a sus integrantes. La Sala no puede entrar a conocer sobre la naturaleza patológica del grupo de empresas, en el que se encuadra ENERGY, porque las pretensiones de la demanda no se fundaron en dicha causa, ni se demandó a las demás empresas del grupo, especialmente a la dominante que es MRC. -

Grupo de empresas mercantil Consolidación de cuentas: Documentación en período de consultas grupo mercantil con obligación de consolidar que no aporta las cuentas consolidadas, por lo que se declara la nulidad del despido

Dicha omisión es absolutamente relevante, puesto que impidió manifiestamente que los representantes de los trabajadores tuvieran conocimiento cabal de la situación de la empresa, encuadrada en un grupo de empresas con las características descritas, lo que impidió consecuentemente que pudieran realizar ofertas y contrapropuestas, orientadas a los objetivos finales del período de consulta, puesto que la información disponible era absolutamente insuficiente, lo que nos lleva a concluir que nunca se negoció de buena fe por la empresa demandada.

SAN 10 /06/2013

ROJ: SAN 2463/2013

Recurso: 112/2013

Ponente: MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Trabajadores afectados: 275

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Inadecuación de procedimiento: la vía adecuada para reclamar la prioridad de permanencia de un RLT es la de despido individual.

Justificación del despido la justificación del **despido** económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del *art. 51.1 ET* no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. (reitera doctrina SAN 21/11/12)

Criterios de selección de los afectados: la empresa no puede omitir tal información, pues afecta a la razonabilidad de las causas.

Los criterios de selección, los que permiten a los representantes de los trabajadores examinar la conexión de funcionalidad de la causa alegada, en un contexto de afectación potencial generalizada

La designación genérica de toda la plantilla como afectada no cumple con la exigencia legal de informar sobre los criterios de selección, si bien en el caso concreto, y en otros similares hay que matizar tal conclusión, porque el colectivo de trabajadores susceptible de quedar afectado es, en efecto y realmente, más amplio que el que responde al número exacto que se pretende despedir, pudiendo extenderse, excepcionalmente, a la totalidad de la plantilla. Así ocurre, por ejemplo, en las empresas cuya actividad es móvil, en el sentido de que se vincula a proyectos que van iniciándose y finalizando con posibilidad de renovación o prórroga, de modo que, aunque se sepa que la caída del negocio conllevará pérdida de actividad, no se puede conocer a ciencia cierta la totalidad de proyectos que se verán afectados concretamente, y que determinarán que los contratos laborales vinculados a los mismos devengan superfluos en términos económicos.

Actas : la falta de firma de las actas en el período de consultas no es vicio de nulidad cuando ese incumplimiento es imputable exclusivamente a quienes debían suscribirlas, que no lo hicieron a pesar del requerimiento de la empresa. Las reuniones existieron, y nada en la ausencia de firma de las actas hace pensar que ello se debiera a la disconformidad con el contenido en ellas reflejado. Tampoco puede deducirse que no se firmaran por desconocer su existencia, puesto que no solo fueron remitidas por la empresa a las secciones sindicales, sino que, incluso en el hipotético caso de no haberlas recibido, tampoco se reclamó su envío

Falta de ocupación efectiva: inexistencia - El sistema de recolocación acordado es modélico. No se trata, en absoluto, de dejar sin ocupación efectiva a los trabajadores, sino de asumir que por las características de la actividad empresarial, en la que se suceden proyectos que continuamente están comenzando y finalizando, la desasignación a un proyecto no determina, inexorable e inmediatamente, la pérdida de función económica del contrato. Se apuesta por un tiempo de espera entre la desasignación y la extinción contractual, durante el que una comisión paritaria estudia la posible asignación a otro proyecto vivo o que pueda surgir durante dicho período; tiempo de espera que no deja desasistido al trabajador, sino que es asumido por la empresa durante los primeros quince días a pesar de que no tenga ocupación efectiva que ofrecerle, y que se completa con la suspensión del contrato durante tres meses, porque es razonable esperar, en una actividad como la que presta OESÍA, que pudieran llegar a surgir oportunidades de nueva asignación.

SAN 12/06/2013

Roj: SAN 2467/2013

Nº de Recurso: 143/2013

Nº de Resolución: 119/2013

Ponente: MANUEL POVES ROJAS

Trabajadores afectados: 484

Causas: Económicas

Pronunciamiento:

Resumen: **Legitimación activa: Sección sindical** considera que carece de legitimación activa el sindicato CGT, que tiene representación en órganos unitarios de algunos centros pero no en los dos centros afectados por los despidos, por lo que no siendo un despido de empresa no se acredita **Implantación** suficiente en el ámbito de afectación del despido. Reitera doctrina SAN 27-03-2013, proced. 74/2013.

Legitimación activa: Sección sindical . Está legitimado activamente el sindicato COP, que participó en la comisión negociadora. El concepto de **Implantación** no ha de ser objeto de interpretación rígida . Es exigible presencia en el ámbito de afectación del despido pero no es necesaria dicha presencia en todos y cada uno de los centros afectados, porque si se hiciera así, la impugnación del despido quedaría limitada a los sindicatos mayoritarios, quienes podrían, en determinados supuestos, no acreditar tampoco presencia en todos los centros afectados, lo que sucederá en múltiples ocasiones, cuando se trate de empresas complejas, en las que coexistan centros con representantes y sin representantes de los trabajadores.

Lo relevante es si el sindicato participó en la negociación del período de consultas, porque resultaría incongruente que quien negoció el despido colectivo , estuviera incapacitado para impugnarlo posteriormente, ya que la propia participación en la negociación acredita por si sola el requisito de implantación

Grupo de empresas mercantil: no es posible que el grupo de empresas mercantil promueva como tal un procedimiento de despido colectivo , aunque afecte globalmente a las empresas del grupo, porque dicha alternativa no está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico

La empresa dominante puede decidir el despido , aunque no forme parte del período de consultas, puesto que su papel es propio de un tercero, cuyas decisiones no eximen al empresario de cumplir las obligaciones de información y consulta con los representantes de los trabajadores, sin imponer ninguna obligación a la empresa dominante, quien no está obligada, por tanto, a participar en el período de consultas

Período de consultas: la intervención en el período de consultas del despido colectivo de las empresas, integradas en grupos de empresa mercantiles, regulado en nuestro ordenamiento jurídico, está referida en todo momento a cada empresa, puesto que en ninguna de las normas aplicables se contempla la participación del grupo como tal, aunque la jurisprudencia y doctrina contencioso-administrativa vino admitiendo con naturalidad la promoción de expedientes de regulación de empleo por grupos de empresa, como se subrayó en SAN 28-09-2012, proced. 154/2012

Vulneración de derechos fundamentales: Libertad sindical el despido colectivo , promovido por SANITARIOS, vulneró el derecho de libertad sindical de los comités de empresa de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, cuya sindicalización es absoluta, porque se les conminó a activar el despido de trabajadores de la sección de bañeras de Alcalá de Henares, cuyos puestos de trabajo no estaban afectados por el despido colectivo , si los representantes de los trabajadores optaban por ejercer su derecho de preferencia. Además, se exigió al comité de Alcalá de Guadaíra la dimisión , si es que querían mantener abierto el centro de trabajo antes dicho en los términos propuestos por el mediador

Prioridad de permanencia: la prioridad de permanencia, predicada en los arts.51.5, 68b) ET y art.10.3 LOLS, se refiere siempre a los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo y no a cualquier otro puesto de trabajo, del que se puede disponer, sea o no sea necesaria su amortización, para asegurar el derecho de prioridad de permanencia controvertido.

3.- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

3.1.- TSJ Andalucía

STSJ Andalucía 11/10/2012

Roj: STSJ AND 9350/2012

Nº de Recurso: 4/2012

Nº de Resolución: 2813/2012

Ponente: MARIA BEGOÑA RODRIGUEZ ALVAREZ

Trabajadores afectados: 8

Causas: Económicas y organizativas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Legitimación activa: el proceso que regula el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, proceso que nos ocupa, no puede dar comienzo mediante demanda ejercida a título individual por los trabajadores, posibilidad que solo se reconoce al representante legal de los mismos que es a quien por tanto la ley le reconoce la acción, como medio de defender una pretensión a través de una demanda en este específico procedimiento.

Legitimación pasiva falta de legitimación pasiva del Ayuntamiento que, se la limitado a ceder el derecho de superficie sobre una parcela de su propiedad a una de las empresas demandadas para construir una estación de servicios , sin que haya tenido intervención alguna en las sucesivas relaciones mercantiles que el titular del derecho de superficie cedido, ha tenido con los sucesivos titulares de este derecho y menos con los trabajadores que han venido prestando servicios en la estación de servicios que se construyo en la parcela cuyo derecho de superficie cedió el Ayuntamiento

Negociación y requisitos formales la empresa cumplió formalmente los requisitos que la norma exige al comunicar al trabajador representante de todos los demás el inicio del ERE y le ha citado a distintas reuniones a las que no ha asistido y ha concedido incluso una prórroga del periodo de consultas a petición del trabajador negociando incluso la posibilidad de ceder en subarriendo la explotación de la estación de servicios a la empresa que propuso el representante sindical .

Inadecuación de procedimiento: la sentencia se pronuncia sobre el derecho de una excedente voluntaria a ser indemnizada y sobre el derecho de puesta a disposición de la indemnización por parte de los trabajadores individuales, cuestiones que claramente están fuera del ámbito del art.124 LRJS.

STSJ Andalucía 25/10/2012

Roj: STSJ AND 8888/2012

Nº de Recurso: 4/2012

Nº de Resolución: 1662/2012

Ponente: JOSE LUIS BARRAGAN MORALES

Trabajadores afectados: 176

Causas: Económicas y organizativas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Prueba:** inadmisión de prueba pericial de gran complejidad en el mismo acto de la vista sin razonar por qué no se aportó con cinco días de antelación para su estudio por la demandada, conforme dispone el art. 124.10 LRJS

Administraciones Públicas: Ayuntamientos: la ley no exige que los despidos de los trabajadores, y en consecuencia los despidos colectivos, del Ayuntamiento sean competencia del Pleno, sino que esa decisión compete al Alcalde, sin perjuicio de que de la misma deba dar cuenta al Pleno, lo que en el caso enjuiciado, se produjo en el Pleno que tuvo lugar el 21 de junio de 2012 **Vulneración de derechos fundamentales:** inexistencia por falta de indicios de que los despidos no afecten a los que fueron en listas del PP y sí sólo a los que fueron en listas del PSOE.

Vulneración de derechos fundamentales: inexistencia de discriminación del personal laboral respecto del funcionario por el hecho de que éste no se vea afectado por el despido colectivo. Para poder apreciar la existencia de discriminación debe partirse del análisis de situaciones jurídicas homogéneas, circunstancia que no concurre en el régimen jurídico del personal laboral y del personal funcionario del Ayuntamiento de Estepona, condición que concurre casi exclusivamente en los Policías Municipales y los Bomberos al servicio de ese Ayuntamiento. Además, el expediente de regulación de empleo se encuentra regulado en las Administraciones Públicas se encuentra regulado en la *Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores*, aplicable exclusivamente al personal labora!

.Causas económicas: cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, entendiéndose que concurre esta última circunstancia cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos

La ausencia de una relación de puestos de trabajo o de un Plan de Ordenación de recursos humanos no le impide al Ayuntamiento hacer uso del despido colectivo.

No procede la exclusión del despido colectivo en el ámbito de las Administraciones Públicas o a la imposibilidad de que las actividades o servicios que prestan las Corporaciones Locales y que se sufragan mediante precios o servicios públicos no puedan presentar déficit

La condición de "sobrevenida" de la insuficiencia presupuestaria, cuya persistencia no se niega, se desprende de las obligaciones asumidas por el Ayuntamiento demandado al aprobar el Plan de Ajuste Económico reflejado en el hecho probado tercero y aprobado al Ayuntamiento por la Secretaría de Administraciones Públicas, en el que se comprometió a rebajar en 6.000.000 euros anuales el capítulo de gastos de personal.

Causas organizativas concurren esas causas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. Esa identificación de las Causas organizativas no tiene, pues, carácter cerrado. Y la más evidente causa organizativa justificativa del despido objetivo es el sobredimensionamiento de la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento, que trae su causa de la subrogación del Ayuntamiento en el personal laboral de las sociedades municipales disueltas,

Documentación en período de consultas: se considera que la petición inicial de documentación fue contestada de manera efectiva por el Alcalde, razonando de manera suficiente la no entrega de varios de esos documentos y aportando el informe solicitado sobre la distribución de la masa salarial entre funcionarios y trabajadores, sin que por parte de la representación legal de los trabajadores se insistiese en la aportación de dicha documentación. Teniendo en cuenta ello y valorando, además, que la solicitud de la documentación reflejada en las demandas no tiene amparo normativo alguno, la Sala concluye que la no aportación de dicha documentación no produce la nulidad del despido solicitada en las demandas

Buena fe: no cabe apreciar que el Ayuntamiento no negociase de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, acuerdo que, desde un principio, se presentaba muy difícil ante la negativa de los representantes legales de los trabajadores a dar su conformidad a despido alguno. Antes, al contrario, el Ayuntamiento siempre estuvo abierto y receptivo a la formulación de propuestas por parte de la representación legal de los trabajadores que llevasen consigo una reducción de 6.000.000 euros en el Capítulo I del Presupuesto. El ahorro que suponían las medidas propuestas por la representación legal de los trabajadores siempre estuvo muy lejos de los 6.000.000 euros de reducción en los gastos de personal, con lo que para conseguir el fin pretendido esa propuesta debería haber sido completada con una reducción general de sueldo del personal del Ayuntamiento del 22,76%.

STSJ Andalucía 29/11/2012

Roj: STSJ AND 11695/2012

Nº de Recurso: 8/2012

Nº de Resolución: 2769/2012

Ponente: JOSE MANUEL GONZALEZ VIÑAS

Trabajadores afectados: 15

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Legitimación activa: Sección sindical: la tiene aún cuando no cuente con representantes unitarios. Implantación suficiente: concepto tachado de ambiguo y carente de precisión, sujeto por tanto a diversas interpretaciones, pero cada vez sido menos restrictivas, hasta el punto de concluir que en definitiva, ha de atribuírsele a cualquier sindicato, bastando una implantación mínima (en el caso de SAN 14.2.91 con un solo afiliado para interponer conflicto colectivo). **Legitimación pasiva: Grupo patológico:** inexistencia por no constar la dirección unitaria o la confusión de plantillas, a pesar de que hubo trabajadores que puntualmente pasaron de una a otra empresa del grupo, puesto que ello obedece a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresa que no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar el empresario real.

Negociación y requisitos formales: el desfase de un día entre la comunicación de inicio de las consultas a los RLT y la puesta en conocimiento de ello a la autoridad laboral en modo alguno puede acarrear la nulidad

Causas económicas: para extinción de las relaciones laborales no basta sólo con la concurrencia de la causa económica o productiva, sino que es preciso, además, que constituya un hecho no previsto ni buscado intencionadamente por el empresario. (*SSTS Cont- Admvo: 11.11.2002, 7.-5.2003y 17.7.2008*)_ solo la causa deliberadamente provocada, esto es, aquellos comportamientos destinados a buscar la crisis, resultan ineficaces a la hora de justificar el despido

Criterios de selección de los afectados: antes de la reforma de la Ley 3/12, conforme el *TS en Sentencia 19.1.1998*, correspondía en principio al empresario la selección de los trabajadores que deben verse afectados por la extinción y su decisión, solo será revisable por los órganos judiciales, cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios.

Después de la Ley 3/12 la razonabilidad de la medida debe ser acreditada más si la misma ha sido cuestionada y fue tratada ya en el período de consultas, Resultando en consecuencia **necesario, la identificación o designación por parte de la empleadora de los criterios de selección de los trabajadores que han de verse afectados por la medida, como presupuesto imprescindible para apreciar la adecuada justificación de los despidos**, puesto que está directamente relacionado con el fondo de la decisión extintiva como considera igualmente *SAN 15.10.2012* que acaba concluyendo por ello, que por tanto, **la empresa no sólo debe acreditar la concurrencia de la causa propiamente dicha, sino que también ha de argumentar acerca de sus efectos sobre los contratos de trabajo que justifican su extinción**, y aquí es donde cobran especial protagonismo, los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido, puesto que su identificación tiene que estar relacionada con la pérdida de utilidad de sus contratos a raíz de la concurrencia de la causa alegada. **La falta de precisión de los criterios de selección de los afectados comporta la nulidad de la medida extintiva.**

STSJ Andalucía 13/02/2013

Roj: STSJ AND 572/2013

Nº de Recurso: 3/2012

Nº de Resolución: 475/2013

Ponente: JESUS SANCHEZ ANDRADA

Trabajadores afectados: ?

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: siendo grupo patológico de empresas, no se le entregó la documentación relativa a todas las empresas del grupo, tan solo la de JEZIRAT MOTOR, S.A.

STSJ Andalucía 20/03/2013

Roj: STSJ AND 251/2013

Nº de Recurso: 11/2012

Nº de Resolución: 938/2013

Ponente: EVA MARIA GOMEZ SANCHEZ

Trabajadores afectados: 260

Causas: Económicas

Pronunciamiento: No ajustado a derecho

Resumen: Criterios de selección de los afectados: existencia de arbitrariedad en la aplicación de los criterios que, en general eran objetivos y razonables

Administraciones Públicas: (Ayuntamiento) la igualdad mérito y capacidad se tienen en cuenta para el acceso, pero también para la salida de la Administración

Se ha dado un cumplimiento formal a lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la presentación y explicación de los criterios de selección utilizados para la designación nominal de los trabajadores afectados por la medida extintiva, lo que impide la declaración de nulidad de la misma

Sin embargo, **en la aplicación de estos criterios se ha incurrido en arbitrariedad**, lo que adquiere una mayor gravedad dada la condición de Administración Pública de la parte demandada. La aplicación del criterio genérico para la determinación del número de afectados, así como la aplicación del criterio objetivo de la edad, ha sido ajustada a derecho. Ahora bien, **en la aplicación del sistema o criterio de evaluación continua, se ha incurrido en una absoluta arbitrariedad**, proscrita por el *artículo 9.3 de la Constitución*, que contempla la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos. Para aplicar el **criterio de evaluación continua, se estableció que los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, debían determinar qué trabajadores tenían mayor competencia técnica, formación, experiencia o polivalencia**. De este modo, por exclusión, se extinguiría el contrato de los que reunieran en menor medida estos criterios. Y, en puridad, con estos parámetros, **se garantizaba el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, exigidos en el artículo 103 de la Constitución, para el acceso a la Administración Pública, pero que también podrían servir para concretar la permanencia o la salida de la misma, constituyendo un criterio objetivo y razonable**. La cuestión se centra en la valoración que han realizado los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, que sin pedir el correspondiente curriculum a cada uno de los empujados, sin valorar el tiempo de prestación de los servicios en la delegación correspondiente o en un puesto de trabajo análogo, sin evaluar la formación académica, el ostentar un título universitario, o la formación específica para desempeñar el puesto de trabajo, elaboraron una lista de trabajadores no prescindibles. No obstante lo cual, algún trabajador de los contenidos en la lista de trabajadores no prescindibles para la delegación, fue afectado por el despido colectivo

3.2.- TSJ Aragón

STSJ Aragón 10/12/2012

Roj: STSJ AR 1824/2012

Nº de Recurso: 527/2012

Nº de Resolución: 699/2012

Ponente: JOSE ENRIQUE MORA MATEO

Trabajadores afectados: 14

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Comisión ad hoc:** la empresa, con plantilla de 15 trabajadores, se dirigió en primer lugar al Delegado de personal, iniciando el periodo de consultas y entregándole la documentación prevista en el *art. 51 .2 del ET*. Por enfermedad del Delegado, las siguientes reuniones, se celebraron con la comisión de tres trabajadores elegidos democráticamente por la plantilla, no siendo ello motivo de nulidad

Período de consultas: **Buena fe:** sólo consta la comunicación de la empresa, la celebración de tres reuniones y su infructuoso resultado, pero de ello no se puede extraer la conclusión de que una u otra parte negociaran sin buena fe.

Los resultados de la empresa, reflejados sobre todo en una gran disminución de su volumen de negocio en los últimos dos años, presumiblemente causada por una drástica bajada de la actividad de construcción de naves industriales, de carácter general, no dejaban margen para discutir otra cosa que el cumplimiento de los requisitos legales y las consecuencias económicas del cierre de la empresa, ahora en situación preconcursal, por lo que los trabajadores no contemplaron ni ofrecieron alternativa a la empresa durante el periodo de consultas, de 27 días de duración

Causas económicas Causas productivas: existencia de pérdidas en la cuenta de resultados, disminución persistente del nivel de ventas, y disminución clara del volumen de negocio, sin duda producido por el descenso de la demanda del producto empresarial -construcción de naves industriales-

Grupo patológico: inexistencia. grupo familiar, dirigido por un único Administrador, pero "Carlos Bayo SL" carece, en relación con las otras dos empresas, de los elementos adicionales necesarios para constituir grupo laboral de empresas: funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo; prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales; confusión de plantillas o de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

STSJ Aragón 18/12/2012

Roj: STSJ AR 1823/2012

Nº de Recurso: 526/2012

Nº de Resolución: 711/2012

Ponente: CARLOS BERMUDEZ RODRIGUEZ

Trabajadores afectados: 38

Causas: Económicas y productivas.

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Grupo patológico:** entre Curbimetal y Curbiperfil concurren las identidades precisas para entender que hay grupo laboral. Ambas sociedades se caracterizan, tanto en su organización interna como en su configuración exterior, por una actuación y comportamiento unitarios conforme a las directrices trazadas por su común administrador único, compartiendo actividad industrial, sede social y centro de trabajo, donde se atiende indiferenciadamente al ciclo productivo por los trabajadores de las dos plantillas y se factura de forma indistinta. Son significativos a este respecto los intercambios de material entre las dos sociedades. No ocurre lo propio con respecto a "Carlos Bayo, S.L." que comparte con las dos las anteriores un mismo administrador social y una actividad industrial afín o complementaria --no igual-- en el sector de la construcción, pero nada más.

STSJ Aragón 14/01/2013

Roj: STSJ AR 412/2013

Nº de Recurso: 715/2012

Nº de Resolución: 5/2013

Ponente: RAFAEL MARIA MEDINA ALAPONT

Trabajadores afectados: 15

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Buena fe: la empresa se mantuvo en ofrecer la indemnización legal y las RLT solicitaron una mejora de la misma; hubo tres reuniones, la empresa facilitó la documentación, y ninguna de las partes realizó contrapropuesta alguna. No puede concluirse pues que la empresa nunca hubiera tenido intención de llevar a buen fin el período de consultas, o incluso que dicho período ha estado vacío de contenido, es decir, que se convocase exclusivamente para cumplir formalmente el trámite. Ni que la postura de las trabajadoras significara otra cosa sino que en aquel momento no vieran solución alternativa a las extinciones.

Inadecuación de procedimiento: no puede examinarse en él la alegación relativa a la falta de requisitos formales en las respectivas comunicaciones remitidas, de forma individual, a las demandantes. **Proporcionalidad:** no es dable el examen de la conducta empresarial relativa a la modificación de su actividad económica pues, como dijo la Sala Cuarta del *Tribunal Supremo en sentencia de 2.3.2009 rcud. nº 1605/2008*, no nos incumbe a los Tribunales de Justicia tratar de hallar otras soluciones organizativas que estimemos más adecuadas sustituyendo la misión que la Ley y la realidad económica encomiendan al empresario.

Levantamiento de velo: la mera condición de accionistas minoritarios de una de las sociedades (Curbiperfil) o la alegada de apoderados de Curbimetal no autoriza para hacer recaer sobre ellos la condición de empresarios reales de los trabajadores de esta última entidad.

La condición de administrador único y en la existencia de la denominada "cuenta de socio" abierta a su nombre, como datos demostrativos de un grado de confusión patrimonial e integración en caja única de todo el conglomerado, en el que diluir el patrimonio de las sociedades y el particular del interesado hasta formar un todo homogéneo e indistinguible.

Una cosa es la responsabilidad de los administradores societarios basada en el incumplimiento de las obligaciones propias de su cargo (*artículos 236.1y 241 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 julio 2010*, cuyo enjuiciamiento, en términos generales (vid. por todas la *sentencia del Tribunal Supremo de 8.5.2002 [r. 3079/2001]*), se sitúa fuera del ámbito competencial del orden jurisdiccional social, y otra la que pudiera atribuírseles mediante **la técnica del "levantamiento del velo"**, mecanismo, siempre excepcional, para el caso de **una configuración artificiosa de empresas aparentes, sin sustrato real, cuya exclusiva finalidad es la dispersión o elusión de responsabilidades laborales** (*sentencias del Tribunal Supremo de 25.5.2000 [r. 895/1999], 9.7.2001 [r. 4378/1999], 26.12.2001 [r. 139/2001] y 20.1.2003 [r. 1524/2002]*),

. La existencia de la cuenta de socio desmiente en cierto modo el propio concepto de caja única, reservado para el caso de tal «interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas demandadas» que se ha generado una situación de «confusión de actividades, propiedades y patrimonios» en la que «todos los demandados han venido beneficiándose de la actividad profesional del demandante» (*sentencias del Tribunal Supremo de 6.3.2002 [r. 1666/2001] y 9.7.2001 [r. 4378/1999]*), y para el que carecerían de sentido propio los apuntes de la repetida "cuenta de socio", sin que ello suponga un juicio de valor sobre la oportunidad de las operaciones que los soportan.

Buena fe: no se ha suministrado a los representantes de los trabajadores los elementos de juicio suficientes para formar un criterio exacto sobre la inexorabilidad o, cuanto menos, conveniencia de la única opción que la empresa les planteó en las consultas --extinción de un número fijo de contratos-- frente a la mayor flexibilidad en este orden --reducción del número de trabajadores afectados o de la jornada laboral de los demás-- ofrecida a cambio por dicha representación. Lo que permite llegar a la conclusión de que aquel deber recíproco de la buena fe (*artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores*) no se ha respetado por la empresa, con lo que la medida adoptada se debe considerar, nula.

3.3.- TSJ Castilla La Mancha

STSJ Castilla La Mancha 19/12/2012

Roj: STSJ CLM 3648/2012

Nº de Recurso: 9/2012

Nº de Resolución: 1476/2012

Ponente: JOSE MONTIEL GONZALEZ

Trabajadores afectados: 24

Causas: Económicas, organizativas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Legitimación activa:** **Implantación:** la tiene el Sindicato que sin tener representantes en el Comité de Empresa tiene 7 de 58 trabajadores afiliados (12,07%). La tiene la representante sindical invitada a asistir al período de consultas por la empresa con voz pero sin voto, a la que se entregó la documentación y que intervino en las diversas reuniones.

Período de consultas: resulta contraria a las exigencias de la buena fe la pretensión de obtener la nulidad del despido por haberse excedido el plazo máximo de duración de las negociaciones, cuando ello se debe al acuerdo de ambas partes negociadoras, con expreso respaldo mayoritario de los trabajadores directamente afectados.

Buena fe: Documentación en período de consultas la empresa ha cumplido sobradamente con la finalidad de permitir a los representantes de los trabajadores conocer las causas de la decisión extintiva y dotarles de información suficiente para hacer propuestas constructivas en el marco de una negociación inspirada en la buena fe. Se da la existencia de una negociación real durante el período de consultas, con propuestas y contrapropuestas de las partes, aunque finalmente se concluyera la negociación sin acuerdo, por lo que la pretensión de nulidad por tal motivo debe rechazarse.

Criterios de selección de los afectados os criterios de selección expuestos en la Memoria Explicativa no son precisos, haciéndose referencia sólo a los criterios del área de servicio en que realiza su trabajo y el de menor antigüedad, criterios que posteriormente, durante las negociaciones llegaron a mayor determinación. Tal falta de precisión no resulta ajena a la peculiar organización y contenido de la entidad demandada, que engloba servicios de muy distinta índole, desde actuaciones de mera explotación de fincas agrícolas a otras de investigación y transferencia de sus resultados a usuarios agrícolas y ganaderos, pasando por la mera gestión administrativa de la entidad, de ahí que el grado de afectación en cada área de servicio resulte tan dispar y no pueda sujetarse a un criterio fácilmente determinable.

Ello no ha supuesto que no se haya podido negociar efectivamente por la mayor o menor deficiencia en la determinación de tales criterios de selección, como lo demuestra la existencia de distintas propuestas y contrapropuestas que en este caso han existido

Causas económicas: Sector público : El Instituto Técnico Agrónomo Provincial , que gestiona la realización de los servicios encomendados por la Diputación Provincial de Albacete, ha venido presentando pérdidas desde el principio, que eran asumidas por ésta Entidad Local mediante aportaciones ordinarias y extraordinarias. Dichas pérdidas han sufrido un incremento paulatino que ha precisado de mayores aportaciones externas vía subvención, produciéndose al propio tiempo un notable deterioro del patrimonio neto de la entidad, un incremento del índice de endeudamiento, un incremento de los gastos de personal, que ya suponen el 95,10% sobre el total de ingresos de la entidad demandada, y un descenso de la cantidad presupuestada por la Diputación para el año 2012 que pasa a ser de 1.000.000 € (600.000 € menos que en el año 2011), que aboca a la entidad a una situación insostenible económicamente, que justifica la decisión adoptada del despido colectivo, en la medida en que los gastos de personal es la partida más gravosa en las cuentas de la entidad.

Causas económicas: Sector Público : la decisión externa (Diputación) de reducir la subvención de la empresa (ITAP) no es controlable en el proceso de despido, pues se trata de una potestad legal autónoma para determinar la estrategia en la distribución de su presupuesto y la determinación de qué concretas partidas presupuestarias son prioritarias en su mantenimiento, no compete a la Sala valorar la oportunidad de la decisión de la Diputación al establecer la disminución de la cantidad con la que se subvenciona al ITAP para su mantenimiento, ni puede compelerse a tal entidad, que además no es parte en este proceso, a que mantenga inalterable la necesaria cobertura presupuestaria por vía de subvención de esta entidad, con abstracción de las dificultades económicas o minoración de recursos financieros que pueda afectarle, puesto que aquella tiene potestad legal autónoma para determinar la estrategia en la distribución de su presupuesto y la determinación de qué concretas partidas presupuestarias son prioritarias en su mantenimiento

STSJ Castilla La Mancha 01/02/2013

Roj: STSJ CLM 396/2013

Nº de Recurso: 11/2012

Nº de Resolución: 139/2013

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Trabajadores afectados: 75

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Período de consultas: la superación del plazo máximo de 30 días del período de consultas por acuerdo de las partes no es causa de nulidad

Criterios de selección de los afectados: su comunicación al poco de iniciarse el período de consultas no vicia de nulidad el despido cuando ello se produce sin reparo de tipo alguno ni evidencia, por mínima que fuera, de que la situación condicionara las posiciones negociadoras de las partes.

Negociación y requisitos formales: existencia de verdadera negociación, pues en las actas consta con toda claridad que las partes realizaron observaciones, propuestas y contrapropuestas, con conocimiento suficiente de los datos relevantes y manejo de documentación, hasta el punto de que el mayor colectivo de trabajadores (los de extinción) se segregaron del proceso tal como se había planteado inicialmente. La misma representación sindical que intenta hacer valer la pretendida falta de negociación, fue la que en la última reunión de 31-7-12 mostró su conformidad con las medidas propuestas por la empresa, de manera respetuosa con la voluntad expresada en las asambleas de trabajadores.

Comité intercentros : legitimación negociadora: El Comité intercentros tenía la llamada "legitimación inicial". Ello es así porque el art. 56.3 del Convenio aplicable atribuye a tal comité "cuantas facultades de información, consulta, vigilancia o interpretación se reconocen legalmente a los comités de empresa respecto de todas aquellas materias cuyo ámbito competencial afecte a la empresa en su conjunto".

Los arts. 3y 4.1 del RD 801/11 de 10 de junio vigente al momento de la negociación, atribuían legitimación para la negociación en el seno del proceso de regulación de empleo la presentación legal de los trabajadores, esto es, a los comités de empresa, dando además preferencia al "Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función". Y como en el caso el comité intercentros tenía atribuida en el convenio que lo creaba las facultades consultivas reconocidas a los comités, y estos a su vez tenían atribuida legitimación específica para participar en los procesos consultivos de las regulaciones de empleo, debe concluirse que el comité intercentros podía intervenir, incluso con preferencia

Sin embargo, el **comité intercentros estaba previsto solo en el Convenio Colectivo aplicable al personal de extinción, mientras que el Convenio aplicable al personal de estructura nada preveía al respecto.**

Aún con falta de tal previsión, de los trece componentes del comité intercentros, dos representaban al personal de estructura, habiéndose integrado en el mismo de manera informal, en virtud de mecanismos y con estabilidad desconocidos.

Tal situación implica ya una irregularidad insubsanable, determinante de la nulidad del despido, no tanto por cuestiones puramente cuantitativas como cualitativas. En efecto, podría decirse que dos representantes sobre una total de trece, conservan aproximadamente la proporción que correspondería a unos 420 trabajadores de estructura sobre un total de casi 2300. Pero ocurre que al integrarse en un único órgano de presentación legal de los trabajadores, que forma su voluntad por mayoría, queda condicionada su capacidad de expresión, y aún más, cegada o anulada su capacidad de decisión, absorbida o confundida en la decisión mayoritaria de un órgano que representa en realidad a un grupo distinto de trabajadores, que no solo puede tener intereses distintos, sino contradictorios, con los que quedan en minoría.

STSJ Castilla La Mancha 16/04/2013

ROJ: STSJ CLM 994/2013

Recurso: 19/2012

Ponente: JESUS RENTERO JOVER

Trabajadores afectados: 2020

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Caducidad:** art.124.6 LRJS la demanda deberá de presentarse "*dentro del plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo*". El plazo de caducidad no debe computarse desde que se alcanza un preacuerdo, sino desde que se ratifica por quien tiene facultades para ello. En este caso tenía facultades de ratificación la asamblea de trabajadores, pues así se hizo constar en el propio preacuerdo y el órgano empresarial que tenía la plena facultad legal de poder decidir sobre la adopción del ERE y su concreto alcance, el Consejo de Administración de la demandada GEACAM S.

Sector público: la empleadora demandada, GESTION AMBIENTAL DE CASTILLA-LA MANCHA S.A. pertenece al sector público, pero no es propiamente Administración Pública, conforme a la Ley 1/2006, de Castilla-La Mancha que la creó, lo que comporta que no le sea de aplicación la restricción que se recoge en la Disposición Adicional Vigésimoprimera del citado Estatuto de los Trabajadores

Criterios de selección de los afectados: no se cumplió por la empleadora con la exigencia de determinar el número de trabajadores afectados por el expediente, y tampoco con la de concretar los criterios utilizados para su selección, en cuanto que se pasa de una propuesta inicial de extinción de 680 contratos de trabajo, a una afectación de 2.020 personas, lo que comporta sin duda una falta de determinación del ámbito personal del expediente de especial trascendencia, en ambos aspectos, tanto en relación con el propio número de afectados, como en cuanto a los criterios de selección de los mismos.

Documentación en período de consultas: la misma ha de entregarse al órgano de representación de los trabajadores y no a cada uno de sus miembros personales y sindicales

Negociación y requisitos formales: se incumple con la exigencia contenida en el *artículo 51,10 ET*, de que cuando la medida extintiva afecte a más de cincuenta trabajadores, como es aquí el caso, la empleadora deberá de ofrecer un plan de recolocación externa a través de empresa de recolocación autorizada, con coste que no deberá recaer sobre los trabajadores.

Acuerdo: Fraude de ley: extinción contractual, que conforme a la propia empleadora, alcanza finalmente a un total de 1.789 trabajadores. Bajo la apariencia de una extinción contractual, se acuerda una especie de novación temporal de la contratación laboral, en dos etapas (una primera que se dice como fijo discontinuo, una segunda, a partir de 2016, nuevamente a tiempo completo), cuyos efectos se pretenden a cargo exclusivo de la Entidad Gestora de la prestación de desempleo, si bien sea con responsabilidad de la empleadora pública para el caso de que aquella no reconociera el derecho a la prestación, por considerar que el trabajador no se encuentra en alguna de las situaciones legales de desempleo contempladas en el artículo 208,1 de la Ley General de la Seguridad Social (o le faltaran cotizaciones suficientes, puesto que no se excluye del acuerdo tal situación).

Se trata de una simulación de extinción contractual, toda vez que se dice que se hace con promesa de "recolocación diferida", consistente en una nueva contratación, realizada finalmente a partir de 1-3-13, de esos mismos trabajadores, con reconocimiento de la antigüedad, inicialmente como trabajadores fijos discontinuos, para volver a la condición de fijos "ordinarios" a partir de 2016. Y con el compromiso por parte de la empresa de que el trabajador "tendrá garantizada la recepción de las prestaciones por desempleo íntegras de parte de la empresa.

Proporcionalidad: Causas económicas : no queda acreditada la causa económica no ya debido a que bastaría una disminución temporal de las encomiendas, por parte de quien es su único cliente, para que apareciera una situación deficitaria, sino debido, de una parte, a la escasa entidad cuantitativa del déficit a que se alude en la parte del año 2012 a que se hace referencia en la documentación presentada, como para que ello justifique una actuación extintiva de la envergadura numérica pretendida, que implicaría una clara falta de proporcionalidad

STSJ Castilla La Mancha 28/01/2013

Roj: STSJ CLM 176/2013

Nº de Recurso: 18/2012

Nº de Resolución: 114/2013

Ponente: ASCENSION OLMEDA FERNANDEZ

Trabajadores afectados: 23

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Documentación en período de consultas:** la empresa incumplió la obligación de entrega de documentación al representante de los trabajadores junto con la comunicación inicial que establece el *artículo 51.2 del ET*, ya que sólo le entregó la relación de trabajadores afectados con indicación de su categoría profesional y, aún cuando en la reunión del 8-10-12, le entregó la documentación que se recoge en el Acta seguía sin cumplirse lo señalado en el *artículo 51.2*, ya que no aportó la memoria que el mismo establece (aunque si figura luego en lo presentado a la Consejería, no en lo indicado en el Acta de la reunión), ni la referida como necesaria en los *artículos 6, 7 y 8 del RD 801/11* y, además, interesada aportación de más documental por considerarse la aportada insuficiente, extremo constatado también por la Inspección de Trabajo, esa entrega no se produjo, debiendo significarse que era relevante porque de lo aportado resultaba la situación positiva en 2011 en la cuenta de ingresos y gastos hasta el punto de alcanzar beneficios frente a las pérdidas de 2010 y el balance especificado (no auditado) de 2012 era incompleto.

3.4. TSJ Castilla-León

STSJ Castilla- León 29/11/2012

Roj: STSJ CL 5515/2012

Nº de Recurso: 3/2012

Nº de Resolución: 769/2012

Ponente: ANA SANCHO ARANZASTI

Trabajadores afectados: 22

Causas: Económicas y organizativas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Abuso de derecho:** inexistencia por la decisión extintiva del Presidente de una fundación, no apreciándose que tuviera que ser el patronato el órgano competente y habiendo éste ratificado la decisión extintiva. No hay abuso de derecho porque no se aprecia la ausencia de finalidad seria y legítima exigida, ni mucho menos una voluntad de perjudicar o la ausencia de interés legítimo, pues una cosa es los efectos negativos que toda decisión extintiva de los contratos de trabajo puedan acarrear a los afectados, y que aquí no negamos, y otra bien distinta que con la misma se persiga, de forma consciente y deliberada un fin de afectar negativamente a su destinatario, que aquí no apreciamos.

El abuso de derecho no determinaría la nulidad, pues no se contempla tal consecuencia en el art.124 LRJS en la redacción dada por la Ley 3/12

Negociación y requisitos formales : dado el carácter tasado y de "númerus clausus" de las causas de nulidad reconocidas por el *art. 124 LRJS*, que sólo reconoce tal consecuencia en los supuestos de falta de realización del periodo de consultas o entrega de la documentación prevista en el *art. 51.2 ET*, los posibles defectos en la negociación relativos a la representación y comparecencia de sus miembros no serían determinantes de nulidad.

Buena fe inexistencia de mala fe pues no se vislumbra una postura firme, inalterable o ausente de toda posibilidad de flexibilidad por parte de la Fundación, sino que por el contrario, aquélla llevó a cabo las negociaciones con ánimo de alcanzar un acuerdo lo más favorable posible para ambas partes. Inexistencia de mala fe por la Fundación cuando la representación legal de los trabajadores dio por terminado el periodo de consultas SIN ACUERDO, pese a no haberse agotado el plazo máximo de treinta por lo que la Fundación convocó una nueva reunión que no puede tacharse de sorpresiva.

Documentación en período de consultas (plan acompañamiento social) vigentes los preceptos indicados del *Real Decreto Ley 3/2012, de 3 de febrero, en virtud de las previsiones expresas en el art. 2de la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo* y en lo referente al plan de acompañamiento social, éste no era exigible al momento de producirse el despido colectivo, pues el mismo quedó sustituido por el Plan de recolocación externa que no es exigible.

Causas económicas: los resultados negativos concurren en el año 2009 (-301.708 euros) y en el año 2011 (-2.013.963 euros). Los gastos de personal han ido en aumento. Concurre situación económica negativa, con pérdidas actuales y previstas, corroborada por un aplazamiento concedido por la TGSS.

STSJ Castilla- León 04/02/2013

Roj: STSJ CL 631/2013

Nº de Recurso: 1/2012

Ponente: MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO

Trabajadores afectados: 15

Causas: Organizativas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Derecho transitorio: modalidad procesal aplicable a este caso, dada la fecha de comunicación por la empresa del inicio del despido colectivo, 5 de octubre de 2012, es la prevista en el *artículo 124 de la Ley 36/2011*, que es de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 12 de febrero de 2012, con las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Sin embargo, no es de aplicación el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, conforme a la Disposición Transitoria Única que establece que a los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio. El Real Decreto referido entró en vigor el 31 de octubre de 2012 y el despido colectivo que nos ocupa se inició el 5 de octubre de 2012.

Vulneración de derechos fundamentales: existencia de indicios:

Del total de las quince extinciones que la empresa había comunicado en un principio, 9 eran personas afiliadas a CCOO; de las 13 extinciones acordadas finalmente, 7 eran afiliados a CCOO. El resto de afectados por el despido colectivo son simpatizantes de CCOO

El sindicato CCOO es minoritario en la empresa, habiendo quedado reducido tras el despido colectivo a los representantes de los trabajadores y sindicales y dos personas más. Los afiliados a CCOO presentaron varias denuncias contra la empresa en la Inspección de trabajo, tanto por cuestiones de afectación general como particular.

La empresa intentó impedir en el año 2010 la formación de una candidatura para las elecciones sindicales celebradas en ese año, organizando otra (CSIF) formada por más de 50 personas, debiendo acudir a un laudo arbitral para resolver el conflicto.

La empresa había procedido a despedir anteriormente a otros trabajadores de CCOO por motivos disciplinarios. Dichos despidos fueron declarados nulos. Una de las trabajadoras despedidas anteriormente ha sido incluida en el presente despido colectivo.

La empresa ha procedido a contratar a 7 nuevos trabajadores para trabajar en talleres, lugar donde prestaban sus servicios laborales la mayoría de los despedidos.

Causas organizativas Causas productivas. No acreditadas, pues la contratación tras el despido de 7 nuevos trabajadores en talleres donde prestaban sus servicios la mayoría de los despedidos desmonta la teoría de que sobraba personal en la empresa.

Administraciones Públicas Sector Público Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, la Fundación demandada pertenece al Sector Público, pero no es Administración Pública. por lo que no puede aplicarse la concreta y específica causa económica de despido colectivo consistente en una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos ; en segundo lugar, pese a que efectivamente la Fundación adolece de una actividad mercantil en sentido estricto, debe sujetar su actividad, fines y objetivos tanto a la dotación presupuestaria recibida como a los resultados negativos que pudieran devengarse de la falta de ingresos o concurrencia de pérdidas, de manera que el cumplimiento de aquéllos queda condicionado inexorablemente al resultado positivo o negativo que pudiera presentarse. En tercer lugar, tal y como específicamente se prevé en el *art. 24 de la Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León*, el régimen financiero, administrativo y contable a que quedan sujetas las Fundaciones de dicha Comunidad, no difieren sustancialmente del exigido a las entidades mercantiles o empresariales, y que está conformado por el inventario patrimonial de la Fundación, Balance de situación, Cuenta de Resultados y Memoria. Y por último, la Fundación no ejerce en ningún caso potestades de carácter público, como bien puede predicarse de toda Administración, sino que su actividad está dirigida primordialmente al cumplimiento de sus fines y objetivos, a los que expresamente se vincula su patrimonio de conformidad con el *art. 21 de la Ley 13/2002*.

Inadecuación de procedimiento: no puede estimarse en el procedimiento del art.124 LRJS a nulidad del despido de un miembro del Comité de Empresa por no respetarse los criterios de prioridad.

STSJ Castilla León 23/05/2013

ROJ: STSJ CL 1861/2013

Recurso: 6/2013

Trabajadores afectados: 65

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Ponente: JUAN JOSE CASAS NOMBELA

3.5.- TSJ Canarias

STSJ Canarias 19/12/2012

ROJ: STSJ ICAN 3745/2012

Recurso: 21/2012

Ponente: IGNACIO JOSE DUCE SANCHEZ DE MOYA.

Trabajadores afectados: 46

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: Administraciones Públicas:

la *Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores* , prevé que el despido colectivo se efectuará en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de dichas Administraciones Públicas Según la Orden EHA/4041/2004, de 23 de noviembre que aprobó la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local, las cuentas anuales de la Corporación consisten en el Balance , la Cuenta de resultado económico - patrimonial, el Estado de liquidación del presupuesto y la Memoria.

De toda la documentación que la Corporación demandada había de aportar junto con la comunicación de inicio del proceso, se limitó a presentar la Memoria explicativa y la solicitud del informe previsto en el *art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores* a la representación de los trabajadores .

No se acompaña en cambio la antedicha documentación contable acreditativa de su situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente - durante al menos tres trimestres consecutivos-. Los trabajadores despedidos no saben a ciencia cierta cual era la situación económica de la Corporación que ha hecho necesario su cese como única y drástica medida correctora de los desequilibrios pretendidos. Incluso la Autoridad Laboral vino a requerir a la Corporación el día 15-6-2012 dicha documentación en aplicación del *art. 6 del RD 801/2011* , pero ésta se limitó a aportar informes de la Interventora actual; todo ello conlleva la nulidad del despido.

STSJ Canarias 19/12/2012

Roj: STSJ ICAN 3003/2012

Nº de Recurso: 17/2012

Nº de Resolución: 4/2012

Ponente: IGNACIO JOSE DUCE SANCHEZ DE MOYA

Trabajadores afectados: 46

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Causas económicas:** **Administraciones Públicas:** concurren causas económicas cuando se produzca en AAPP una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la finalización de los servicios públicos correspondientes. Se entenderá que dicha insuficiencia es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. En cualquier caso, tal despido se efectuará en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

En tal marco, la Corporación demandada ha acreditado suficientemente su insuficiencia presupuestaria cuando menos durante los ejercicios de 2010 y 2011, es decir durante más de tres trimestres consecutivos y cuya insuficiencia es a todas luces sobrevenida porque cuando contrató a los trabajadores su situación económica era favorable, hasta el punto de que llegó a negociarse no sólo su fijeza sino también su posible funcionarización, sin perjuicio de lo judicialmente resuelto.

Vulneración de derechos fundamentales: inexistencia: derecho a acceder en condiciones de igualdad, mérito y capacidad a cargos públicos. Los trabajadores afectados alegan que tenían una expectativa de derecho a su funcionarización en el Ayuntamiento demandado, derivada de una posible participación en un hipotético concurso - oposición restringido, convencionalmente acordado. Pero de un lado tal convención fue declarada nula por el Juzgado de lo Social de Gáldar, ratificada por esta Sala. Y de otra parte, las circunstancias sobrevenidas han propiciado que el Ayuntamiento demandado haya procedido al despido colectivo de los 46 trabajadores afectados en aplicación de la normativa que así lo ampara. En consecuencia, cumplidos por la Corporación los requisitos legalmente exigidos para ello, tal despido colectivo tendrá eficacia con independencia de aquellos avatares anteriores, intrascendentes ahora. Por consiguiente ha de ser también desestimado dicho motivo de nulidad.

Negociación y requisitos formales: no concurre causa de nulidad por el hecho de que no se han amortizado previamente en la plantilla y en los presupuestos municipales los puestos ocupados por los trabajadores despedidos, pues la modificación de la plantilla se produjo el día 26-7-2012, una vez producidos los despidos acordados con efectos de 7-5-2012,

Negociación y requisitos formales: No concurre causa de nulidad porque el acuerdo de cese colectivo le falta la ratificación por el Pleno del Ayuntamiento demandado, pues el proceso fue iniciado y concluido por el Alcalde, que ostenta la máxima representación de la Corporación demandada

Tanto la iniciación del expediente como su finalización, fueron realizados por el Alcalde - Presidente de la Corporación demandada como máximo representante de la misma y expresando la voluntad de ésta, por lo que dichos actos se presumen legítimos a los efectos previstos en la *Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores*. Consecuentemente ha de ser igualmente desestimado el motivo

STSJ Canarias 26/02/2013

Roj: STSJ ICAN 1/2013

Nº de Recurso: 18/2012

Ponente: MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ

Trabajadores afectados: 64

Causas: ·Económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho (15t) No ajustado a derecho (+15)

Resumen: Documentación en período de consultas: Aportada correctamente. Consta acreditado que GESPLAN cumplió con su obligación de adjuntar a la comunicación escrita la documental legalmente exigida

El periodo de consultas, de duración no superior a 30 días naturales (*artículo 51.2 ET*), duró del 9 abril al 9 mayo 2012. Durante su transcurso la parte social interesó complemento de información y documentación a través de escritos - el Comité de Empresa de Las Palmas dirigió a GESPLAN un total de diez escritos en tal sentido, contestados con diligencia (hecho probado decimocuarto) - y en el curso de las reuniones - siendo facilitada verbalmente en el acto o por remisión a la información y/o documentación dada al evacuar aquéllas solicitudes.

Buena fe: Además de la información y documentación, impuesta normativamente, la negociación bajo los parámetros de la buena fe obliga a facilitar de manera efectiva a los trabajadores cuanta información y documentación fuera necesario

Buena fe: existencia GESPLAN, desde la primera reunión manifestó su predisposición a negociar, mejoró en tres ocasiones su propuesta inicial y hasta cuatro, si se considera el acuerdo finalmente alcanzado con el Comité de Empresa de los centros de Santa Cruz de Tenerife y el alcance subjetivo de la decisión extintiva en relación a los centros de trabajo de Las Palmas.

Criterios de selección de los afectados:

. la no inclusión de los nombres de los afectados al inicio del período de consulta no es motivo de nulidad pues no es exigible conforme al art.51.2 ET

Causas productivas: Existencia. Respecto de las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada (por todas, *SSTS 14 junio 1996, RJ 1996/5162, y 7 junio 2007, RJ 2007/4648*). La reducción de encargos o encomiendas supone un cambio en la demanda de los servicios prestados por GESPLAN.

Causas económicas: Los ingresos han experimentado una disminución en un 11,9 % en el periodo 2008 a 2011, pasando de 41,7 millones de euros en 2008 a 36,9 millones de euros en 2011. Aún así se observa que la caída se produjo del 2008 (42.003.790,30) al 2009 (33.038.929,83) incrementándose paulatinamente desde entonces, en 2010 35.121.271,81 €, en 2011 36.991.864,20

€.**Causas económicas: Pérdidas previstas;** existencia. Se parte de la distinción entre lo que denomina "despidos preventivos puros", que serían los vinculados a la predicibilidad de hechos y situaciones futuras negativas para la organización productiva sin ningún soporte actual o presente, y los "despidos con causa actual pero con proyecciones consecuenciales de futuro", que serían los que obedecen a meras previsiones sustentadas en una causalidad actual adecuada que puede ser pronosticada sobre la base de datos y hechos actualmente existentes con una mirada evolutiva hacia el futuro.

A diferencia de los despidos preventivos puros, en los despidos con causa actual pero con proyecciones consecuenciales de futuro sí podría apreciarse la existencia de hechos, vinculados a la "actualidad" de la crisis y sus efectos hacia un futuro razonablemente previsible ("factor determinante" de lo que podría venir después).

A partir de esta distinción puede superarse el peligro que supone identificar las "pérdidas previstas" con una magnitud contable utilizada para influir y subjetiva, según destacan los profesores de contabilidad Archel Domench, Carrasco Fenech, García Benau, y Larringa González ; el "resultado previsto":

a)"Está indisolublemente unido a los fines estratégicos de la empresa definidos por la gerencia, por cuanto no sólo su elaboración se realiza teniendo en cuenta los mismos, sino que la existencia de un beneficio o una pérdida prevista se utiliza como instrumento de influencia en los miembros de la organización para conseguir esos fines".

b) "Plantearía una continua discusión sobre hasta qué punto la información que se maneja es toda la información relevante o sólo una parte, ya que la gerencia de la empresa dispone de mayor información que los trabajadores y sus representantes".

c) "Estaría basado en previsiones e hipótesis acerca del comportamiento futuro de diferentes variables, dándose la circunstancia de que pequeñas variaciones en estos cálculos ocasionarían grandes oscilaciones de los resultados previstos"

Conexión de funcionalidad:

Proporcionalidad: . Las propuestas no aceptadas, efectuadas por la Empresa en período de consultas con ánimo negociador no son vinculantes a su término, pero indudablemente constituyen importante dato a valorar por los Tribunales a efectos de resolver sobre la concurrencia de conexión funcional entre la causa objetiva y las extinciones decididas, y la razonabilidad de la medida.

Irrazonabilidad de ciertas extinciones. La extinción de 24 contratos en la provincia de Las Palmas, supone un retroceso en relación a la oferta final (15 extinciones en la provincia), un empeoramiento, sentando unas diferencias irrazonables e injustificadas entre sus trabajadores.

-Irrazonables, porque al afectar las causas objetivas, productiva y económica, a la Empresa en su conjunto, las medidas que se adopten han de ser homogéneas - aunque proporcionales- para todo su personal.

- Injustificadas, al no aparecer acompañadas de modificación alguna de los parámetros y magnitudes económicas en los que desde el inicio la Empresa hace descansar su determinación.

3.6.- TSJ Cantabria

STSJ Cantabria 29/09/2012

Roj: STSJ CANT 6/2012

Nº de Recurso: 2/2012

Nº de Resolución: 708/2012

Ponente: ELENA PEREZ PEREZ

Trabajadores afectados: 32

Causas: Económicas, organizativas, productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Legitimación activa: empresario: ejercicio de la acción del art.124.3 LRJS.

Legitimación pasiva: la tienen los trabajadores afectados porque la demanda se formula por la empresa, tras el acuerdo con la representación de los trabajadores y también, porque la medida no ha sido impugnada por los no firmantes, lo que determina que deba considerarse que los trabajadores que han solicitado personarse en la causa, son terceros para los que no está expresamente prevista una intervención principal, pero que sin embargo, ostentan un interés legítimo en relación al mismo, en los términos del art. 17.1 LRJS. Se admite su intervención como intervinientes adhesivos (art.13 LEC)

Reconvención: . formulada por trabajadora individual, La Sala resuelve que los demandados pueden formular, como motivos de oposición, cualquiera de las causas previstas en el art.124.2 LRJS, sin necesidad de formular expresa reconvención, pues la eventual concurrencia de cualquiera de ellas, determinaría la desestimación de la demanda y la consecuente declaración de que la decisión adoptada, no resulta ajustada a derecho, o bien es nula, por vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas. Por tanto, la vulneración de derechos fundamentales aducida por la trabajadora se resuelve como motivo de oposición a la demanda y no como reconvención propiamente dicha.

Documentación en período de consultas: se cumple por la demandante, que aportó toda la documentación exigible

Buena fe: existencia. Conclusión del período de consultas con un acuerdo, fruto de la negociación.

Grupo patológico: inexistencia, por no concurrir confusión de plantillas, que no se produce en supuestos en los que, con carácter ocasional, algún trabajador fuera destinado a otra empresa distinta de la empleadora, contando con cobertura en la correspondiente contratación, pues este hecho, no pone de manifiesto un aprovechamiento generalizado por más de una empresa del grupo, de los resultados del trabajo personal de cada trabajador . Por el contrario, en los términos en los que se expresa la *STS de 26.12.2001*, la prestación de servicios laboral indiferenciada, implica que los trabajadores realicen una prestación de servicios de modo sucesivo o simultáneo e indiferenciado, en varias de las sociedades del grupo, con independencia de cuál sea la entidad a la que estén formalmente adscritos, pues ello determinaría la aparición de un titular único de los poderes de dirección y organización, que definen la relación laboral.

Sector Público SODERCAN: sociedades mercantiles creadas para satisfacer necesidades de interés general, son Sector público y no Administraciones Públicas.

Causas económicas: La empresa ha tenido pérdidas económicas en los ejercicios correspondientes a los años 2008, 2009, 2010 y 2011. En el ejercicio de 2008, las pérdidas ascendieron a -22.413 miles de euros. En el ejercicio de 2009, a -26.726 miles de euros (folio nº 119). En el ejercicio de 2010, a -29.602 miles de euros (folio nº 119) y en 2011, a -13.878 miles de euros.

Causas económicas: en caso de grupo mercantil el ámbito se refiere al grupo. La demandante ha acreditado la concurrencia de la causa económica esgrimida, tanto en la empresa que ha adoptado la decisión de extinguir diecinueve relaciones laborales, como en la totalidad del grupo mercantil, lo que sería suficiente para la declaración de que la decisión es ajustada a derecho, a tenor del art. 124.9 de la LRJS.

Causas organizativas concurren por cambios en la organización de la producción, que tienen por objeto que continúe funcionando con una plantilla más reducida, en función de la limitación de los recursos públicos disponibles y que cumpla los objetivos de recorte de déficit público.

Causas productivas se considera causa productiva la limitación presupuestaria.

3.7.- TSJ Catalunya

STSJ Catalunya 23 /05/2012

ROJ: STSJ CAT 3378/2012

Recurso: 10/2012

Ponente: MARIA DEL MAR SERNA CALVO

Trabajadores afectados: 20

Causas: Económicas, productivas y organizativas.

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Legitimación activa: la tiene la comisión ad hoc. Carece de sentido que la Comisión ad hoc tuviera capacidad para extinguir los contratos y no para impugnar de forma colectiva la decisión extintiva empresarial, lo cual llevaría a una diferenciación no querida por el legislador entre las distintas representaciones para poder accionar bajo esta modalidad procesal.

Grupo patológico dirección unitaria de las mismas por los tres socios que están en cada una de las sociedades bien sea en su condición de socio o de administrador, tales sociedades funcionan de forma unitaria en el mismo centro de trabajo de Dopec, sin que exista distinción de las actividades llevadas a cabo por las mismas y, además, se produce la prestación de trabajo simultánea de los trabajadores de Dopec a la sociedad Arcivil, S.L., Aquacivil, S.L y Pregeris, S.L., de tal forma que incluso el calendario de vacaciones se efectúa de forma conjunta lo que demuestra que la actividad laboral que desempeñan es, de forma indistinta a cada una de las sociedades.

Fraude de ley: se aprecia fraude en la decisión extintiva por cuanto el empresario real, el grupo de empresas en el que está integrada la empleadora demandada, ha escondido fraudulentamente su auténtica dimensión empresarial, viciando con ello irremisiblemente todo el proceso de despido colectivo desde su momento inicial, al desenvolverse el mismo en un marco mucho más reducido que aquel que correspondía, con la clara y obvia intención de poder acreditar en tal marco la concurrencia de la causa objetiva invocada. El fraude en la necesaria y correcta identificación del empresario al inicio del proceso ha contaminado, indefectible y necesariamente, el acto extintivo ejercido

Documentación en período de consultas: Como consecuencia la existencia ocultada de grupo patológico ni la documentación facilitada a los representantes, ni el objeto de la consulta se ha podido ajustar a las exigencias del *art. 51.2 ET* y del *artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE*, de 20 de julio). En efecto, la documentación entregada y por lo tanto los elementos tácticos sobre los que descansa la concurrencia de la causa, adolecen de la no consideración de las circunstancias reales en las que se encuentra el conjunto de empresas que constituyen el grupo a efectos laborales, sin que por tanto las causas especificadas sean conforme a las exigencias dispuestas en el *artículo 51.2 a) del Estatuto de los Trabajadores*.

Período de consultas: contenido mínimo: El período de consultas, que según la Directiva 98/59 debe versar como mínimo sobre la consulta a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo, no se ha podido sustentar sobre bases sólidas, al existir un desacuerdo de los trabajadores en cuanto a la documentación entregada), sin que por la empresa se haya subsanado dicha deficiencia con la entrega de la documentación del grupo de empresas que le era reclamada, persistiendo en su resistencia en la determinación de la condición de empresario real a todas las empresas del grupo.

Criterios de selección de los afectados: necesidad de concretarlos. En la comunicación y documentación facilitada a los representantes al inicio del período de consultas no se especificó la clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, sino que se alude a que puede ser cualquiera del total de 41 afectados, dando además unos criterios genéricos de afectación. Dicha **indeterminación vicia de nulidad el despido**, pues uno de los fines del período de consultas, pues resulta imposible negociar y avanzar en las medidas sociales si los representantes desconocen la clasificación profesional de aquellos trabajadores que pueden ser afectados y los criterios de su afectación, imposibilitando con ello proponer medidas que eviten o atenúen las consecuencias del despido colectivo.

STSJ Catalunya 13/06/2012

Roj: STSJ CAT 6013/2012

Nº de Recurso: 11/2012

Nº de Resolución: 15/2012

Ponente: CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

Voto Particular: LUIS ESCUDERO ALONSO

Trabajadores afectados: 6

Causas: Organizativas y técnicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Fraude de ley:** la demandada, Consorci Casa de les Llengües (CCL), cesa la actividad en 31/12/11 y no solicita la extinción hasta 14/02/12 (2 días después de la vigencia del RD-Ley 3/12, pero antes de concluido el plazo de 30 días de información pública de uno de los miembros del Consorcio (el Ayuntamiento), al que podría haber esperado la comisión liquidadora del CCL para que el Ayuntamiento procediera a comprobar y resolver el resultado de las informaciones públicas. Falta de prueba del fraude.

Documentación en período de consultas: la información librada fue suficiente para atender a la finalidad que le asigna la Directiva 98/59, consistente en permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas.: Los art.7y 8 del RD 801/11no exigen, en los supuestos de causas técnicas u organizativas, las cuentas anuales, que por lo demás han sido aportadas a autos debidamente auditadas, ni la documentación aportada al Consell de dirección del CCL de 2/12/11, cuyo contenido la parte actora no precisa.La memoria explicativa y el informe aportados por la empresa cumplen sobradamente con la finalidad de permitir a los representantes de los trabajadores conocer las causas de la decisión extintiva y dotarles de información suficiente para hacer propuestas constructivas en el marco de una negociación inspirada en la buena fe.

Sector público : la condición de ente público del empleador y su sumisión a la normativa presupuestaria no le exime del deber de negociar de buena fe

Buena fe: el período de consultas no estuvo dotado del contenido mínimo que la ley impone, puesto que si bien resulta evidente que la disolución del CCL impedía reducir o evitar los despidos, la negativa a negociar sobre la atenuación de las consecuencias del despido (ej. mediante mayores indemnizaciones que la mínima legal, reciclaje profesional, empleo por cuenta propia, medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo, otras fórmulas de prestación del servicio: concesión a cooperativa laboral, etc, (vid art.9 RD 801/11);así como la negativa a negociar medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos, sitúan la negociación realizada en un mero formalismo de contenido únicamente informativo circunscrito a la entrega de documentación.

Sucesión de empresas : de la Generalitat respecto del CCL. Sala no aprecia sucesión de empresas, ya que a la vista de los hechos declarados probados decimocuarto a decimoctavo, se produce la disolución del CCL sin que haya una continuidad de su actividad y sin que haya un traspaso de medios personales y materiales organizados a fin de continuar dicha actividad, por lo que no hay entidad económica alguna que mantenga su identidad.

Voto Particular: no hay causas objetivas sino extinción colectiva de contratos de trabajo del artículo 49.1.g) ET, motivada por "la extinción de la personalidad jurídica del contratante" en que, aunque se han de seguir los trámites del despido colectivo, la empresa no tiene que probar que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, sino que realmente se ha quedado sin personalidad jurídica, es decir, sin poder ser parte contratante de sus trabajadores

STSJ Catalunya 26/06/2012

Roj: STSJ CAT 6501/2012

Nº de Recurso: 8/2012

Nº de Resolución: 16/2012

Ponente: MIQUEL ANGEL FALGUERA BARO

Trabajadores afectados:

Causas:

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Legitimación pasiva:** Agrupación de Interés Económico AIE no se aprecia nulidad de actuaciones por no demandarse a todas las empresas que la integran a pesar de la posible responsabilidad subsidiaria de los socios (art.5.2 Ley 12/91). Se trata de una cuestión procesal no discutida por las partes y, por tanto, no apreciable de oficio en sentencia.

Grupo patológico: inexistencia de grupo patológico, sino de simple grupo mercantil. La apariencia externa de unidad y la dirección unitaria son en sí mismos insuficientes para apreciar la existencia de grupo patológico. Inexistencia de confusión de patrimonios y confusión de plantillas

Buena fe: en el marco de la negociación colectiva en el que se integra el período de consultas, la buena fe es más exigible que en el ámbito estrictamente contractual, en la medida en la que su resultado es tanto un contrato como una norma y que no concurre con tanta intensidad la nota de dependencia, por ello es precepto clave y principal que anima y hace posible la tramitación de un convenio colectivo está plasmado en el artículo 89.1, párrafo tercero, que acentúa la obligación de ambas partes de negociar bajo el principio de la buena fe, que preside la negociación.

El fracaso de la negociación no implica mala fe.

La mala fe empresarial determina la nulidad del despido . Inexistencia de mala fe: propuestas y contrapropuestas, realizadas en 3 reuniones. Que las propuestas no sean del agrado de los representantes de los trabajadores no puede suponer la existencia de mala fe.

Período de consultas: duración: el art.51.2 ET establece un tope máximo, por lo que su no agotamiento no supone la nulidad cuando las partes están de acuerdo en tal extremo .

Causas económicas evolución económica negativa del grupo, llegando a una situación inasumible en que consta la pérdida de ingresos en los últimos tres trimestres

Causas productivas: la mayor parte de las empresas (hospitales) del grupo se han vendido o han cesado la actividad lo que incide en GESCLINIC como entidad meramente instrumental de las mismas. El sector sanitario ha ido descendiendo de forma continua e incrementándose proporcionalmente la actividad de la aseguradora, de forma que se ha decidido legítimamente que la actividad que realizaba GESCLINIC la realicen las empresas del grupo.

STSJ Catalunya 18/07/2012

ROJ: STSJ CAT 8504/2012

Recurso: 17/2012

Ponente: JOSE DE QUINTANA PELLICER

Trabajadores afectados: 9

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Negociación y requisitos formales : no se justifica la comunicación del inicio del período de consultas a los RLT. No se respeta el plazo de 30 días del art.51.4 para la comunicación a los trabajadores de las extinciones individuales, que se producen 10 días desde el supuesto inicio del período de consultas y la comunicación d las extinciones individuales.

Período de consultas : No existe constancia de que se haya realizado el período de consultas, siendo la carga de la prueba de la empresa y no constando en las actas más que las firmas de la representación de la empresa

STSJ Catalunya 15/10/2012

Roj: STSJ CAT 10865/2012

Nº de Recurso: 32/2012

Nº de Resolución: 24/2012

Ponente: MARIA DEL MAR GAN BUSTO

Trabajadores afectados: 8

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen:

Grupo patológico: inexistencia. no existe confusión de patrimonios, ni de plantilla, tampoco apariencia externa de ambas empresas que funcionen como una única empresa

La falta de alegación en el período de consultas de existencia de grupo patológico no impide analizar su existencia en el proceso si se alega en la demanda y no produce indefensión, ya que con anterioridad a la vista oral ha podido tener conocimiento de esta alegación y preparar su defensa en la contestación a la demanda, y proponer los medios de prueba que considere ajustados a derecho en función de los intereses que defiende de la empresas codemandadas.

Documentación en período de consultas: inexistencia de infracción del art.51.2 ET por haberse entregado toda la documentación legalmente exigida.

Causas económicas : la situación económica y las deudas a fecha de 20 de febrero de 2012, lo que lleva consigo el que la junta de socios acuerda la disolución y liquidación de la sociedad, como queda acreditado de la memoria explicativa de los despidos colectivos y así lo recoge también el informe de la inspección de trabajo de fecha 21 de mayo de 2012

Vulneración de derechos fundamentales: inexistencia de vulneración de garantía de indemnidad or la interposición de demandas de despido de trabajadores individuales.

STSJ Catalunya 25/10/2012

Roj: STSJ CAT 12299/2012

Nº de Recurso: 33/2012

Nº de Resolución: 27/2012

Ponente: MARIA NATIVIDAD BRACERAS PEÑA

Trabajadores afectados: 12

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Legitimación activa:** que la empresa alcanzara acuerdos con 7 de los 12 trabajadores afectados o priva de legitimación activa a los **Representantes de los trabajadores**

Período de consultas: Duración. La superación del plazo legal de 15 días por acuerdo entre las partes no es vicio de nulidad del despido. **Negociación y requisitos formales:** no se ha producido la negociación con los trabajadores a espaldas de los representantes legales. Las actas reflejan que en las reuniones celebradas durante el periodo de consultas siempre estuvo presente el representante legal, aunque también lo estuvieran la mayoría de los trabajadores y otros asesores. Los acuerdos de la empresa con 6 trabajadores se han producido una vez terminado el período de consultas, por lo que no se han impedido ni entorpecido los objetivos que le son propios.

Causas económicas: la situación económica negativa se acredita en tanto que vienen produciéndose pérdidas cuantiosas desde hace más de tres años.

STSJ Catalunya 22/11/2012

Roj: STSJ CAT 12226/2012

Nº de Recurso: 23/2012

Nº de Resolución: 29/2012

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Trabajadores afectados: 13

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Falta de jurisdicción

Resumen: **Jurisdicción** : 7 de marzo de 2012 la empresa notifica a la representación legal de los trabajadores su decisión de tramitar un expediente de regulación de empleo de extinción de contratos de trabajo, indicando que el preceptivo periodo de consultas de 15 días se inicia en esa fecha. El día 9 de marzo de 2012 la empresa presentó solicitud de declaración de concurso voluntario ante los juzgados de lo mercantil, pidiendo la liquidación de la compañía y el cese en su actividad. En *Auto del juzgado de lo mercantil 7 de Barcelona de 12 de abril de 2012* se declara a la empresa en situación de concurso, con los pronunciamientos legales inherentes.

Interpretación del art.64.1 Ley 22/03: la declaración de concurso despliega automáticamente y ex lege, el efecto inmediato de suspender la tramitación del procedimiento de despido colectivo que pudiere haberse iniciado con anterioridad por parte de la empresa, para trasladar lo actuado hasta ese momento al juez del concurso y que sea el juzgado de lo mercantil el que continúe con su tramitación conforme a las reglas del *art. 64 de la Ley Concursal*, debiendo citar a las partes de comparecencia para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas tal y como expresamente dispone ese precepto, conservando su validez las actuaciones practicadas en el expediente anterior hasta la fecha de la declaración de concurso

Es por ello que las referencias que hace el *art. 64.1º de la Ley Concursal* al procedimiento de tramitación de los expedientes de regulación de empleo ante la autoridad laboral, deben entenderse hechas al procedimiento actual que se sigue entre la empresa y la representación de los trabajadores, conforme al *art. 51.2º del Estatuto de los Trabajadores* que ha desarrollado posteriormente el precitado Real Decreto 1483/2012.

STSJ Catalunya 17/12/2012

Roj: STSJ CAT 12626/2012

Nº de Recurso: 48/2012

Nº de Resolución: 34/2012

Ponente: MATILDE ARAGO GASSIOT

Trabajadores afectados: 16

Causas: Económicas, organizativas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Negociación y requisitos formales**

: la empresa incumple el art.51.2 ET al limitarse a comunicar a 3 trabajadores cuya representación no se acredita como tampoco se acredita su designación democrática por la plantilla, su decisión de iniciar el período de consultas , previo al despido por causas económicas La empres no aporta la documentación legal y reglamentariamente exigible .

Período de consultas: no existe un auténtico período de consultas o negociación, pues la empresa se limita a comunicar su inamovible decisión extintiva.

Legitimación activa: ante la inexistencia de comisión ad hoc se admite la demanda de los trabajadores individuales.

STSJ Catalunya 21/05/2013

Roj: STSJ CAT 2859/2013

Id Cendoj: 08019340012013102059

Nº de Recurso: 9/2013

Nº de Resolución: 23/2013

Ponente: CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

Trabajadores afectados: 100

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Inadecuación de procedimiento: Sobre la pretensión de declarar el despido colectivo no ajustado a derecho por no haber abonado la empresa las indemnizaciones en los despidos individuales sin acreditar la falta de liquidez es cuestión que no puede atenderse en el proceso previsto en el art 124 LRJS por carecer de **Legitimación activa** para la misma el Comité de Empresa y no ser éste el procedimiento adecuado para ello

Grupo patológico: existe dirección unitaria, confusión de plantillas y confusión de patrimonios, dada la existencia de diversos créditos participativos sin garantías, sin que se hayan devuelto y sin que consten acciones para recobrar el capital prestado.

Administradores sociales Levantamiento de velo: se estima la responsabilidad solidaria del administrador social único y socio mayoritario de la totalidad de empresas del grupo por existir confusión patrimonial al constar créditos al socio sin devolución y dos empresas patrimoniales sin actividad a las que se había transferido por vía de créditos participativos grandes sumas de capital que pasaron al disfrute particular del administrador y socio en tanto que constituían su vivienda habitual y segunda residencia. Fraude de ley: existencia. al inicio del período de consultas en diciembre de 2012 está vigente un acuerdo de extinción de 80 contratos adoptado en junio de 2012, del que la empresa ha hecho uso sólo de 34 extinciones, desistiendo del mismo e iniciando el presente proceso, y también está la vigencia de un acuerdo de suspensión de contratos de trabajo por un período de 250 días naturales por trabajador. La empresa aduce un "importante deterioro" de las circunstancias que es inexistente pues se reduce a diferencia de pérdidas previstas en junio de 2012 y en diciembre de 2012 que apenas supera los 100.000 euros (sobre un total de unos 5.000.000 # de pérdidas)

Cláusula rebus sic stantibus: no es de aplicación a los Acuerdos extintivos, si bien tienen naturaleza contractual, no son contratos de tracto sucesivo y rige el principio

Pacta sunt servanda Fraude de ley: la consecuencia del fraude de ley ha de significar la nulidad del despido. En efecto, el art. 124.2 LRJS en la versión dada por el art 25.3 de la Ley 3/12 establece como pretensiones de la demanda, entre otras, que el despido se ha llevado a cabo con fraude de ley, sin embargo, en el art. 124.11 LRJS,

no se dice de forma expresa el pronunciamiento que ha de conllevar la apreciación de fraude: no ajustado a derecho o nulidad. La nulidad es la consecuencia adecuada al fraude. **Documentación en período de consultas:** la falta de aportación de la documentación relativa a una de las empresas patrimoniales del grupo patológico determina la nulidad del despido.

Consolidación de cuentas : Causas económicas la necesidad de aportar las cuentas consolidadas no es una exigencia meramente "formal", sino que afecta de lleno al **Derecho de información y consulta** y, por tanto, a la negociación colectiva, que forma parte de la **Libertad sindical**; puesto que los representantes de los trabajadores han de contar con la información pertinente para formular propuestas constructivas y la situación del grupo es, obviamente, pertinente y distinta a la situación de una de las empresas que lo integran, por cuanto que **el ámbito de la causa económica en caso de grupo mercantil, conforme al art 4.5 RD 1483/112 , es el ámbito del grupo**, de lo contrario carecería de sentido la obligación de aportar las cuentas consolidadas del grupo.

3.8.- TSJ Comunitat Valenciana

STSJ Comunitat Valenciana 18/10/2012

Roj: STSJ CV 7758/2012

Nº de Recurso: 15/2012

Nº de Resolución: 2990/2012

Ponente: MARIA MERCEDES BORONAT TORMO

Trabajadores afectados: 48

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Negociación y requisitos formales: Preeminencia temporal de la comunicación a los representantes de la decisión colectiva y de las condiciones en que va a llevarse a cabo, a fin de poder pasar a efectuar la comunicación individual a los afectados, al establecerse que solo después de la primera notificación la empresa "podrá" efectuar las comunicaciones individuales.

Se alega inexistencia de comunicación escrita alguna sobre la decisión final del despido colectivo y a sus condiciones al que hace referencia el *art 51.2 del Estatuto de los Trabajadores*. Aunque se ha dictado alguna *sentencia (como la del TSJ de Madrid de 14.09.2012, nº 724/12* que ha otorgado a dicha comunicación el carácter de presupuesto determinante de la validez del despido colectivo; sin embargo, las razones en las que se fundamenta, entre ellas las basadas en el contenido de la Directiva 98/59/CE de 20 de Junio (*STJCE 27 junio 2005, asunto C-188/03*), se consideran inaplicables pues aquella se refieren a la necesidad de comunicación del llamado "proyecto" de despido colectivo, que en nuestra legislación es el que inicia el período de consultas, pero no a la decisión final, que obviamente ha sido precedida del período de consultas a cuya finalización las partes conocen lo sucedido y si ha existido o no acuerdo.

El art.51.4 ET no prevé forma alguna para la previa comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión final del período de consultas y de sus condiciones, por lo que habrá que entender que si ésta se efectúa, de acuerdo con los términos analizados en el periodo de consultas, no se incurre en causa de nulidad. Por tanto debe rechazarse tal motivo de nulidad.

Documentación en período de consultas Buena fe: la exigencia documental no solo tiene como finalidad cumplir adecuadamente con el derecho de información y consulta, pues tiene también el fin de evitar que decisiones de la sociedad dominante puedan desvirtuar las necesarias consultas de la empresa que decide los despidos, y por tanto, posibles perjuicios a los trabajadores de las empresas dependientes. Falta de aportación de la documentación exigible que impide conocer la causa económica y hacer propuestas constructivas.

Consolidación de cuentas: En desarrollo de las obligaciones anteriores se han establecido las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas es el Real Decreto 1159/2010 de 17 de septiembre, de aplicación efectiva para los ejercicios a partir del 1 de enero del 2010.

Grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas, que sólo aporta un borrador de la cuenta de pérdidas y ganancias correspondiente al 2011 del Grupo Fuertes, que refleja un resultado positivo de 21.133605 euros y un borrador provisional de la cuenta de perdidas y ganancias del año 2012, en el que consta un resultado igualmente positivo de 14.675.441 euros, En este supuesto, las denominadas cuentas consolidadas de la empresa dominante del grupo, del ejercicio del 2011 se han aportado solo en forma de borrador, por lo que resultan parciales y, además, no han sido auditadas. Y tal documental tiene una especial relevancia en el presente supuesto, para estimar acreditada la causa fundamentalmente económica por la que se pretende justificar el despido colectivo, pues faltan elementos de conocimiento suficientes para poder estimar justificada tal decisión.

STSJ Comunitat Valenciana 14/12/2012

Roj: STSJ CV 7761/2012

Nº de Recurso: 14/2012

Nº de Resolución: 3123/2012

Ponente: ANTONIO VICENTE COTS DIAZ

Trabajadores afectados: 96

Causas: Económicas, productivas y organizativas.

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Buena fe: no se considera mala fe la inicial inclusión en el listado de afectados de los representantes de los trabajadores, que luego fueron excluidos. Tampoco se considera contrario a la buena fe el retraso en el pago de salarios durante la tramitación, por cuanto la empresa inició simultáneamente al despido colectivo un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones económicas.

Documentación en período de consultas: no es preceptiva la aportación de un Plan de negocio. La empresa aportó toda la documentación exigible.

Fraude de ley: inexistencia de fraude, por el hecho de que la empresa fijara una postura final en la negociación en cuanto al número de extinciones de 69 y terminó extinguiendo 90, puesto que al no existir acuerdo, dicha postura u oferta intermedia no le vincula.

Criterios de selección de los afectados: Vulneración de derechos fundamentales:

Discriminación indirecta: por ejercer derechos de conciliación de la vida familiar: Inexistencia de discriminación indirecta. Se afecta por el despido a trabajadores de las líneas de producción, donde estaban colocadas las personas que disfrutaban de reducciones de jornada por guarda legal. Sostiene la empresa que las líneas manuales permiten una mayor flexibilidad en las jornadas a sus trabajadores y en función de esa mayor flexibilidad horaria la empresa a las personas que solicitan reducción de jornada por guarda legal de un menor a cargo las recolocó en tales líneas manuales para no ver interrumpido el proceso de producción y poder atender las personas afectadas su concreta circunstancia personal, lo que no fue cuestionado en su momento por las trabajadoras afectadas, ni consta hayan cuestionado tal adscripción como vulnerador de derechos fundamentales o discriminatorios, por lo que la alegación de la parte actora debe decaer.

Causas económicas: Grupo de empresas mercantil: en caso de grupo mercantil deberá atenderse a la situación económica del Grupo al que pertenece la empresa para comprobar si efectivamente concurre la causa económica en el Grupo de Empresas, y de lo actuado se desprende que tanto el Grupo como la empresa individual demandada han generado pérdidas trascendentes en el año 2011 y se confirma la pérdida para el año 2012 en las cuantías que se indican en los precedentes hechos, todo lo cual permite afirmar que concurre en el presente supuesto la causa económica alegada para la amortización de puestos de trabajo del *artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores* en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero. Sin que a ello obste el volumen de negocio de las mercantiles, ni tampoco los préstamos concedidos, ya que lo determinante son los resultados negativos con un nivel de pérdidas muy elevado en el Grupo y en la mercantil demandada

STSJ Comunitat Valenciana 28/12/2012

Roj: STSJ CV 8456/2012

Nº de Recurso: 11/2012

Nº de Resolución: 3214/2012

Ponente: ISABEL MORENO DE VIANA-CARDENAS

Trabajadores afectados: 13

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Prueba:** Inexistencia de indefensión por admisión de pericial de 33 páginas que no tuvo por qué presentarse 5 días antes de la vista, pues por su volumen (33 folios) y circunstancias (2 suspensiones del juicio), pudo tener cabal conocimiento de la misma la parte en los 10 minutos conferidos al efecto

En los procesos de despidos por crisis o mejora de la empresa la decisión sobre admisión de la prueba es una cuestión trascendente que debe equilibrar varios intereses, por una parte la tutela judicial de los trabajadores que ocupan una posición de necesitada protección procesal y que normalmente no tienen acceso suficiente a la información que muestran las pérdidas invocadas por la empresa o la reestructuración que pretende implantar, por otro lado está la protección del derecho empresarial al secreto contable que se contempla en el *art. 32 del CCoque* entre otras excepciones refiere los casos de expedientes de regulación de empleo, y por último está el propio interés judicial de ordenación del litigio, que debe vigilar que el proceso no se hinche con pruebas irrelevantes que entorpezcan el avance del juicio en aras a la celeridad procesal y que debe reconducir el mismo evitando dilaciones innecesarias.

Grupo patológico: Existencia. Nos hallamos ante una realidad única, centro de imputación de las obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de la empresa Fazmotor que en su actividad de concesionario de coches carece de patrimonio y cuyos ingresos son objeto de descapitalización en favor de las otras empresas patrimoniales y sin trabajadores mediante la cesión de créditos sin contraprestación o el pago de arrendamientos sobrevalorados, con lo que aparecen claramente las notas que caracterizan estos grupos como son la caja única y la confusión de patrimonios, y si a ello se añade la unidad de dirección, y que el trabajador Dionisio lleva la contabilidad de las tres empresas cuyos socios coinciden o están unidos por relación de parentesco, no hay duda de que todas constituyen un único empresario real de los trabajadores afectados por el despido colectivo que ahora nos ocupa.

Legitimación pasiva: las personas físicas demandadas no ostentan la condición de empresario en la noción que maneja tanto la Directiva 98/59 como el Estatuto de los Trabajadores. Por lo que se refiere a Mauricio y Teodulfo son administradores solidarios de las empresas Fazmotor y Fazmobilia y en todo caso socios de alguna de las empresas lo que no los configura como empresarios al tener una relación representativa o de capital con la empresa. Y tampoco Juan Ignacio y Benjamín tienen la condición de empresarios, ni siquiera si los consideramos como dueños del local en el que tiene su domicilio la empresa, al ostentar la condición de arrendatarios de la sociedad, socios pero nunca empresarios de los trabajadores afectados por el despido colectivo que ahora examinamos.

Documentación en período de consultas: Buena fe: inexistencia de buena fe. comunicada la iniciación del periodo de consulta no se aporta la documentación necesaria, pese a ser reiteradamente requerida, de modo que la representación de los trabajadores no tiene datos para efectuar propuestas distintas a la extinción de todos los contratos y cierre de la empresa, medida impuesta por la empresa, sin la previa negociación, lo que no es posible sin la información necesaria

STSJ Comunitat Valenciana 12/03/2013

Roj: STSJ CV 104/2013

Nº de Recurso: 5/2013

Nº de Resolución: 642/2013

Ponente: RAMON GALLO LLANOS

Trabajadores afectados: 31

Causas: Económicas, organizativas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Sector público: Agencia valenciana de movilidad** es Organismo de Derecho Público, con personalidad jurídica propia e independiente de la Generalitat Valenciana y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines relativos a la ordenación del transporte metropolitano de Valencia y de los servicios regulares de viajeros de uso general y especial en dicha área, y sobre el área de prestación conjunta del taxi de Valencia.

Justificación de la causa: la cuantificación del número de trabajadores afectados por la decisión empresarial es una cuestión que afecta a la justificación de la causa, pues la medida extintiva, para resultar justificada ha de servir para solventar, en términos de razonabilidad, la situación de crisis empresarial ocasionada por la concurrencia de la causa en que se funda

Criterios de selección de los afectados Inadecuación de procedimiento Los criterios son objetivos y explícitos, como el relativo a las tareas desarrollados, por lo que no hay arbitrariedad.

Los criterios de permanencia establecidos por el empresario a la hora determinar los trabajadores a los que se verán afectados por la decisión extintiva adoptada únicamente podrá ser impugnada de forma colectiva cuando tal impugnación tenga encaje en los concretos motivos de impugnación del art.124 LRJS, sin que en ningún caso el de despido colectivo sea la sede oportuna para la discusión de la aplicación de las prioridades de permanencia, cuestión esta que únicamente puede discutirse en el eventual proceso que siga a consecuencia de la interposición de demanda por un concreto trabajador despedido impugnando su cese.

Documentación en período de consultas. a Administración Pública en la que se integraba la empleadora hasta la fecha de su extinción era la Generalitat Valenciana, siendo tal Administración en su conjunto respecto de la que debía aportarse la certificación del responsable del órgano contable u oficina presupuestaria acreditativa de la situación de déficit. En este sentido el *art. 2 de la Ley 30/1.992d*, distingue los siguientes tipos administraciones públicas: la Administración general del Estado, las Administraciones de las Comunidades autónomas y los entes que integran la administración local", señalando en el *apartado 4 del art. 3 de dicha Ley* que cada una de las administraciones públicas actúa para el cumplimiento de sus fines con personalidad jurídica única, lo que ha de implicar que no puede considerarse que la Consellería a la que está adscrita la AVM sea una administración con personalidad jurídica diferenciada de la Generalitat Valenciana, sino que es un departamento integrado en la misma.

Buena fe Inexistencia de buena fe, que conlleva nulidad: la empleadora no contempló si quiera tangencialmente la posibilidad de reducir el número de extinciones contractuales, y ello con argumentos tales como que ese es el número que se había establecido en la Resolución de la Consellera de 13-11-2.012, lo que a juicio de los representantes de la empresa era innegociable, y que dada la condición de personal laboral fijo de los trabajadores de la actora destinados en puesto de trabajo relacionados con el área administrativa del Ente Público era imposible su integración en la Consellería que pasaba a realizar estas funciones directamente, argumento este, que resulta más que discutible a la vista de lo dispuesto en el antes transcrito art. 16 del Decreto Ley 7/2.012 del Consell, que prevé la subrogación de la Consellería en todas las relaciones jurídicas de la entidad, relaciones jurídicas, entre las que se encuentran sin duda alguna los contratos de trabajo, siendo el vínculo de los trabajadores con la AVM de naturaleza contractual (art. 1.1 E.T), no formando parte, como se ha afirmado del patrimonio de esta.

En lo referente a la actitud de la empleadora frente a las dos propuestas formuladas por los representantes de los trabajadores a fin de reducir el número extinciones y de atenuar sus consecuencias en dos reuniones remitiendo la primera un estudio que no obtuvo resultado, descartándose sin más la segunda por inasumible, evidencia una actitud que en modo alguno se encamina al logro de acuerdo alguno. Y ello no porque deban ser asumidas sin más dichas ofertas, sino porque no llegó a formularse contraoferta alguna frente a las mismas en términos que permitan hablar de la existencia de un proceso negociador.

STSJ Comunitat Valenciana 23/04/2013

Roj:

Nº de Recurso:

Nº de Resolución: 920/2013

Ponente: MARIA MERCEDES BORONAT TORMO

Trabajadores afectados: 439

Causas: Productivas y organizativas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen:

Sector público: VAERSA: empresa de titularidad pública cuyo capital social se encuentra suscrito al 100 % por la Generalitat Valenciana que se integra en el Sector público empresarial. Decisión extintiva tomada por Director general que no se contempla en los Estatutos de la entidad. Inexistencia de nulidad, pues dicho cargo directivo, aunque no figure en los Estatutos de la sociedad consta el mismo como representante de la empresa sin reprobación alguna de los RLT durante el período de consultas, lo que conduce a convalidar su actuación en nombre de la entidad al constar que el mismo contaba con poderes regulares de la entidad

Legitimación activa. la legitimación en el ámbito del procedimiento del despido colectivo no tiene porqué coincidir con los representantes de los trabajadores que participaron en el correspondiente período de consultas.

Falta de legitimación de la activa de la representación legal de los trabajadores de la Agrupación de Trabajadores "CPAT, Colectivo de Personal Administrativo y Técnico" en cuanto la demanda aparece interpuesta por los miembros del comité de empresa. Si bien dicha Agrupación participó en las reuniones mantenidas dentro del correspondiente período de consultas, conformándose así como integrante de la parte social, siendo aceptada su plena participación por la empresa demandada.; en el marco de la impugnación judicial de la medida de despido colectivo los cuatro miembros que suscriben la demanda planteada por dicha Agrupación aunque integren y conformen el propio comité de empresa, no llegan a alcanzar la mayoría de los miembros que componen dicho órgano colegiado que aparece compuesto por 23 miembros sin que tampoco conste autorización de la mayoría de sus miembros a favor de los indicados por lo que se estima la falta de legitimación activa

Fraude de ley: inexistencia. si bien es cierto que la empresa inició en el mes de julio de 2012 el proceso de licitación para la cobertura del servicio de asesoramiento jurídico y solicitó una primera reunión con los representantes de los trabajadores en el mes de septiembre de 2012 transcurriendo dos meses hasta la convocatoria real de aquellos en el mes de noviembre de 2012, no ha quedado acreditado que dicha demora encubriera ninguna conducta fraudulenta sino que aquella también pudo obedecer a la exigencia de estudios previos y de confección

en su caso de la documentación pertinente de ahí que la entrada en vigor del RD 1483/2012 producida en fecha 31/10/2012 según Disposición Final Quinta a fecha del despido que nos ocupa no suponga irregularidad alguna L

Documentación en período de consultas No figura la aportación por parte de la empresa de ningún informe técnico sobre la concurrencia de las Causas organizativas alegadas ni tampoco medidas sociales de acompañamiento tendentes a minimizar los despidos o a atenuar sus consecuencias

La documentación que la empresa debió aportar se aleja de la suministrada ya que la misma como se señala en el art. 38 del RD no solo comprendía la Memoria explicativa de las causas del despido, los criterios tomados en consideración en relación el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido ésta condición de acuerdo a principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso, sino también la correspondiente plantilla de personal laboral de la entidad de que se trate, el Plan de ordenación de recursos humanos en caso de que este se hubiera tramitado y el Plan de recolocación externa (art. 45 RD 1483/2012 y art. 51 del ET) que deberá presentarse al finalizar el período de consultas elaborado por los Servicios Públicos de Empleo y justificándose desde el inicio de aquel período la justificación de haberse dirigido al correspondiente SPE instando su elaboración y el contenido previsto.

Buena fe: inexistencia de buena fe, puesto que la empresa, sin negociación ni consulta y de forma unilateral desafecta a 116 trabajadores en base a unos nuevos encargos o encomiendas y cuya ejecución al venir marcada por los miembros de la Consellería codemandada que a su vez ostentaban los cargos más relevantes en el seno del Consejo de Administración de la empresa demandada ya conocía o pudo conocer fehacientemente la entidad demandada trascurriendo escasos días entre la comunicación final de la decisión (21/12/2012) y el escrito llamado de desafectación de trabajadores posterior (4/1/2013).

3.9.- TSJ Extremadura

STSJ Extremadura 25/10/2012

Roj: STSJ EXT 1596/2012

Nº de Recurso: 4/2012

Nº de Resolución: 517/2012

Ponente: PEDRO BRAVO GUTIERREZ

Trabajadores afectados: 19

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Legitimación activa:** Empresa: interpone la demanda para obtener la declaración de ajuste a derecho.

Causas económicas: existencia. Mientras que en los ejercicios de los años 2009 y 2010 la empresa tuvo beneficios, en el año 2011 ya pasó a tener pérdidas que en el primer semestre de este año han llegado a más de un millón de euros, situación que no es fácil que mejore, ante la situación general de crisis económica, que es particularmente aguda en el sector de la actividad a la que se dedica la empresa y las deudas que ésta mantiene, que han ido aumentando también en esos tres años anteriores.

Es claro, por tanto, que se dan esas pérdidas actuales y previstas que integran la situación económica negativa que puede justificar el despido colectivo y, además, que tal medida, incluso con el cese total de la actividad, por lo que afecta a toda la plantilla, es la única solución, pues no se puede imponer a una empresa que mantenga indefinidamente una situación de importantes pérdidas económicas.

STSJ Extremadura 03/05/2013

Roj: STSJ EXT 741/2013

Nº de Recurso: 2/2013

Nº de Resolución: 203/2013

Ponente: ALICIA CANO MURILLO

Trabajadores afectados: 11

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Nulo

Resumen: **Negociación y requisitos formales:** Despido colectivo sin seguir ninguno de los trámites previstos en el art.51.1 ET, sin haber celebrado **Período de consultas** ni entregado documentación alguna a los RLT

3.10.- TSJ Galicia

STSJ Galicia 07/07/2012

Roj: STSJ GAL 6391/2012

Nº de Recurso: 12/2012

Nº de Resolución: 3967/2012

Ponente: MANUEL CARLOS GARCIA CARBALLO

Trabajadores afectados: 15

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Negociación y requisitos formales:** la nulidad de la decisión extintiva, solo cabe cuando se incumplen las exigencias contenidas en el artículo 51; es factible para un mejor desarrollo del período de consultas acudir a las exigencias del Reglamento, pero su incumplimiento no puede derivar en nulidad si al menos las del artículo 51 han sido cumplidas

Derecho de información y consulta: inexistencia de vulneración. Se denuncia el incumplimiento de los *artículos 64,5y 64,1, 4 del ET* porque la empresa no ha cumplido las exigencias de aquellos relativas a la emisión de informe previo sobre las reestructuraciones de plantilla, y al derecho a ser consultado e informado sobre la marcha de la empresa y demás circunstancias relativas a su normal funcionamiento. Uno y otro han sido cumplidos, en tanto se acreditó que previamente al ERE que se examina la empresa había elaborado uno de suspensión de los contratos, y que hubo igualmente negociaciones previas al actual para su prórroga, rechazada por el Comité, lo que evidencia **la existencia de comunicaciones previas y conocimiento cabal por parte del Comité de la situación económica de la empresa.**

En todo caso **el incumplimiento de tales obligaciones empresariales, no establecidas en las exigencias del artículo 51, no pueden derivar en la nulidad del ERE,** sino que en todo caso de concurrir podría ser denunciado como incumplimientos en materia sindical, ajenas a la modalidad procesal que se contempla.

Grupo patológico: inexistencia de grupo de empresa a afectos laborales, impide aceptar la denuncia de fraude contenida en la demanda, dado que la empresa ha aportado la documentación precisa y exigida en la norma.

Período de consultas: Aunque dicho plazo se haya superado, no existe norma o precepto alguno que permita declarar la nulidad, máxime cuando tal superación ha sido de cuatro días, y en todo caso, el apartado 4 del art.51 ET, fija un plazo mínimo de 30 días entre la apertura y los efectos del despido, lo que excluye cualquier posibilidad de nulidad por dicha causa.

Causas económicas: La redacción actual del art.51 es sustancialmente más permisiva. No corresponde al juzgador enmendar o corregir lo decidido por el legislador, sino aplicar en su medida la norma establecida, y si lo que ahora se exige son pérdidas actuales o previstas, o la disminución de ingresos o ventas, que se entienden se producen cuando ello sucede durante tres trimestres consecutivos, la situación de la empresa recogida en hechos probados es concordante con lo requerido en la norma, sin olvidar que no es una nueva situación deficitaria la que se examina, sino que viene precedida de una suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, lo que evidencia la persistencia de la disminución del nivel de ventas.

STSJ Galicia 19/07/2012

Roj: STSJ GAL 7162/2012

Nº de Recurso: 8/2012

Nº de Resolución: 4389/2012

Ponente: JOSE ELIAS LOPEZ PAZ

Trabajadores afectados: 84

Causas: Organizativas y productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Negociación y requisitos formales: defectos en la comunicación remitida a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores, por no constar debidamente acreditada la representación legal del remitente. Este motivo no se puede acoger como causa de nulidad del expediente de regulación, porque se trataría de un mero defecto formal que no tiene las consecuencias pretendidas por los demandantes, al no figurar dicho defecto en las posibles causas de nulidad que el *Estatuto de los Trabajadores contempla en el art. 51.2.*

Período de consultas: una cosa es que no sea imprescindible alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas para llevar a cabo las extinciones colectivas pretendidas por la empresa, y otra es que no haga falta ni intentarlo. La ley no obliga a alcanzar un acuerdo en el periodo de consultas, pero sí a negociar. En el caso de autos hay voluntad de negociar, pues constan propuestas y contrapropuestas, algunas de las cuales se aceptan por la empresa.

Subrogación convencional: Inadecuación de procedimiento: , el art. 18 del CCol Contact Center se está refiriendo, en cuanto a la subrogación a la nueva empresa contratista de Contact Center, que resulte adjudicataria de una nueva campaña o servicio, en cuyo caso debería asumir la subrogación convencional, y esta situación no se da en el presente caso en relación con la empresa demandada, que no resultó adjudicataria de ningún servicio, sino que fue excluida de la contratación por Telefónica, por lo que esta sucesión de contrata, que permitiría la contratación del personal de la campaña finalizada, es una cuestión ajena completamente al presente proceso de despido colectivo , y que podrá reclamarse en un proceso individual.

Derecho de información y consulta: la falta de información no opera como causa de nulidad, por cuanto, de la lectura del *art. 64 del ET*, se desprende que el deber empresarial de informar no alcanza las previsiones de planes de futuro. En el caso de autos se trató simplemente de un simple cambio de titularidad en el capital de la empresa, antes controlada por accionistas de nacionalidad americana, y ahora de nacionalidad española, pero la empresa sigue operando normalmente en el tráfico mercantil, y lo único que se ha producido es un cambio de nombre de la entidad y en el accionariado, resultando que el nuevo socio, lejos de aminorar el ámbito de actuación empresarial, ha procedido a una ampliación de capital

Inadecuación de procedimiento: el incumplimiento empresarial de respetar el derecho de preferencia de los representantes legales de los trabajadores, a que alude el art. 51.5 del ET, cabe conforme dispone el art. 124 de la LRJS, en su apartado 2), último párrafo, es una cuestión que resulta ajena al proceso de despido colectivo

Causas productivas: la finalización de la campaña de TELEFÓNICA DE ESPAÑA NEGOCIOS Y PROFESIONALES, que SYKES ENTERPRISES INCORPORATED SL tenía adjudicada en virtud de contrato mercantil con TELEFONICA DE ESPAÑA SA, supuso la supresión de los servicios de teleoperación que, a través de los trabajadores afectados por el despido colectivo, venía llevando a cabo la entidad demandada, lo cual ha supuesto un cambio que ha afectado directamente al sistema organizativo y productivo de la empresa, implicando una reducción en la demanda de los servicios que se venían prestando, datos acreditados que justifican la extinción de los contratos de trabajo, no constando acreditado que pudieran ser reubicados en otra campaña.

STSJ Galicia 29/10/2012

Roj: STSJ GAL 8765/2012

Nº de Recurso: 14/2012

Nº de Resolución: 5198/2012

Ponente: RICARDO PEDRO RON LATAS

Trabajadores afectados: 28

Causas: Económicas, organizativas y productivas

Pronunciamiento: No ajustado a derecho

Resumen: de la actuación de la empresa durante todo el expediente no se desprende que haya existido fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho en su decisión de extinguir los contratos de los trabajadores, por lo que ha de estimarse que ambas partes actuaron sin que en el aspecto volitivo pueda apreciarse la existencia de vicio alguno que invalide la adopción del acuerdo extintivo adoptado, o incluso durante el período de consultas. Se declara no ajustado a derecho el despido por estar vigentes medidas de suspensión de contratos de trabajo acordadas en un período de consultas anterior vigentes y no agotadas

Fraude de ley, La presencia de fraude de ley (proscrito por el *art. 6.4 CC*) exige el empleo de medios, artimañas o ardides que tengan como finalidad causar un daño a otro -y también la obtención de un beneficio-, pero que se realiza sin una oposición frontal al Derecho. La manera de llevarlo a efecto es valiéndose de subterfugios aparentemente acomodados a la legalidad, simulando respetar la letra de la Ley; buscando así una cobertura indirecta se pretende conseguir un fin contrario al verdadero espíritu de la norma, a su auténtico sentido, a su contenido ético y social. El fraude de ley, pues, supone una infracción de deberes jurídicos generales que se imponen a las personas; un acto contra legem, de forma que el *fraus alterius* o *fraus hominis* implica, con carácter general, un *fraus legis*. Así, el fraude de ley requiere la presencia de una norma de cobertura -que es a la que se acoge el que intenta el fraude-, la norma eludida -es decir, la que a través del fraude se intenta eludir en forma engañosa-, y una serie de actos que, pese a su apariencia de legalidad, violen el contenido ético de los preceptos en que se amparan, intentando obtener un resultado prohibido por el ordenamiento.

Dolo : el dolo como vicio de la voluntad en la emisión del consentimiento, resulta de la conducta voluntaria e intencionada de una parte que provoca, con maquinaciones insidiosas, que otra parte suscriba un acuerdo que, de no haber mediado aquella conducta antijurídica, no se hubiera producido. Normalmente, mediante ese mecanismo doloso se trata de evitar la extinción de la relación laboral por despido colectivo declarado nulo cuando, por ejemplo, el empleador falsea las condiciones laborales aparentando una degradación de las mismas, sin cuya maquinación no se hubiera producido el acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En definitiva, el dolo presupone que uno de los contratantes conscientemente - como se deduce de la expresión "insidiosas" del *artículo 1269 del Código Civil*- pretende determinar la voluntad de su contraparte en el sentido por aquel previsto y querido, de modo que sin la conducta dolosa no se hubiera llegado a alcanzar el acuerdo.

Coacción: la intimidación, definida en el *artículo 1267 del Código Civil*, requiere, a efectos de provocar la nulidad del acto jurídico, que uno de los contratantes valiéndose de un acto injusto -y no, por tanto, del ejercicio correcto y no abusivo de un derecho- ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral (vis compulsiva) de tal entidad que, por la inminencia del daño que pueda producir y por el perjuicio que hubiera de originar, sea capaz de influir sobre su ánimo, induciéndole a omitir una declaración de voluntad no deseada y contraria a sus propios intereses.
abuso de derecho .

Abuso de derecho : en fin, recogido en el *artículo 7.2 del Código Civil*, ha venido siendo configurado por la jurisprudencia como integrado por estas notas esenciales: 1ª) uso de un derecho objetiva o externamente legal; 2ª) daño a un interés no protegido por una específica prerrogativa jurídica, y 3ª) inmoralidad o antisocialidad de ese daño, manifestada en forma subjetiva con la intención de perjudicar o bajo formas objetivas, cuando el daño proviene del exceso o anormalidad en el ejercicio del derecho. Aunque el alcance del abuso del derecho sobre el acuerdo del empresario y representante de los trabajadores es más amplio que los vicios antes señalados de dolo y coacción, en la praxis judicial se ha mantenido principalmente como mecanismo para obtener (ilícitamente) el consentimiento de los representantes legales de los trabajadores o para evitar connivencia entre empresarios y tales representantes legales en perjuicio de la estabilidad en el empleo de los trabajadores

Prueba: los derechos han de entenderse ejercitados, por elemental seguridad jurídica, conforme al fin para el que han sido reconocidos, y que quien alega el fraude de ley (extensible al dolo, la coacción o el abuso de derecho) habrá de demostrar (la empresa únicamente deba probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo), inequívocamente, la existencia de discordancia entre el fin del acto jurídico y el de la norma, poniendo de manifiesto un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico.

Criterios de selección de los afectados : no es necesario que en la comunicación de apertura del período de consultas se identifique nominalmente a los trabajadores, de un lado, porque el *art. 51.2 ET* no lo exige, y del otro, porque el RD 801/2011, de 10 de junio (parcialmente vigente), tampoco, permitiendo que se sustituya por la "concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo

Período de consultas : si se demuestra que la empresa nunca ha tenido intención de llevar a buen fin el periodo de consultas, o incluso que dicho periodo ha estado vacío de contenido, es decir, que se ha convocado exclusivamente para cumplir formalmente el trámite, el periodo de consultas así planteado debería calificarse de nulo. Por lo tanto, una cosa es que no sea imprescindible alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas para llevar a cabo las extinciones colectivas pretendidas por la empresa, y otra muy distinta que no haga falta ni intentarlo. **Proporcionalidad**: medidas de flexibilidad interna vigentes y despidos: el hecho de que en el momento de la extinción continúe imperando el ERE **suspensivo impide que se pueda declarar ajustada a derecho la decisión extintiva**. La razón de esta decisión es doble. En primer lugar, esta Sala entiende que la reducción de mal llamado "capital humano" de la empresa como solución a su situación económica negativa no puede llevarse a efecto cuando ese mismo capital humano no forma parte -en el momento de la toma de la decisión extintiva- del ámbito productivo de la empresa al haberse pactado colectivamente la suspensión de los contratos; no se puede reorganizar un recurso que hace meses que ya no forma parte (bien es cierto que de manera temporal) del organigrama empresarial. La empresa ya eliminó (de manera consensual) en su momento de la ecuación necesaria para solventar la situación de crisis parte del capital humano (cierto es que de manera temporal), por ello los factores a tener en cuenta para continuar con las medidas necesarias para hacer frente a la negativa situación económica no pueden ser los ya tenidos en cuenta en su momento, recurriendo al sencillo expediente de acogerse a la reforma legal (que facilita aún más el despido por causas objetivas, ya individual, ya colectivo) con la finalidad de extinguir los contratos de trabajadores cuya gran mayoría ya habían aceptado (mejor, pactado) la suspensión de su contrato.

Cláusula rebus sic stantibus: inaplicable a los Acuerdos colectivos. Nos encontramos frente a un acuerdo colectivo relativo a la suspensión de contratos de trabajo durante un determinado período de tiempo. Y no debe olvidarse que los acuerdos colectivos alcanzados en el seno de los expedientes de regulación de empleo (tanto al amparo del *art. 51 como del 47 ET*) constituyen un fenómeno de negociación colectiva con ámbito reducido a la propia empresa, y que en consecuencia, su contenido tiene una indudable naturaleza obligacional, de manera que vincula a las partes al cumplimiento de lo pactado. No sólo eso, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, "únicamente cabría aplicar la cláusula «rebus sic stantibus» -y restrictivamente, además- cuando se tratase de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues tal institución es impredecible de las normas jurídicas y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex *art. 37 CE*"

STSJ Galicia 21/11/2012

Roj: STSJ GAL 9456/2012

Nº de Recurso: 22/2012

Nº de Resolución: 5544/2012

Ponente: RAQUEL MARIA NAVEIRO SANTOS

Trabajadores afectados: 42

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Fraude de ley : Causas económicas: no se puede entender acreditado el fraude alegado puesto que los datos económicos reflejan pérdidas reales desde el año 2003, con la salvedad del ejercicio del año 2010 en el que se produjo la venta de una nave; pero sin contar tal venta puntual las pérdidas se cifrarían en 1.194.325,99 €; tales pérdidas se reiteran en el año 2011, por un importe de - 867.189,58 € y en mayo de 2012, al iniciarse el periodo de consultas, las pérdidas de dicho ejercicio se elevaban hasta la cifra negativa de -324.574,65 €. A ello ha de unirse el dato de disminución de ventas

Justificación de la causa: Criterios de selección de los afectados. El despido estará justificado si, existiendo una situación económica negativa o una innovación técnica, organizativa o productiva, esto tiene un **efecto actual sobre los contratos de trabajo, haciéndolos innecesarios por haber perdido su función económico- social**, porque "el trabajo que pudiera continuar prestándose carece ya de utilidad patrimonial para la empresa" (A. Desdentado Bonete). Por tanto, la empresa no sólo debe acreditar la concurrencia de la causa propiamente dicha, sino que también ha de argumentar acerca de sus efectos sobre los contratos de trabajo; efectos que justifican su extinción.

Y aquí es donde **cobran especial protagonismo los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido, puesto que su identificación tiene que estar relacionada con la pérdida de utilidad de sus contratos** a raíz de la concurrencia de la causa alegada."

STSJ Galicia 11/12/2012

Roj: STSJ GAL 10260/2012

Nº de Recurso: 35/2012

Nº de Resolución: 5989/2012

Ponente: ANTONIO JESUS OUTEIRIÑO FUENTE

Trabajadores afectados: 68

Causas: Productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Procedimiento de oficio (art.148 LRJS)

Acuerdo : Fraude de ley: inexistencia de fraude en el acuerdo empresa RLT. El comportamiento de la empresa y Comité demandados no puede calificarse de fraudulento, pues ante la falta y/o disminución de la carga de trabajo, evidenciada en la finalización y en la próxima terminación de los trabajos que se estaban llevando a cabo en determinados buques , empresa y representantes de los trabajadores acordaron adoptar medidas para paliar la situación, negociando a tal efecto -de buena fe- durante el periodo de consultas, con la finalidad de reducir el alcance de una situación real, actual y próxima, creada por la finalización y progresiva disminución del trabajo, llegando al efecto a sendos acuerdos en los que se redujo notablemente el número de extinciones contractuales inicialmente propuestas, que pasaron de 68 a 30, pactándose en un nuevo expediente la suspensión de los contratos de 81 trabajadores. La circunstancia de que la finalización prevista de los trabajos se hubiese retrasado y que acto seguido diesen comienzo otros trabajos diversos, no permite apreciar que el ERE hubiese sido utilizado fraudulentamente por falta de causa, ni mucho menos que los acuerdos comportasen una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico, con la finalidad de conseguir un resultado prohibido concretado en la obtención indebida de prestaciones por desempleo.

Causas productivas: existencia: falta y/o disminución de la carga de trabajo, evidenciada en la finalización y en la próxima terminación de los trabajos que se estaban llevando a cabo en determinados buques

STSJ Galicia 13/12/2012

Roj: STSJ GAL 11023/2012

Nº de Recurso: 34/2012

Nº de Resolución: 48/2013

Ponente: JOSE FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Trabajadores afectados: 56

Causas: Económicas

Pronunciamiento: No ajustado a derecho

Resumen:

Proporcionalidad: Justificación de la causa: el juzgador tiene vedado tal juicio . La circunstancia de no haber hecho uso de una autorización de suspensión de los contratos de trabajo no es demostrativo de que en todo momento hubo carga de trabajo, aparte de que el control judicial del despido no justifica un juicio de oportunidad en la decisión extintiva, sino solo de legalidad -conurrencia de las causas y cumplimiento de las formas, dirigidas a facilitar la fiscalización de las causas

Negociación y requisitos formales: la posición de la empresa de extinguir los contratos de trabajo, no reconocer en el cálculo de la indemnización más que 20 días de salario, y argüir la falta de liquidez para no abonar la indemnización no es asimilable a una no voluntad de negociar, sobre todo si consideramos que, por la representación del personal, se mantuvo una posición asimismo maximalista -mantenimiento de la totalidad de la plantilla y, en otro caso, indemnización calculada sobre 45 días de salario, sin que ninguna de las partes se esforzará en acercar dichas posturas.

Sentencia: Grupo patológico

A la vista del apartado 11 del artículo 124 LRJS, en la sentencia de despido colectivo directamente no se puede realizar ninguna declaración de responsabilidad. Con deber de limitarse a la declaración de nulo, no ajustado o ajustado a Derecho del despido colectivo, si bien, para realizar esa calificación y, en concreto, para verificar si se han cumplido las formalidades exigidas para el despido colectivo y para verificar si concurre la causa económica alegada como causa del despido colectivo, hay que analizar si existe efectivamente un grupo de empresas más amplio del reconocido por el grupo de empresas empleador que, a efectos laborales, funcione como un único empleador aunque las empresas en él integradas actúen bajo la apariencia formal de sociedades separadas.

La existencia de grupo patológico conlleva la declaración de no ajuste a derecho, y no de nulidad.

Período de consultas: Buena fe: a empresa no se mantiene inamovible en sus posturas, y así oferta reducir el número de despidos (de 42 a 40), así como la consecuencia de los mismos (elaboración de un plan de acompañamiento social consistente en un programa de recolocación de los trabajadores afectados por el ERE y fijar la indemnización extintiva en 22 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 13 mensualidades). Es cierto que las únicas reivindicaciones del banco social (prejubilaciones y suspensiones de contratos) no han sido atendidas pero ello no implica que la empresa hubiera hecho del periodo de consultas un mero formalismo, puesto que la negociación consiste en que las partes crucen propuestas y contrapropuestas, con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, con independencia de que las negociaciones lleguen a buen fin por alcanzarse dicho acuerdo. Y un dato más de que tal negociación fue real es el hecho de que dos de los cinco miembros del Comité de Empresa votaron a favor de tal acuerdo.

Documentación en período de consultas Consolidación de cuentas: La obligación de consolidar cuentas se rige por unos límites y condiciones establecidos en el Real Decreto, 1159/2010 de 17 de septiembre, regula que una sociedad estará obligada a formular cuentas anuales consolidadas si a fecha de cierre de dos ejercicios consecutivos sobrepasa dos de los límites siguientes dispuestos en el *artículo 258 de la Ley de Sociedades de Capital* entre los que se encuentra 11.400.000 € de cifra de activo, 22.800.000 € de cifra de negocios y 250 empleados de media, criterios que no se cumplen en el presente caso,

La empresa no tiene obligación de presentar, junto con la solicitud de inicio de negociaciones, las cuentas de todo el grupo, **sino solo de aquellas del grupo que "tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante"**; y tales requisitos los reúne la empresa CHONI QUINTERO S.L. puesto que las otras o bien no tiene el mismo objeto social que la empresa MAFECO o bien carecen de relaciones mercantiles actuales, como es el caso de XANIA S.A., que si bien no figura liquidada o disuelta carece de actividad tal como se deduce del dato de que tanto en el año 2010 como en el año 2011 el importe neto de la cifra de negocios es de 0 €. Y las cuentas de CHONI QUINTERO S.L. se aportan con la solicitud inicial

Documentación en período de consultas:

Convenio Especial para trabajadores mayores de 55 años: *del artículo 20* de la Orden TAS/2.865/2.003, de 13 de octubre no se exige en el momento inicial del período de consultas sino durante su tramitación.

Coacción: inexistencia por no quedar acreditado que se presionó al Comité de empresa mediante: a) condicionar la ejecución del Plan de Acompañamiento Social a la conformidad del Comité con el ERE; b) condicionar el pago de salarios e indemnización a los trabajadores en el plazo de 10 días si se alcanza el acuerdo y c) mediante el impago de salario durante el periodo de negociaciones, dada la iliquidez de la empresa.
Vulneración de derechos fundamentales: no se aprecia tal discriminación y así:

La representación de los trabajadores tuvo desde el momento inicial conocimiento de los criterios de selección utilizados por la empresa sin que hubiera propuesto otros diferentes.

Los criterios utilizados por la empresa de carácter objetivo, y no se aprecian datos concretos que permitan afirmar que han sido utilizados, de forma discriminatoria, en perjuicio de alguno de los trabajadores.

-No se aprecia discriminación en atención a la categoría profesional, y así si bien es cierto que del total de los despedidos ostentan las categorías de auxiliar y especialistas un total de 28, esto es, más de un 65%, también hay que tener en consideración que más de la mitad de la plantilla de la empresa (41 sobre 78) ostentan una de esas dos categorías, por lo que el grueso de la plantilla ostentaba las mismas. Tal dato ha de ponerse en relación con el criterio de selección manejado por la empresa, que aplica separadamente por secciones en atención a su plan de viabilidad conforme al cual deja de primar la producción fabril, para potenciar la intermediación y la reducción, lo que supone que no se cese a ningún trabajador en secciones de la empresa (administración, dirección de producción, facturación mantenimiento y oficina técnica) en las que prácticamente no existen auxiliares y especialista, y por el contrario se cesan a trabajadores en secciones es la prácticamente todo el personal ostenta tal categoría (por ejem plancha).

No consta vulneración del derecho a la **Libertad sindical** contemplado en el *art. 28.2 de la CE*. La Sala requirió específicamente a la parte actora para que concretase cuales eran las trabajadoras a las que supuestamente se le habría computado ausencias por horas sindicales, requerimiento que la parte no cumple

Grupo patológico : inexistencia. Lo único que se ha acreditado es que la sociedad dominante del grupo empresarial, MAFECO GRUPO EMPRESARIAL S.L. posee un 99,97% de las acciones de la empresa MAFECO S.A., pero ni se ha acreditado la unidad de dirección, ni la confusión patrimonial o de plantillas.

STSJ Galicia 02/05/2013

Roj: STSJ GAL 2215/2013

Nº de Recurso: 10/2013

Ponente: JOSE ELIAS LOPEZ PAZ

Trabajadores afectados: 32

Causas: Económicas

Pronunciamiento: No ajustado a derecho

Resumen: Administraciones públicas. Diputación Provincial de Ourense

Criterios de selección de los afectados. Vulneración de derechos fundamentales.:

Discriminación. Inexistencia de discriminación en la selección de los afectados, falta de indicios suficientes de discriminación: primero fueron despedidos los trabajadores temporales, posteriormente en el mes de octubre también vieron extinguidos sus contratos de trabajo entre 28 y 30 trabajadores interinos, y en el mes de diciembre de 2012 se procedió al despido inicial de 32 trabajadores con la condición de personal laboral indefinido, y han sido excluidos -los trabajadores que tengan la condición de representante de los trabajadores, -el personal laboral indefinido que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, -o que desempeñe puestos de trabajo que resultan imprescindibles, -o aquel personal cuyo despido sería antieconómico por estar próxima su jubilación. Además, cuatro de los trabajadores inicialmente despedidos han vuelto a ser readmitidos en el periodo de consultas, por lo que no hay discriminación

Fraude de ley procedimiento de despido colectivo tramitado por la Diputación demandada no puede calificarse de fraudulento, pues se evidencia que el personal seleccionado no lo ha sido de forma aleatoria sino que tal como se ha expresado en el Fundamento anterior, se han seguido unos criterios razonables y suficientemente justificados para incluir y excluir a determinados trabajadores. **Umbrales:** no hay nulidad por reducirse los trabajadores afectados en el período de consultas y quedar por debajo de los umbrales que definen despido colectivo/ despido objetivo. Se hace referencia a que el expediente afecta a 32 trabajadores, y 4 de los trabajadores inicialmente despedidos han vuelto a ser readmitidos en el periodo de consultas. Por lo tanto, es lo cierto que una vez finalizado el período de consultas no se alcanza el umbral numérico exigido por dicha norma (*art. 51 del ETy 35.1.c) del RD 1483/2012*), por cuanto las extinciones afectaron a 28 trabajadores en una plantilla de 367 trabajadores laborales. Ello no es causa de nulidad , por cuanto **los umbrales mínimos exigidos por el citado artículo concurrían al inicio del expediente, que es cuando hay que determinar el concreto número de trabajadores afectados a los efectos de acudir o no al procedimiento de despido colectivo**

Período de consultas: inexistencia de nulidad por superación del plazo máximo cuando ambas partes pactan suspender el periodo de consultas, y tras su reanudación el proceso negociador se desarrolla sin que por la representación de los trabajadores exista oposición alguna a que el mismo permanezca abierto hasta la fecha de la última reunión.

Documentación en período de consultas: aportación de toda la documentación exigible conforme al art. 39 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre

Causas económicas: Inexistencia. se entenderá que concurren causas económicas "...cuando se produzcan en las Administraciones Públicas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos".

Porcentaje de minoración de los créditos presupuestados de la Diputación Provincial de Ourense en el ejercicio 2012, respecto al 2011, es de un 2,81%; la minoración de los créditos presupuestarios del ejercicio 2011 respecto al ejercicio del año 2010 es de un 14,04%. Y la minoración de los créditos presupuestarios de la Diputación demandada en el ejercicio 2011 respecto al ejercicio 2009, fue de un 15.15%, siendo la minoración del ejercicio 2012 respecto al ejercicio del año 2010 de un 16,40%.

En cuanto al déficit presupuestario, el resultado presupuestario del ejercicio 2011 ha sido positivo en la suma de 11.414.843,39€, y el remanente de tesorería para gastos generales también es positivo por importe de 14.953.718,94€. El informe de Intervención sobre el incumplimiento de la estabilidad presupuestaria en la liquidación presupuestaria de 2011, alude a la comparación de la liquidación de los capítulos 1 a 7 del estado de ingresos y los capítulos 1 a 7 del estado de gastos, resultando un superávit presupuestario de 815.128,26€

Teniendo en cuenta el **Presupuesto inicial de la diputación Provincial de Ourense para el ejercicio 2012**, el mismo asciende a 71.023.057 euros, y según el informe de la Interventora de dicho Organismo, solamente desciende un 2.81%, por lo tanto, **el porcentaje de minoración es muy inferior al 5% al que alude la norma (art. 35.3.b) del RD 1483/2012).**

A la vista de estos datos, **es claro que no concurre en la situación económica del Ente Provincial demandado una situación de déficit presupuestario, dado el saldo positivo de sus cuentas**

Proporcionalidad: la medida extintiva no puede considerarse de adecuada proporcionalidad para superar una situación económica negativa, pues resulta contraria al deber de buena fe, desde el momento en que simultáneamente a la tramitación de un ERE que comportó la extinción de 25 contratos de trabajo, se nombran dos asesores de confianza con un gasto anual aproximados de 120.000 euros.

3.11.- TSJ Madrid

STSJ Madrid 30/05/2012

ROJ: STSJ MAD 4176/2012

Recurso: 17/2012

Ponente: MARIA ROSARIO GARCIA ALVAREZ

Trabajadores afectados: 28

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas:

la empresa no ha cumplido en forma alguna con el procedimiento exigible:

a) por notable insuficiencia de la memoria explicativa tanto en sus causas como en la exposición de la situación que la justifica, limitándose a una mera alegación y descripción general; y

b) por falta de acompañamiento de la documentación obligatoria que a la misma debe acompañar en orden a acreditar la razonabilidad de una decisión tan drástica como el cese de la totalidad de la plantilla de la empresa.

Negociación y requisitos formales: la empresa no procedió a dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa conforme exige el *art. 51.3 del ET*

Período de consultas: inexistencia de negociación: La empresa se limitó a exponer su posición, inamovible, de proceder a la tramitación del e.r.e. con fijación de la indemnización mínima legal y aun cuando en el curso de las conversaciones pudieran realizarse comentarios sobre la constitución de una cooperativa, nunca se planteó como una posibilidad formal y seria, sujeta a estudio o debate de cara a continuar la vida del proyecto empresarial. El "acuerdo" solo era posible si los trabajadores aceptaban los términos ofrecidos por la empresa, admitiendo su posición

Consolidación de cuentas Existe un grupo empresarial, cuyas cuentas consolidadas, o la exención de las mismas, se desconocen. Se incurre así en otro incumplimiento a los efectos del expediente de regulación de empleo examinado.

Grupo patológico: concurren el funcionamiento unitario de las empresas., la prestación de trabajo simultánea, común o sucesiva, la confusión de plantillas, la apariencia externa de unidad empresarial y de dirección, así como la creación de empresas ficticias.

Jurisdicción Administradores sociales la Jurisdicción Social es incompetente para conocer las pretensiones relativas a la responsabilidad de los administradores societarios fundada en la omisión o incumplimiento de los deberes societarios a que se refieren los *arts. 133 y 265.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas*, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, remitiendo el conocimiento y la decisión al orden jurisdiccional civil, con la salvedad del incumplimiento por los administradores de lo establecido en la *disposición transitoria tercera de dicha norma* legal, sobre el incremento del capital social a diez millones de pesetas, para cuya decisión es competente la Jurisdicción del Orden Social".

Levantamiento de velo: si la petición de responsabilidad solidaria se ampara en la condición de socios la aplicación de la doctrina del 'levantamiento del velo' para su posible estimación exige una actividad probatoria sobre elementos tales como por ejemplo, confusión patrimonial entre los bienes del socio y los de la empresa.

STSJ Madrid 11/06/2012

ROJ: STSJ MAD 7982/2012

Recurso: 22/2012

Ponente: ENRIQUE JUANES FRAGA

Trabajadores afectados: 26

Causas: Económicas, organizativas productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: se aporta la exigible para acreditar causas económicas y se tiene por cumplida tal obligación, a tenor de la prueba practicada, pero aun en el caso de que la documentación facilitada hubiera sido incompleta, no sería admisible que el comité de empresa mantuviera una actitud pasiva durante el período de consultas en lugar de requerir formalmente a la empresa para que completara la documentación

El **Plan de acompañamiento social** no es ya exigible en ningún caso, pues era obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores el art. 51.4 del ET en su redacción según la ley 35/2010, pero ya no subiste esa exigencia en la redacción dada al art. 51 ET por el RDL 3/2012.

La empresa ha **omitido por completo el cumplimiento de su obligación de aportar informe técnico sobre las Causas organizativas, técnicas o productivas**, pues se ha limitado a la aportación de la memoria explicativa pero sin presentar informe técnico alguno sobre las circunstancias alegadas y su influencia en la reducción de puestos de trabajo

En cuanto a las **Pérdidas previstas**, el RD 801/11 exige un **informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión**, basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector a que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en aquél, o en otros datos que puedan acreditar esa previsión (art. 6.3 RD 801/11 y art. 2.3 OEES 487/12). Es cierto que no se ha presentado tal informe, pero ello carece de relevancia ante la acreditación de las pérdidas ya producidas, **resultando indispensable si la empresa se hubiera basado solamente en las pérdidas futuras.**

Documentación en período de consultas:: Todo grupo de empresas a efectos mercantiles deberá cumplir la obligación de aportación documental, y para la acreditación de la concurrencia de la causa económica se podrán tener en cuenta los datos económicos aportados en relación con las circunstancias concurrentes sobre la conexión entre las empresas, muy especialmente los datos que la jurisprudencia considera decisivos a efectos de extender la responsabilidad a todos los miembros del grupo

Grupo patológico Existencia de grupo patológico. se aprecia la existencia de un funcionamiento integrado con dirección unitaria, ya que las tres sociedades, que convergen en un fin común, y por razones prácticas de operatividad se diversifican a través de diferentes sociedades, siendo participadas al 100% dos de ellas por la tercera y dominante, obedecen a una misma dirección que se ejerce de forma común y única para las tres sociedades, como reconoció el representante legal de las tres sociedades, Director General del Grupo, de tal forma que no solamente es común la dirección sino también la administración, la informática y el mantenimiento, que se prestan por la sociedad EDINGAHER de forma común para todas las sociedades del grupo. La dirección unitaria se aprecia de forma singular en las sentencias del TS de 8-10-87 y 25-6-09 como determinante del grupo de empresas a efectos laborales, todo lo cual lleva a apreciarlo también en el supuesto actual, por lo que de estimarse la demanda la responsabilidad ha de ser solidaria.

Acuerdo de suspensión de contratos de trabajo, en que se pactó que durante su vigencia no se producirían despidos colectivos. El compromiso asumido por la empresa en los términos indicados fue un factor trascendental en la aceptación por los representantes de los trabajadores de la suspensión de contratos de toda la plantilla. Por ello resulta contrario a las reglas de la **Buena fe** pretender desvincularse de dicha obligación atacando así la confianza suscitada en la parte social por los propios actos de la empresa. **Pacta sunt servanda:** No puede hablarse de una situación nueva sobrevenida después del acuerdo de 15-4-11, sino de la continuidad de una situación anterior. Seguramente por estas razones la demandada no ha alegado la cláusula "rebus sic stantibus" para justificar la exoneración de la obligación contraída, motivo por el que debe estar a lo pactado

STSJ Madrid 22/06/2012

Roj STSJ MAD 7442/2012

Nº de Recurso: 20/2012

Nº de Resolución: 584/2012

Ponente: IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER

Trabajadores afectados:--

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: falta de aportación por la empresa demandada de la preceptiva documentación en que fundar el despido colectivo por causas económicas . La representación legal de los trabajadores intentó en vano que por la demandada se hiciera entrega de la misma en orden a justificar la situación económica negativa de la empresa y las pérdidas alegadas en la comunicación dirigida para iniciar el procedimiento, documentación, la precisada en el *artículo 6 del Real Decreto 801/2011*, que ni tan siquiera ha sido aportada al juicio por incomparecencia de la demandada debidamente citada, ni tampoco en los dos intentos previos de este Tribunal para recabarla en el Decreto de admisión de la demanda y posterior diligencia de ordenación.

Justificación del despido: Esta información a la que viene obligada la empresa mediante la entrega de la documentación se erige en un presupuesto ineludible para poder permitir controlar judicialmente la incidencia de las causas en el funcionamiento de la empresa, así como la suficiencia de la medida, que habrá de relacionarse necesariamente con su intensidad en el funcionamiento de la empresa, ya que no es posible admitir que la intensidad sea irrelevante. De hecho, la jurisprudencia comunitaria ha subrayado el valor de las herramientas de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores, a tal punto que no se excusa el cumplimiento de los art. 2, 3 y 4 de la Directiva, aunque se hubiere decidido la disolución y liquidación de la sociedad por mandato judicial, siendo exigible su cumplimiento al empleador mientras la empresa mantenga su personalidad jurídica (*STJCE 3 marzo 2011*).

STSJ Madrid 25/06/2012

ROJ: STSJ MAD 7349/2012

Recurso: 21/2012

Ponente: JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

Trabajadores afectados: 85

Causas: Económicas, organizativas y de producción

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Grupo patológico: Corrugados Getafe S.L: hay una apariencia externa de unidad empresarial y, lo que es más, una innegable unidad de gestión y dirección, que lo demuestra el que toda la actividad productiva de las mercantiles codemandadas, entendida en el sentido más lato posible, es decidida e implementada por la sociedad dominante, esto es, Grupo Alfonso Gallardo, S.L., sin que sea de desdeñar que los órganos de administración de todas ellas están en manos, con carácter único o solidario, de Don Santiago y Don Adolfo.

Corrugados Getafe S.L carece de departamento alguno dedicado a la llevanza de tareas financieras y comerciales, que, sin embargo, son atendidas por otras empresas del grupo, alguna de las cuales no dudó en desplazar a su centro de trabajo personal de su plantilla. Múltiples son, igualmente, los datos que revelan la realidad de una unidad patrimonial entre todas ellas.

Negociación y requisitos formales: el artículo 51.2 d) del Estatuto de los Trabajadores exige que en el escrito de apertura del período de consultas dirigido a los representantes legales de los trabajadores, tiene que consignarse el " **período previsto para la realización de los despidos** ", requisito que en este caso brilla por su ausencia, pues mal cabe entenderlo cumplido por el simple hecho de hacer constar que tal lapso temporal será "a partir de 30 de Marzo de 2012", por cuanto que lo anterior sólo significa fijar el dies a quo , mas no el término final del espacio de tiempo en que la empresa materializará las medidas extintivas de carácter individual que son consecuencia obligada de su decisión de despido colectivo, lo que, bien mirado, conlleva una incertidumbre para el personal afectado que es totalmente contraria al principio de seguridad jurídica

Criterios de selección de los afectados: no son válidos los absolutamente genéricos o imprecisos, como "un criterio de idoneidad acorde con la estructura productiva y organizativa que requiere la empresa, criterio valorado a través de la cadena de mando"

Una cosa es que el legislador haya flexibilizado las medidas tendentes a conseguir que las empresas adapten más fácilmente su plantilla a la situación económica por la que atraviesan si ésta se vuelve negativa, o bien a las necesidades sobrevenidas debido a determinadas causas técnicas, organizativas o de producción, y otra, bien dispar, que para ello no tenga que someterse a unos requisitos mínimos, entre los que, en clave procedimental, se encuentra el de especificar debidamente los criterios para la designación del personal afectado, lo que en este caso no se hizo

Convenio especial para trabajadores mayores de 55 años la falta de determinación del personal afectado impide cumplir el art.51.9 ET, que establece que "*Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social*",

Documentación en período de consultas: Causas organizativas Causas productivas: se incumplen las obligaciones documentales de la empresa en caos de Causas organizativas o productivas cuando se entrega el informe técnico relativo a las mismas el día anterior a aquel en que finaliza el período de consultas.

Causas económicas: la entrega de la documentación económica completa y del informe técnico exigidos para que el período de consultas pueda entenderse realmente cumplido no queda subsanado por la presentación de las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) de los años 2.008 a 2.011,

STSJ Madrid 11/07/2012

Roj STSJ MAD 7494/2012

Nº de Recurso: 32/2012

Nº de Resolución: 542/2012

Fecha de Resolución: 11/07/2012

Ponente: MARIA ROSARIO GARCIA ALVAREZ

Trabajadores afectados:56

Causas: Económicas, organizativas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: la empresa no ha aportado cuando podía y debía hacerlo , las cuentas anuales del último ejercicio económico completo, el del 2011, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión debidamente auditadas ya que todos estos documentos estaban en su poder el 2 de abril, el 10 de abril y desde el día 20 el informe de auditoría.

Causas económicas: inexistentes: los informes de gestión (el consolidado y el de la dominante, mercantil demandada) distan mucho de ofrecer el resultado negativo al borde la insolvencia que se nos ofrece en la memoria al folio 251. Antes al contrario, la empresa está hablando de las nuevas oportunidades para aumentar su negocio, incrementando de manera razonable su cifra en el 2011 en comparación al 2010. También ofrece una evolución previsible ciertamente positiva cuando afirma que pese a las limitaciones derivadas de la crisis prevé mejorar el crecimiento del último año manteniendo un crecimiento sostenido a la vez que permaneciendo atenta a las oportunidades de la implantación de servicios de externalización vía off Shore.

Causas organizativas Causas productivas: En cuanto a las organizativas y productivas, aunque desarrolladas en extenso, con gráficos complejos y explicaciones de tipo "técnico", más allá de lo que manifiesta el perito en su informe, se construyen sobre unas previsiones efectuadas por el citado que la Sala no puede corroborar con datos objetivos algunos, porque no se acompaña prueba adicional complementaria, a pesar de lo extenso y complejo del material probatorio aportado.

Proporcionalidad: No parece acomodarse a la más elemental objetividad la necesidad de acudir a la extinción de 37 contratos de trabajo cuando al mismo tiempo y de forma coetánea se están celebrando 467 contratos de trabajo para campañas diversa

STSJ Madrid 14/09/2012

ROJ: STSJ MAD 12843/2012

Recurso: 45/2012

Ponente: JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

Voto Particular: M^a José Hernández Victoria.

Trabajadores afectados: 61

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Negociación y requisitos formales:** La ausencia de comunicación formal o, si se quiere, notificación a la representación de los trabajadores de la decisión final de despido colectivo y las condiciones del mismo que exige el artículo 51.2 del Estatuto Laboral determinan la nulidad del despido

Por muy flexible que queramos ser en la interpretación de los requisitos formales de los que el legislador ha querido dotar al procedimiento de despido en el caso de autos el período de consultas ha terminado sin acuerdo, y **se hace entrega a los representantes de los trabajadores del plan de recolocación y acompañamiento social, uniéndose, asimismo, al acta "la Lista definitiva de los Trabajadores afectados como Anexo Unico al presente"**, lo cuál no puede equiparse, en opinión de la mayoría del Tribunal, a la recta observancia del mandato que impone el inciso final del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores , es decir, la remisión "a los representantes legales de los trabajadores (...) (de) la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo", que brillan por su ausencia, máxime cuando la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social identifica en su artículo 124.6 el día inicial del cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido colectivo con el "de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo", presupuesto constitutivo que en este caso no fue atendido por la demandada

Sector público:

Voto particular: considera ajustado a derecho el despido porque afirma que ha habido comunicación expresa, tras el cierre el periodo de consultas, con documentación escrita entregada a la representación de los trabajadores que contenía la lista de trabajadores afectados , y la indicación de exclusión de personas concretas por las razones que expresa tal escrito.

Ha sido una comunicación recepticia , que ha llegado a poder de los representante, quienes nunca han negado la falta de recepción de dicha comunicación.

Ha sido una comunicación que ha cumplido plenamente su fin : conocer el contenido de la decisión empresarial y poder atacarla en vía judicial.

STSJ Madrid 07/11/2012

Roj: STSJ MAD 14695/2012

Nº de Recurso: 60/2012

Nº de Resolución: 776/2012

Ponente: MANUEL RUIZ PONTONES

Trabajadores afectados:

Causas: Económicas.

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen:

Negociación y requisitos formales: falta de comunicación por escrito a los representantes designados por los trabajadores de la apertura del período de consultas, sin que pueda equipararse a este requisito ni subsanado el mismo por el hecho que en la primera reunión que tiene lugar, el 30/07/2012, los representantes de los trabajadores entiendan que ambas partes estén negociando de buena fe porque la documentación que les entregan está incompleta ,

Una vez que se levantó el acta sin acuerdo en el periodo de consultas, **no consta que remitiera a los representantes de los trabajadores la decisión final,**) y las condiciones de los despidos. Además, las notificaciones de los despidos individualmente a los trabajadores afectados se ha efectuado a los pocos días de darse por finalizado el período de consultas, sin que hubiese transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido, como exige el *artículo 52.4 del ET*.

STSJ Madrid 08/11/2012

ROJ: STSJ MAD 15992/2012

Recurso: 37/2012

Ponente: JOSE IGNACIO DE ORO-PULIDO SANZ

Trabajadores afectados: 15

Causas: Organizativas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen:

Negociación y requisitos formales: Comisión ad hoc: cuando no exista representación legal, como ocurre en el supuesto de autos es imprescindible que la comunicación se haga a todos los trabajadores de la empresa, para que estos puedan elegir a una comisión a estos efectos y en su caso ser elegidos como integrantes de la comisión y la empresa no ha acreditado que esta comunicación la realizara a todos sus empleados, no siendo en modo alguno suficiente los correos electrónicos que obran en el documento 25 que aporta la empresa, en el que únicamente figura como dirigido a "grupo bodaclick", sin que esa denominación del destinatario permita afirmar que se ha dirigido a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa

Se ha producido el incumplimiento de varios requisitos formales procede la declaración de nulidad del despido colectivo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 124.9 de la Ley 36/2.011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

Grupo patológico no existen los elementos precisos que permitan afirmar que nos encontramos ante un grupo de empresas a efectos laborales, no habiendo aportado la demandada ninguno de los elementos que permitan llegar a esa conclusión , pues el que pudieran tener el mismo domicilio social, la misma administración no es suficiente para entender que exista grupo de empresas a efectos laborales, sin que en este caso que se haya acreditado una confusión de plantillas o una confusión patrimonial. No procede la condena solidaria de las demandadas.

Documentación en período de consultas: Todo grupo de empresas a efectos mercantiles deberá cumplir la obligación de aportación documental, y para la acreditación de la concurrencia de la causa económica se podrán tener en cuenta los datos económicos aportados en relación con las circunstancias concurrentes sobre la conexión entre las empresas, muy especialmente los datos que la jurisprudencia considera decisivos a efectos de extender la responsabilidad a todos los miembros del grupo.

STSJ Madrid 12/11/2012

Roj: STSJ MAD 15993/2012

Nº de Recurso: 47/2012

Nº de Resolución: 777/2012

Ponente: LUIS LACAMBRA MORERA

Trabajadores afectados: 15

Causas: Económicas, organizativas, productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: la empresa demandada no se atuvo a las exigencias sobre la aportación ineludible de todos aquellos documentos que son necesarios para que la representación de los trabajadores los examine con antelación y en tiempo suficiente. No constan las cuentas auditadas y presentadas en el Registro Mercantil de 2011, que lo fueron en agosto, y la demanda entró en la Sala el 27 de julio.

No se aportan los informes técnicos en relación con las Causas organizativas y productivas, pues a estos efectos no solo basta con la memoria explicativa, que es elaborada por la parte, con lo que no es discutible que en el período de consultas se sustrajo a la representación de los trabajadores la información pertinente y necesaria establecida por la ley.

STSJ Madrid 04/12/2012

ROJ: STSJ MAD 17810/2012

Recurso: 52/2012

Ponente: JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

Trabajadores afectados: 38

Causas: Organizativas (Sucesión de empresas)

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: se declara nulo el cese en 22 de julio de 2.012 de los 38 trabajadores que venían prestando servicios en el Palacio Municipal de Congresos de Madrid, del que es titular Madrid Espacios y Congresos, S.A. (Madridec), para atender la contrata de los servicios de restauración que Mónico Gourmet, S.L. tenía adjudicada en dicho Palacio de Congresos, cuya vigencia temporal finalizó el 21 de julio de este año, así como la negativa a subrogarse en sus contratos de trabajo por parte de Madrid Espacios y Congresos, S.A., lo cuál constituye un despido colectivo **Inadecuación de procedimiento:** es adecuado el procedimiento del art.124 LRJS cuando se produce la extinción por encima de los umbrales del art.51 ET en un caso de sucesión de empresas por reversión de actividad e instalaciones en que se extinguen los contratos de trabajo.

Sucesión de empresas por reversión de actividad e instalaciones . Al expirar en 21 de julio de 2.012 la vigencia temporal, ya prorrogada, de la contrata para la prestación del servicio de restauración del Palacio Municipal de Congresos de Madrid (cafetería, restaurante y prestaciones complementarias), Madridec decidió por voluntad propia y de modo unilateral prescindir de las actividades permanentes que exigía dicho servicio, necesario, sin duda, para el correcto funcionamiento del Palacio de Congresos, para lo que clausuró la cafetería y los restaurantes, manteniendo sólo el de catering para cada uno de los eventos que de forma puntual pudieran celebrarse en el Palacio, a cuyo objeto emprendió un procedimiento de homologación de empresas de colectividades, mas, eso sí, conservando buena parte de las instalaciones, medios materiales y dotaciones necesarios para la prestación del catering, estando en sus manos haber continuado, si hubiese sido éste su deseo, las actividades permanentes de restauración representadas por el servicio la cafetería y restaurante y, sin embargo, no lo hizo, habiendo recibido, eso sí, todos los elementos materiales que la última contratista vino utilizando para su debida prestación, incluidos los pertenecientes a la primera adjudicataria -Mallorca Catering- y los que eran propios del Palacio, y habiendo revertido a su favor todas las obras de mejora, adaptación y acondicionamiento que hubo de ejecutar Mónico Gourmet, S.L. para estar en condiciones de dispensar adecuadamente el servicio contratado el 22 de julio de 2.003, **es obvio que nos hallamos ante un supuesto de sucesión de empresa del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores por reversión de la actividad e instalaciones,**

Sector público: Madrid Espacios y Congresos, S.A. es una sociedad mercantil de carácter municipal, participada exclusivamente por el Ayuntamiento de Madrid.

Legitimación pasiva: Corresponde a Madridec. De las dos codemandadas, Mónico Gourmet, S.L. es la última adjudicataria del servicio de restauración prestado en el Palacio Municipal de Congresos de Madrid; mientras que Madridec en su condición de titular del mismo, debe responder de los efectos legales derivados de la nulidad del despido colectivo .

La de Madridec es la actividad de una sociedad mercantil de capital íntegramente municipal que enlaza con un servicio consustancial a la Corporación local titular de su capital social, consistente en propiciar y auspiciar la celebración de eventos de toda clase en esta capital con el consiguiente beneficio económico que, a todos los niveles, ello supone para la ciudad, y cuya gestión indirecta, a través de Madridec, sacó a concurso público adjudicado a Mónico Gourmet, S.L. en contrato de 22 de julio de 2.003, haciendo abstracción de que dicho servicio de restauración en las circunstancias en que se prestó se catalogue como esencial o, solamente, como necesario, condición ésta que, sin duda, concurre en un Palacio de Congresos de las características del examinado.

STSJ Madrid 17/12/2012

Roj: STSJ MAD 18168/2012

Nº de Recurso: 58/2012

Nº de Resolución: 873/2012

Ponente: ENRIQUE JUANES FRAGA

Trabajadores afectados: 33

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Documentación en período de consultas: falta de aportación de la documentación exigible.

Pese a la solicitud expresa del comité de empresa, la demandada no llegó a aportar durante el período de consultas la documentación preceptiva en lo relativo a las cuentas de la sociedad del ejercicio de 2011, uno de los dos ejercicios completos cuyas cuentas debió entregar. Se facilitó un cuadro comparativo de 2010, 2011 y 2012 pero no se proporcionaron las cuentas de la sociedad de ese año firmadas por el administrador, lo que pudo hacerse ya que el período de consultas se inició el 5-7-12. Se reitera que es preceptivo facilitar los documentos de balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, que son los integrantes de las cuentas anuales, además del informe de auditoría. Si solamente hubiera faltado este último por causa no imputable a la empresa, y posteriormente se hubiera emitido en sentido favorable, y proporcionado al comité, podría ser distinta la solución, pero con la mera aportación de los referidos cuadros se incumple de forma sustancial la obligación de facilitar las cuentas de la sociedad integradas por los mencionados documentos, ninguno de los cuales se entregó a los miembros del comité durante el período de consultas. Tampoco se aportaron las cuentas provisionales de 2012 firmadas por el administrador.

STSJ Madrid 08/01/2013

Roj: STSJ MAD 1/2013

Nº de Recurso: 73/2012

Nº de Resolución: 6/2013

Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Trabajadores afectados: 26

Causas: Económicas y organizativas

Pronunciamiento: No ajustado a derecho

Resumen:

Acuerdo: previo al inicio del período de consultas: las partes, empresarial y sindicales más representativas, habían pactado dos acuerdos colectivos los días 20 de mayo y 14 de junio de 2011, suscritos en un procedimiento de mediación dentro de una convocatoria y proceso de huelga, en el que ambas partes se comprometen a acometer cualquier proceso de reestructuración que pueda afectar al volumen de empleo a través del cauce de diálogo y negociación con plena observancia de los principios de buena fe y acuerdo, entre otros pactos, establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El incumplimiento de las condiciones indemnizatorias fijadas en dichos acuerdos supone el que el despido colectivo se declare no ajustado a derecho.

Comisión ad hoc: no goza de la prioridad de permanencia en la empresa, pues tal previsión normativa tan sólo se contempla respecto de los representantes de los trabajadores en el artículo 68.b) del E.T.,

Coacción: la designación como personal afectado de los miembros de la comisión ad hoc fue anterior a su elección como miembro de dicha comisión negociadora, no pudiéndose advertir conductas intimidatorias por parte de la empresa en el referido trámite de inicio de periodo de consultas y designación de la Comisión "ad hoc"

Negociación y requisitos formales: el vigente *artículo 51 del E.T.* que regula con detalle todos los trámites que se han de cumplir en los despidos colectivos, **no exige ni establece que el empresario entregue a los representantes de los trabajadores una comunicación escrita expresiva de las causas de despido** y tan sólo prevé que, en caso de no haber alcanzado acuerdo, el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo (artículo 51.2.e) último párrafo), como así hizo la empresa

Documentación en período de consultas: se aporta la legalmente exigida

STSJ Madrid 14/02/2013

Roj: STSJ MAD 1097/2013

Nº de Recurso: 90/2012

Nº de Resolución: 124/2013

Ponente: MANUEL RUIZ PONTONES

Trabajadores afectados:

Causas: Extinción de la personalidad jurídica de la empresa (art.49.1g) ET)

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: Extinción de la personalidad jurídica la decisión de extinción de la Fundación Transporte y Formación ha sido adoptada por el Patronato en reunión del 25/05/2012 "siguiendo las directrices marcadas por la política presupuestaria; y destacando que se ha introducido una partida presupuestaria a favor de la Fundación para el presente año 2012, con la finalidad de poder hacer frente a todos los gastos derivados de su extinción, debiendo cumplir con todos los trámites regulados en el artículo 51 del mencionado Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, relativos al despido colectivo

Para dar cumplimiento al Acuerdo del Consejo de Ministros se procedió a modificar los Estatutos de la Fundación el 10/04/2012 y una vez efectuado, el 5/05/2012 se acordó su extinción. Posteriormente, la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado asignó a la Fundación un crédito por importe de 766.439 € (capítulo 440) y más tarde, un Acuerdo del Consejo de Ministro de julio de 2012 declara la no disponibilidad de créditos en los Presupuestos Generales del Estado para 2012 que afecta a la demandada que vive de los presupuestos e ingresos residuales por venta de publicaciones, y que hace que tenga una situación presupuesta insuficiente y persistente para el servicio que tiene que llevar a cabo y que la extinción se produzca antes de que finalice el año. Por tanto, habiéndose cumplido los requisitos formales y extinguida la personalidad jurídica de la demandada, con amparo legal, que determina la apertura del procedimiento de liquidación, los despidos colectivos son ajustados a derecho, procediendo desestimar la demanda.

Proporcionalidad: Período de consultas: La discrecionalidad de optar o no por la fusión o fusiones de fundaciones las valora la Administración; la finalidad de la medida es ahorrar costes y de no ser suficientes tendrá que tomar otras medidas, y no puede obligarse a la misma a efectuar fusiones cuando considere que con ello no se reduce costes y esa sea la finalidad perseguida. Adoptada la decisión de extinguir la personalidad jurídica de la Fundación al Presidente del Patronato no le queda margen de maniobra ni siquiera el ofrecimiento de una indemnización superior a la legal pues ello hubiese contradicho la política de estabilidad presupuestaria y contención del gasto público, y **aunque no se ofrezcan alternativas, el período de consultas tiene razón porque es obligatorio legalmente.**

STSJ Madrid 25/03/2013

Roj :--

Nº de Recurso:

Nº de Resolución: 284/2013

Ponente: BEGOÑA HERNANI FERNÁNDEZ

Trabajadores afectados:16

Causas: Extinción de la personalidad jurídica

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Extinción de la personalidad jurídica: Sector público (AMPD)

Extinción de personalidad jurídica que no se ha producido al momento de iniciarse el período de consultas y que depende de la aprobación de la Ley de Medidas Administrativas y Fiscales de la Comunidad de Madrid. Se trata de un **Despido preventivo** sin existencia de causa en el momento de la comunicación extintiva. La sumisión del despido a condición resolutoria (no aprobación de la ley) determina la nulidad del despido.

Sucesión de empresas: la CAM sucedería a la APDCM si, como ocurrió en el caso del IMADE, pues que una Entidad de Derecho Público desaparezca no supone que sus funciones no hayan sido asumidas por una Administración Pública.

STSJ Madrid 09/04/2013

Roj: STSJ MAD 1728/2013

Nº de Recurso: 18/2013

Nº de Resolución: 191/2013

Ponente: MARIA DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ

Trabajadores afectados: 925

Causas: Económicas

Pronunciamiento: No ajustado a derecho

Resumen: TeleMadrid

Sector Público: El Ente Público Radiotelevisión Madrid, tiene atribuida por la Ley 13/1984, que lo creó, la función de gestionar el servicio público de radiodifusión y televisión en la Comunidad de Madrid. Se define como Ente Público sometido en su relaciones Jurídicas externas al Derecho privado

Es un Ente público que no se encuentra entre los regulados por el *punto 3.2 de la Disposición Adicional 20 del E.T.* (Administraciones Públicas) y debemos definirlo de conformidad con el *art. 3.1 h) de la Ley del Contratos del Sector Publico.* (Sector Público)

A los efectos del Despido por causa económica en las Entidades de D. Público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas que se financien mayoritariamente con ingresos cualquiera que sea su naturaleza, como contrapartida a la entrega de bienes o servicios y las Entidades Privadas de las Administraciones Públicas las dos se someten al *artículo 51 ET* con la única especialidad de la documentación reglamentaria. Este tipo de entidades, no asumen materias que impliquen el ejercicio de lo que se denomina "autoridad pública", por lo que el hecho de que les sean aplicables las normas presupuestarias, contables, de control financiero y contratación, no determina que las mismas, se constituyan en Administración Autónoma. Sent. *TSJ Cantabria nº 708/2012.*

. **Grupo patológico:** todas las sociedades codemandadas conforman un grupo de empresas no solamente a efectos mercantiles, sino también laborales, erigiéndose, por consiguiente, en una única unidad de imputación en punto a hacer frente a las responsabilidades que derivan de los contratos de trabajo de quienes prestan servicios por su cuenta y orden y consecuentemente hemos de rechazar la falta de legitimación pasiva esgrimida por los codemandantes.

Causas económicas: Justificación de la causa: la situación económica negativa no puede operar de forma abstracta.

La justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos:

- 1º) Acreditar la existencia de una situación económica negativa;
- 2º) Establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y
- 3º) Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad.

Proporcionalidad: La proporcionalidad aquí no puede confundirse con un mero juicio de racionalidad de la medida, de su oportunidad en la corrección de la patología empresarial sino que supone la delimitación de la causalidad de los despidos pues la falta de correspondencia entre la entidad de la causas económica y el número de extinciones supone no causalizar las que resulten desproporcionadas.

En la propuesta de la empresa no se ha acreditado que la reducción de plantilla adecuada a la situación negativa, sea la que se ha propuesto y que lleva al resultado de 925 extinciones. Por último, **no es suficiente para acreditar la causa extintiva con acreditar una reducción en el presupuesto**, que es insuficiente y congénito a un servicio público, por lo que se ha podido constatar, una reducción presupuestaria, entre un 5% a 10% , no parece pueda justificar la idoneidad de la medida extintiva

3.12.- TSJ Murcia

STSJ Murcia 09/07/2012

Roj: STSJ MU 1826/2012

Nº de Recurso: 3/2012

Nº de Resolución: 546/2012

Ponente: MANUEL RODRIGUEZ GOMEZ

Trabajadores afectados: 66

Causas: Económicas, organizativas, productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Legitimación activa: Representantes de los trabajadores:** la tiene la Presidenta del Comité de empresa pues se acompañó acta de autorización del Comité de Empresa para poder plantear la demanda

Período de consultas: Duración: deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido ", y, es lo cierto que, entre la fecha de comunicación de la apertura el período de consultas a la autoridad laboral(16 de abril de 2012) y la fecha de efectos del despido (24 de abril de 2012) no ha transcurrido el referido período, por lo que se ha incumplido una de las condiciones legales y se ha visto frustrada la posibilidad de llevar a cabo otras reuniones con la totalidad de los representantes de los trabajadores para conseguir un acuerdo, incumplimiento que determina la nulidad de la decisión extintiva al no haberse respectado lo previsto en el *artículo 51.2 del ET*

Causas productivas, Conexión de funcionalidad la contratación, con posterioridad a los despidos, de 76 trabajadores por obra o servicios a jornada completa, los que sin duda vendrían a reemplazar a los trabajadores que ha sido despedidos o que lo fueran en el futuro, lo que, asimismo, pone de manifiesto la existencia de una actividad empresarial capaz de mantener a los trabajadores que han sido despedidos

Fijos discontinuos: los trabajadores afectados son trabajadores fijos discontinuos, y la situación económica negativa empresarial no debe llevar al planteamiento de un expediente de regulación de empleo, sino a reducir los llamamientos, puesto que, si se ve disminuida la facturación, existen pérdidas y es precisa la amortización de puesto de trabajo, respecto de tales trabajadores la solución es no efectuar llamamiento alguno por falta de ocupación para ellos

Fraude de ley: la empresa, con la finalidad de evitar hacer frente a las indemnizaciones derivadas de las sentencias dictadas en su contra sobre extinción de los contratos de trabajo por falta de abono de los salarios o retraso continuado en el pago de los mismos, en cuantía de 45 días de salario por año trabajado, pretende reducir dicha indemnización en 20 días de salario por año trabajado, y para ello inicia dicho expediente de regulación de empleo en las condiciones expresadas.

La empresa dio inicio de dicho expediente de manera veloz y sin cumplimiento de las garantías mínimas derivadas de un estéril y escaso período de consultas, y, en todo caso, el despido de un buen número de trabajadores, en concreto 26 trabajadores, que tenían pendiente un juicio sobre la misma cuestión ya mencionada el día siguiente de la remisión de las cartas de despido ; ello no puede calificarse más que como una actuación fraudulenta por parte de la empresa

Vulneración de derechos fundamentales. La Sala no atiende a la petición de vulneración del principio de indemnidad , debido a que, si bien en principio pudiera pensarse que la actuación empresarial es una represalia por el planteamiento del proceso 941/2011, del Juzgado de lo Social nº 1 de Murcia, ello no puede llevarnos a tal apreciación, toda vez que los trabajadores demandantes en dicho proceso no se han visto afectados en su totalidad por el expediente de despido colectivo y, asimismo, de haber sido una represalia, debería haberse procedido al despido de otros trabajadores que, con anterioridad, habían demandado y obtenido sentencia a su favor, y es que la empresa lo que desea, y de ahí su actuación, es que no se vea fijada la indemnización en 45 días por año trabajado, con la sentencia del Juzgado de lo Social, nº 1 de Murcia, que se pudiera dictar en el proceso 941/2011, y que, mediante el expediente iniciado y de ser aceptado, se quedase reducida la misma a 20 días por año trabajado, lo que la Inspección de Trabajo califica de "una argucia para que desistidos los trabajadores en sus pretensiones, pueda aquella proceder a la rescisión de los contratos por las causas alegadas y el consiguiente ahorro en el pago de las indemnizaciones que resultarían; por tanto, la represalia alegada por la parte actora ha quedado contrarrestado por el verdadera intención empresarial ya referida.

STSJ Murcia 21/12/2012

Roj: STSJ MU 3091/2012

Nº de Recurso: 1/2012

Nº de Resolución: 1084/2012

Ponente: MANUEL RODRIGUEZ GOMEZ

Trabajadores afectados: 37

Causas: Económicas, organizativas, productivas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Legitimación activa:** demanda la empresa

Sentencia: cuando demanda la empresa en el proceso sólo se puede declarar que el despido es ajustado a derecho o no

Causas económicas, Causas organizativas Causas productivas, concurren los tres tipos de causa, que han determinado la extinción de los contratos de trabajo, ya que, de un lado, la empresa demandante ha venido sufriendo pérdidas importantes en su actividad que se cifran a 31 de diciembre de 2011 en -378.469,04 euros, constatándose, asimismo, la necesidad de reestructurar la plantilla, reduciendo costes en relación con el personal fijo y conseguir la máxima eficacia y competitividad de la plantilla de fijos discontinuos, lo que se acompaña con unas indemnizaciones que superan los topes establecidos legalmente.

STSJ Murcia 17/01/2013

Roj: STSJ MU 45/2013

Nº de Recurso: 6/2012

Nº de Resolución: 1/2013

Ponente: JOSE LUIS ALONSO SAURA

Trabajadores afectados: 29

Causas: Organizativas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Carencia sobrevenida de objeto:** pasado el plazo para las extinciones la empresa no ha llevado a cabo ninguna por lo que el proceso de despido colectivo carecería de objeto

Acumulación de acciones: en el proceso de despido colectivo puede ventilarse la pretensión indemnizatoria derivada de la vulneración de derechos fundamentales.

Vulneración de derechos fundamentales: el proceder por parte de UGT de haber promovido las elecciones sindicales y presentado una lista electoral, la convocatoria de la huelga y la presentación del conflicto colectivo generaron una reacción negativa por parte de la empresa, que, inicialmente, despidió al Sr. Rubén , posteriormente, readmitido por la huelga, siendo, asimismo, un indicio que, a partir de mayo de 2012, no se ha llamado a los trabajadores fijos discontinuos a partir del número 52, que se corresponde con uno de los que integraron la lista de UGT, siguiendo con posterioridad otros seis de dichos candidatos por la lista de UGT; sin embargo en el expediente no se incluye a ningún trabajador del sindicato independiente.

Se estima la vulneración del derecho a la **Libertad sindical** y se condena por **Daños morales** a la empresa demandada 3000 euros

3.13.- TSJ País Vasco

STSJ País Vasco 04/09/2012

Roj: STSJ PV 1230/2012

Nº de Recurso: 6/2012

Nº de Resolución: 2033/2012

Ponente: JOSE LUIS ASENJO PINILLA

Trabajadores afectados: 16

Causas: Económicas y productivas:

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: Vulneración de derechos fundamentales:

Huelga: no hay indicios de vulneración del derecho de huelga ahora ya que el 31 de diciembre de 2010 se puso fin a la huelga y el despido colectivo se produce habiendo transcurrido quince meses aproximadamente; diferencia temporal significativa a estos efectos

Libertad sindical: Existencia de indicios de vulneración:

- 1) Todos los despedidos están afiliados al Sindicato ELA, salvo Doña. Aurora. Sus datos de afiliación eran conocidos por la empresa
- 2) Todos los despedidos se presentaron como elegibles en la candidatura del Sindicato demandante y de acuerdo al Colegio Electoral al que en su caso estuvieran adscritos.
- 3) Suponiendo que todos los que se presentaron bajo esa candidatura fueran afiliados a ELA, un total veintisiete entre ambos Colegios, el cese de los doce supone que los involucrados constituyan el 44% de la afiliación a este Sindicato;
- 4) Ahora es Sindicato mayoritario en el comité de empresa UGT, que no se ha visto afectado en afiliado alguno tanto en el presente despido colectivo, como en los anteriores despidos objetivos.
- 5) ELA mantuvo una conducta activa durante la dilatada huelga, negándose a firmar, entre otras cuestiones, el Pacto de 12 de noviembre de 2009 suscrito entre la empresa y UGT

Inadecuación de procedimiento: no pueden ser objeto del procedimiento de despido colectivo las siguientes cuestiones: si el contenido de la carta individualmente entregada les genera o no indefensión; si el importe de la indemnización recibida por los que fueron despedidos con anterioridad y el modo en que se hizo efectiva, cumple los requisitos normativos; si alguno/os de los trabajadores ha/n sufrido un ataque por parte de la empleadora a su garantía de indemnidad.

Litisconsorcio pasivo necesario: inexistencia. Se trata de una multinacional radicada en Japón y que tiene en el mundo 135 sociedades subsidiarias y una de ellas es JtektEurope domiciliada en Holanda y esta última es, a su vez, la propietaria de las acciones de Koyo. La actora demanda a JtecktEurope, que está a la cabeza del grupo empresarial

Legitimación pasiva: carece de ella el sindicato UGT, que no ha firmado el **Acuerdo** que puso fin al período de consultas, que fue suscrito por la empresa y el comité de empresa. Carece de ella Toyota, que no forma parte del grupo.

Documentación en período de consultas: Grupo patológico y Grupo de empresas mercantil: a efectos de proporcionar la información necesaria en un despido colectivo por parte de la empresa nominativamente promotora del mismo y por ende también de la del grupo del que forme parte -cuentas anuales e informe de gestión consolidados-, para luego analizarla, y, finalmente, resolver en consecuencia; la distinción jurisprudencial entre grupo de empresas a efectos mercantiles frente a los laborales, resulta innecesaria, cuando menos parcialmente. Grupo patológico: para su existencia es suficiente con dirección unitaria, apariencia externa de unidad y confusión patrimonial, sin que se precise confusión de plantillas.

STSJ País Vasco 25/09/2012

Roj: STSJ PV 1918/2012

Nº de Recurso: 12/2012

Nº de Resolución: 2255/2012

Ponente: EMILIO PALOMO BALDA

Trabajadores afectados: 7

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Falta de Competencia objetiva:

la lectura de la demanda origen de las actuaciones revela sin lugar a dudas que la acción que se formula a su través no es la colectiva, sino la individual, como se desprende de :

A) El Letrado que la suscribe, lo hace en nombre y representación de ELA y de los siete trabajadores afectados, que carecen de legitimación para instar la acción colectiva, y lo que se deduce de su suplico, en los términos que a continuación se exponen, es que a pesar del encabezamiento del escrito rector del proceso, la única y verdadera parte actora la constituyen los citados trabajadores en cuyo exclusivo, directo e individual interés se ejercita la acción.

B) La pretensión que se deduce en el suplico de la demanda no es la de que se declare la nulidad o la disconformidad a derecho de la decisión de despido colectivo, a la que ninguna referencia se hace en el cuerpo de aquella, sino que "se declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido de que han sido objeto mis representados/as y se condene a la empresa demandada Transportes Aitortxu, S.A. a que los readmita de manera inmediata, caso de estimarse la nulidad, o a que a su opción proceda a readmitirlos o indemnizarlos según lo legalmente establecido, en caso de estimarse la improcedencia, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que tenga lugar la readmisión, pudiendo ejercer la opción Genoveva dada su condición de delegada de personal". No hacen falta mayores argumentaciones para constatar que este pedimento es característico del proceso individual de despido.

STSJ País Vasco 09/10/2012

Roj: STSJ PV 1227/2012

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Nº de Recurso: 13/2012

Nº de Resolución:

Ponente: GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR

Trabajadores afectados: 358

Causas: Económicas y productivas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Legitimación activa: Comité intercentros: tiene legitimación activa el Comité intercentros con facultades para negociar y que decide interponer acciones por el despido colectivo.**

Legitimación activa: Sindicato ELA **Implantación:** tiene implantación aún cuando sólo cuenta con representación en uno de los dos centros de trabajo afectados por el despido. El Sindicato ELA tiene implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, pues la empresa ha adoptado una única decisión de despido colectivo de la totalidad de la plantilla de dos centros de trabajo, pero lo ha hecho como una unidad, tanto en la decisión impugnada como en la tramitación previa a la misma.

Vulneración de derechos fundamentales:

Huelga Existencia de indicios de vulneración del derecho de huelga:

. a) la tramitación de un expediente de regulación de empleo, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del Convenio de empresa, iniciado el día 20 de abril y finalizado oficialmente por decisión de la empresa el día 8 de mayo, habiéndose celebrado la última reunión entre empresa y Comité Intercentros el día 8 de mayo, con un planteamiento de extinción de 91 puestos de trabajo y otras medidas;

b) la convocatoria el día 3 de mayo por parte del Comité Intercentros de una huelga indefinida que comenzaría el siguiente día 8 y su efectivo comienzo en dicha fecha;

c) el inicio de un nuevo expediente de regulación de empleo por parte de la empresa el día 9 de mayo, esta vez para extinguir la totalidad de los 358 contratos de trabajo en los dos centros de Araba;

d) la inexistencia de variación en la situación económica, financiera y productiva de la empresa entre el 20 de abril y el 15 de mayo de 2012;

c) la extinción, hasta la fecha del juicio oral, de los contratos de 178 personas, de las que 174 habían secundado la huelga y la permanencia en la empresa de 177 personas, de las que 37 continuaban secundando la huelga y 140 o bien la habían abandonado en el mes de julio o bien no la habían iniciado.

La demandada no ha aportado justificación razonable y objetiva de su decisión de extinción colectiva de los contratos de toda la plantilla de los dos centros de Araba. La empresa ha acreditado que tiene una situación económica complicada, pero en modo alguno se prueba que esta situación sea suficiente para poder adoptar la medida extintiva de la intensidad de la adoptada

Libertad sindical: existencia de indicios de vulneración:

a) del total de 178 extinciones que la empresa había comunicado individualmente hasta el día del juicio oral, 97 lo fueron de personas afiliadas a ELA;

b) Los despidos hasta ahora hechos efectivos están afectando a la producción normal de la empresa, pues se están produciendo en secciones relevantes, como la de corte, habiendo tenido la empresa que movilizar a trabajadores de otras secciones para cubrir esos puestos.

La Sala considera que la demandada no ha logrado acreditar, como lo correspondía, que el despido colectivo y el concreto modo en que se está materializando no vulneren el derecho a la libertad sindical de las personas despedidas pertenecientes o vinculadas al Sindicato ELA

STSJ País Vasco 11/12/2012

Roj: STSJ PV 1405/2012

Nº de Recurso: 19/2012

Nº de Resolución: 2980/2012

Ponente: MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI

Trabajadores afectados: 60

Causas: Económicas, productivas, organizativas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Legitimación activa:** la tienen los Sindicatos ELA y LAB, tanto por su efectiva presencia en el órgano unitario de representación del personal, como por el elevado número de trabajadores afiliados con que cuentan en el ámbito de la empresa demandada,

Los miembros del Comité de empresa carecen de legitimación activa para impugnar, en su condición de tales, y de afiliados a ELA y LAB, a título individual, la decisión de la que discrepan. Y tampoco en nombre del órgano unitario, cuya representación no acreditan ni deviene del mero hecho de que sean la mayoría.

Vulneración de derechos fundamentales: **Huelga:** Inexistencia de vulneración. No se ha demostrado que el inicio del procedimiento de despido colectivo fuera una consecuencia de la promoción de la huelga, antes al contrario, lo que ha resultado probado es que esta medida de conflicto se tomó para protestar frente a las medidas de despido y suspensión propuestas por la empresa.

Libertad sindical: Inexistencia de vulneración. el simple dato de que el 73,66 % de los trabajadores a los que alcanzó la decisión extintiva estuviesen afiliados a los Sindicatos ELA y LAB, no se puede valorar como un indicio suficientemente revelador de que su designación nominal al inicio del expediente tuviese que ver con su pertenencia a las referidas centrales. Y ello, por tres razones fundamentales, a saber:

1ª) no se ha alegado ni acreditado que la empresa tuviese conocimiento de su adscripción sindical, lo que la demandada niega;

b) tampoco existe constancia del número total de trabajadores de la empresa encuadrados en ELA y LAB al tiempo de la promoción del ERE, lo que impide determinar si el número de despedidos inscritos en esos Sindicatos es proporcionalmente mayor que el total de trabajadores de la empresa afiliados a los mismos; y,

c) no se ha argüido en ningún momento que la empresa, al designar a los afectados, no se atuviese a los criterios objetivos fijados en la comunicación de apertura del periodo de consultas

Criterios de selección de los afectados: suficiencia de los criterios de selección referidos en el escrito de iniciación del período de consultas, consistentes en el mantenimiento de la máxima capacidad de producción para atender a las demandas de los clientes; la corrección de las disfuncionalidades y desequilibrios de la plantilla originados por el Plan de Extinciones incentivadas autorizadas en el ERE previo; y, finalmente, parámetros de idoneidad y polivalencia

Documentación en período de consultas: no cabe apreciar un déficit de documentación que impidiese a los representantes de los trabajadores tener cabal y cumplido conocimiento de los motivos que soportaban la decisión de la que discrepan.

Período de consultas: inexistencia de negociación. la empresa demandada optó, de manera consciente y voluntaria, por hurtar a la negociación colectiva la materia referida al número de contratos a extinguir, respecto de la cual mantuvo, y trasladó al Comité de Empresa, su posición inamovible e inflexible de resolver la totalidad de los inicialmente previstos, sin contemplar ninguna alternativa, decisión que intentó blindar y hacer irreversible por la triple vía de negarse de plano a reconsiderar esa cifra en las reuniones con los representantes del personal, proceder a la designación "ab initio», de los concretos trabajadores afectados y comunicarles también desde el primer momento su condición de tales, y rechazar la posibilidad de admitir criterios de voluntariedad en los ceses.

El período de consultas es un verdadero proceso de negociación, guiado por la búsqueda de un acuerdo, con un contenido mínimo obligatorio, en el que ambas partes están obligadas a negociar de buena fe. En modo alguno, constituye un mero requisito de forma para proceder a la realización de los despidos colectivos, por lo que no basta con una actuación de las partes tendente a la simple observancia formal del trámite, sino que es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo, orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia, y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido.

En lo que respecta al alcance del deber empresarial de negociar, y de hacerlo conforme al principio de la buena fe, so pena de nulidad de la decisión extintiva (art. 124.9 LRJS), es claro que no se traduce en la obligación de aceptar las reivindicaciones de los representantes de los trabajadores y alcanzar un acuerdo, pero sí, en lo que ahora importa, en la de mostrar una actitud abierta y dialogante en las reuniones que se celebren, escuchar las propuestas de los representantes del personal, valorarlas y darles contestación, explicar las razones de su rechazo, argumentar las propias

STSJ País Vasco 18/12/2012

Roj: STSJ PV 2759/2012

Nº de Recurso: 24/2012

Nº de Resolución: 3060/2012

Ponente: JESUS PABLO SESMA DE LUIS

Trabajadores afectados: 15

Causas: Económicas

Pronunciamiento: Ajustado a derecho

Resumen: **Grupo patológico: Inexistencia.** No concurren las circunstancias necesarias para apreciar la existencia de un grupo empresarial a efectos jurídico-laborales, pudiendo implicar los datos expuestos al principio muestra de un grupo de empresas a efectos mercantiles ó comerciales que, para lo que aquí nos ocupa, no genera responsabilidad alguna para las empresas distintas a la empleadora.

Causas económicas: notabilísima bajada de ventas en años sucesivos, que cronológicamente en paralelo se ha traducido primero en la casi desaparición de los beneficios y después en la constatación de importantes pérdidas. No es una situación esporádica ó transitoria sino cronificada, que no cuenta con expectativas de mejora. Tampoco existen soluciones por la vía de venta de activos, dado su valor en relación a las necesidades de tesorería que habría de afrontar la empresa, y la necesidad de la adscripción de aquéllos al proceso productivo que en el futuro pudiera reanudarse. El estado de tesorería es muy inferior al costo social de la plantilla, en cómputo anual; y la cuantía existente tras las extinciones de los contratos resulta manifiestamente insuficiente para que la empresa funcione y participe en el tráfico mercantil, ni tan siguiera en actos de escaso montante económico, que en todo caso no abundan en el sector en que la empresa actuaba.

STSJ País Vasco 26/03/2013

Roj: STSJ PV 216/2013

Nº de Recurso: 31/2012

Nº de Resolución: 557/2013

Ponente: FLORENTINO EGUARAS MENDIRI

Trabajadores afectados: 22

Causas: Económicas y organizativas

Pronunciamiento: Nulidad

Resumen: **Período de consultas : Documentación en período de consultas:** se ha prescindido de la realización del período específico de consultas, así como de la aportación efectiva de la documentación a la que alude tanto el *art. 51 ET* como el Reglamento aprobado por RD 801/2011, aplicable al efecto.