



UNIVERSIDAD DE OVIEDO
Facultad de Derecho
Máster de Abogacía

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA FASE INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO

(El caso de Avanzit, Lyteica y Telefónica)

Realizado por: Ana Laspra Guisasola

Convocatoria: enero 2016

RESUMEN

La situación que atraviesa España en los últimos años, desde el punto de vista económico y laboral, crea a mi entender un descontento y una inseguridad generalizada. Ya apenas se habla entre la población que accede por primera vez al mercado laboral, de contratos indefinidos. Lo que antes comúnmente se decía “estar fijo en una empresa”, ahora es una aspiración que se va complicando día a día. Pero el problema no sólo se cierne sobre los nuevos empleos, sino que personas que llevan años trabajando se ven afectadas por la extinción de su contrato de trabajo.

Esta situación y mi interés por el mundo jurídico laboral, es lo que me ha llevado a realizar el análisis teórico- práctico, que se expondrá a continuación, de un supuesto de despido colectivo y más concretamente de las vías de reclamación que tienen individualmente cada uno de los trabajadores afectados por un acuerdo de extinción de contratos, suscrito entre los representantes de los trabajadores y la empresa, sin contar con la opinión -como en el caso que será objeto de este trabajo- de los trabajadores afectados.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1 . Delimitación del Despido colectivo..... | 2 |
| 1.1. Alcance personal..... | 2 |
| 1.2. Las causas | 5 |
| 1.3. Procedimiento | 6 |
| 2. Supuesto Real | 12 |
| 2.1. Introducción..... | 12 |
| 2.2. Presentación cronológica del proceso | 14 |
| 2.3. Demanda individual de despido y efectos de una interposición de demanda colectiva | 16 |
| 2.4. Recurso de Suplicación presentado por el trabajador demandante | 24 |
| 2.5. Recurso extraordinario, incidente de nulidad de actuaciones, y recurso de Reposición | 30 |
| 2.6. Recurso de Casación para Unificación de la Doctrina. | 32 |
| 3. Conclusiones | 34 |
| 4. Bibliografía..... | 38 |

1 . Delimitación del Despido colectivo

El despido colectivo se configura sobre la base de tres elementos: la afectación a un número de trabajadores que supere los umbrales fijados por el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)¹, que las extinciones de contratos sean debidas a alguna causa económica, técnica, organizativa o de producción² y el procedimiento a seguir.

1.1. Alcance personal

La afectación a un número determinado de trabajadores para la consideración de un despido colectivo tendrá que verse encuadrada en un determinado espacio y tiempo.

El ámbito espacial queda determinado en la propia empresa³, no un centro de trabajo o una sede, sino la empresa en su conjunto. Esta determinación del ámbito espacial es diferente a la regulación comunitaria, pero puede entenderse que la opción por la empresa, resulta en general más favorable y garantista para los trabajadores que la establecida en la Directiva 98/59/CE que hace referencia al centro de trabajo.

Debemos destacar tres sentencias recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE): una de 30 de abril de 2015 (c-80/14USDAW) y otras dos de 13 de mayo de 2015 (littlec-182/13); y (rabalcañasC-392/13). En estos tres supuestos aun cuando eran casos diferentes se ha examinado una cuestión común, que es precisamente la noción de despido colectivo a efectos de la directiva 98/59 y concretamente la interpretación del término “centro de trabajo” para la fijación del umbral numérico de los trabajadores afectados por las extinciones.

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

² Causas que resultan igualmente de aplicación a la extinción individual del contrato por causas objetivas, previstas en el artículo 52 c) del ET.

³ Sentencia TS 18 de marzo de 2009 (1878/2008).

En estas sentencias se llega a la conclusión, por un lado, de la compatibilidad de la normativa nacional con la directiva; que la referencia a la empresa y no al centro de trabajo no siempre resulta favorable para los trabajadores, y que por ello la directiva comunitaria no permite utilizar como único criterio el de empresa cuando esté resulte menos favorable a los intereses de los trabajadores.

En nuestra legislación, la opción por la unidad empresarial como ámbito espacial se debe al modelo empresarial que tenemos en nuestro país, debido a la abundancia de pequeñas y medianas empresas, y tomándose el ámbito general de la empresa los trabajadores encuentran en general, una mayor protección, evitando así prácticas fraudulentas, como podría ser la fragmentación de las plantillas o los despidos por centros de trabajo. Por otra parte, si se tomase siempre como ámbito espacial el centro de trabajo, se desdibujaría la diferencia entre pequeñas y grandes empresas.

En relación al umbral numérico de trabajadores afectados por el despido, el ET determina en su artículo 51, párrafo primero, que para que sea considerado despido colectivo tiene que alcanzar al menos a diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores, el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, y treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos. También se consideran despidos colectivos aquellos supuestos de extinción de contratos que afecten a toda la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores sea superior a cinco, cuando suponga la cesación total de su actividad empresarial.

Para realizar el cómputo de las extinciones de contratos de trabajo que se incluirán en el despido colectivo, el artículo 51 señala que *“se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador”*. La Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2013 (rec. 334/2013), determina que se incluirán en el cómputo del despido colectivo, en primer lugar, las extinciones no imputables a la persona del trabajador, como marca el artículo 51 claramente, pero también los despidos disciplinarios que, aun siendo fundados en una causa imputable al trabajador, son declarados improcedentes, y por tanto no justificados

por dicha causa. Y lo mismo debe entenderse respecto a los despidos por causas objetivas (ineptitud sobrevenida, falta de adaptación y absentismo justificado) calificados como improcedentes.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de septiembre de 2013 (rec 240/2013), reiterando lo señalado en la Sentencia que acabamos de citar del Tribunal Supremo, añade una mención a los contratos temporales indicando que se computarán dichas extinciones a los efectos del cómputo para el despido colectivo cuando se entiendan fraudulentas, puesto que el fraude en la contratación conllevaría la transformación del contrato temporal en indefinido y por tanto el cese se entendería como un despido improcedente.

Respecto al ámbito temporal, el ET, con el fin de evitar prácticas, por parte de los empresarios, de evitación del proceso de despido colectivo, determina un plazo temporal de 90 días. Durante este periodo de tiempo se computarán todos los despidos realizados por causa no imputable al trabajador.

En este sentido, la doctrina judicial prevalente parecía computarlo de manera unidireccional, hacia delante. Sin embargo, también había numerosas resoluciones judiciales que, por el contrario, determinaban que debía de ser un cómputo bidireccional, hacia delante y hacia atrás (creando una curiosa figura que se denominó “demanda de despido colectivo preventivo”).

Esta cuestión es resuelta por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina⁴, a favor del cómputo de los 90 días anteriores al despido enjuiciado, determinando textualmente que *“El día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer período de noventa días y el inicial del siguiente”*.

Si bien es cierto que se conocen casos que, aun superando estos umbrales de tiempo, el empresario realiza de manera continuada por periodos de 90 días despidos por causas no imputables al trabajador. Con esta acción el empresario encubre bajo alegaciones de causas similares pero no iguales, despidos individuales evitando así la

⁴ Sentencias del TS de 23 de abril de 2012 (RCUD 2724/2011); de 26 de noviembre de 2013 (RCUD 334/2013); de 25 de noviembre de 2013 (R. 52/2013); de 11 de febrero de 2014 (R. 323/2013); y de 23 de enero de 2013 (RCUD 1362/2012).

tramitación y procedimiento de un despido colectivo. El ET prevé esta posibilidad, considerando la existencia de fraude del empresarios y declarando nulas y sin efecto tales prácticas.⁵

La sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2015 , hace referencia a esta regla antifraude y a su aplicación práctica, señalando que “ *Cabe aplicar la regla antifraude, pues la suma de las extinciones computables en periodos sucesivos de 90 días supera el umbral numérico. No obstante, es preciso señalar que en el despido por goteo o en fraude de ley, a diferencia de lo exigido para el cómputo normal, se excluirán del cómputo las extinciones por causas objetivas que respondan a diferente causa empresarial, correspondiendo la carga de la prueba de esta diferencia de causas al empresario*”.

1.2. Las causas

Entendemos por despido colectivos las extinciones de contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La reforma laboral iniciada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero y concluida por la Ley 3/2012, redefine las causas mencionadas, propiciando una mayor facilidad para que la empresa pueda justificar las mismas.

El artículo 51 del ET establece una definición de cada una de cada una de ellas, señalando que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se observe una situación negativa (existencia de pérdidas reales o previstas) o la disminución de manera continuada del nivel de ingresos ordinarios o ventas, determinando la continuidad de dicha disminución si se produce durante el periodo de tres trimestres consecutivos en comparación con los mismos tres trimestres

⁵ Art 51.1 del ET “ *Cuando en periodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un numero inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación , dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto*”.

del ejercicio anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y las causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La regulación anterior a la reforma sobre las causas, venía provocando que los tribunales realizasen *“juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa, y con la nueva redacción queda claro que el control debe ceñirse a la valoración de la concurrencia de hechos: las causas”*⁶.

Como observamos tras la reforma ha desaparecido toda mención, cuando se alegan las causas económicas, a que las pérdidas o la disminución persistente del nivel de ingresos *“pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”*. También desaparece la mención, cuando se invocan las otras causas objetivas, a la necesidad de justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva, para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación 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.

1.3. Procedimiento

Los despidos colectivos, hasta la reforma de 2012, se realizaban a través de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), requiriéndose una autorización administrativa expedida por la autoridad laboral competente, el Ministerio de Empleo (Dirección General de Trabajo) o las Conserjerías de Trabajo autonómicas, en función del ámbito territorial de la empresa⁷.

⁶ Exposición de Motivos de la Ley 3/2012.

⁷ BLASCO PELLICER, A ; Los expedientes de regulación de empleo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs 25 a 98.

Este procedimiento de carácter administrativo se suprime por la reforma, teniendo una excepción en los despidos colectivos por fuera mayor, que siguen sujetos al mismo.

No obstante, aunque desaparece la necesidad de la autorización administrativa, la autoridad laboral seguirá teniendo un papel en el procedimiento del despido colectivo, si bien la decisión última compete al empresario.

Por tanto, el despido colectivo pasa de ser un procedimiento en el que decidía la Administración a un procedimiento en el que la decisión final es del empresario, y mientras que la decisión de la Administración debía ser recurrida ante la jurisdicción contencioso-administrativa, la actual decisión empresarial ha de ser recurrida ante la jurisdicción social conforme a las reglas de competencia previstas en el artículo 2 de la LRJS y con el trámite previsto en el artículo 124 de la citada norma procesal laboral. Dicho recurso puede ser un recurso colectivo y un recurso individual de cada trabajador afectado, cuestión esta que será objeto principal del presente trabajo.

El trámite del despido colectivo consiste, en primer lugar, en cursar una comunicación a la autoridad laboral del inicio de la tramitación del mismo y de la apertura del periodo de consultas, actuando la administración como veladora de la efectividad de dicho trámite, durante el cual puede emitir avisos o recomendaciones aunque su actuación queda limitada, careciendo de capacidad para suspender o paralizar el procedimiento. La autoridad laboral tendrá conocimiento de lo resuelto en el periodo de consultas, pudiendo impugnar su resultado.

Debemos significar que, previo a la comunicación por parte de la empresa de la apertura del periodo de consultas, se ha de proceder a la constitución de la comisión representativa de los trabajadores (art. 51.2 ET) que será la encargada de negociar en nombre de estos. A tal fin, la empresa deberá hacer una comunicación a los representantes legales de los trabajadores informando de su intención de iniciar la tramitación de un despido colectivo y el plazo general para la constitución de dicha comisión es de siete días desde la comunicación.

La notificación antedicha se hará directamente a los trabajadores, en los supuestos en los que la empresa o los centros afectados no cuenten con representantes

legales, y en este caso se les informará sobre la posibilidad que tienen de crear una comisión “ad hoc”, para la cual cuentan con un plazo de 15 días. No obstante, la no constitución de la comisión representativa de los trabajadores en el plazo antedicho, no impedirá el comienzo y transcurso del periodo de consultas, pudiendo constituirse con posterioridad y fuera de plazo, sin que esto afecte ni amplíe la duración del mismo.

Transcurrido el plazo legalmente establecido para la constitución de la comisión negociadora, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. En dicha comunicación se señalarán las causas del despido colectivo, el número de trabajadores afectados, su clasificación profesional, el número y clasificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año y los criterios tenidos en cuenta para la determinación de los afectados por el despido colectivo, así como el periodo previsto para la realización de los despidos (art.3 RPDC).

Se remitirá también una copia de la comunicación a los trabajadores, con la identificación de los representantes legales que integran la comisión negociadora, en el caso de que se haya constituido⁸.

La comunicación del inicio del periodo de consultas debe de ir acompañada por una cierta documentación, que varía según la causa que motive el despido, siendo común la exigencia de una memoria explicativa que contenga los datos y documentación que acredite los resultados de la empresa⁹.

⁸ Artículo 51.2 del ET : “ la comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes ”.

⁹ Artículo 4 y 5 del RPDC : Documentación en despidos colectivos por causas económicas : memoria explicativa, cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, o en su caso cuenta de pérdidas y ganancias abreviadas y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas con obligación de realizar auditorías... si no existe dicha obligación se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. Cuando se alega previsión de pérdidas deberá también informar de los criterios utilizados para su estimación, debiendo presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales. Cuando se alegue disminución persistente del nivel de ingresos o ventas deberá aportar el empresario la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente de nivel de ingresos ordinarios o ventas durante al menos, los tres trimestres consecutivos

En el ámbito del despido colectivo, se entiende que el derecho de información y consulta tiene una doble vertiente. Por un lado como derecho que corresponde a la representación legal de los trabajadores a participar en la toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con los despidos colectivos, y por otro lado, como deber que tiene el empresario frente a los trabajadores o sus representantes, de informar y negociar no sólo sobre las condiciones de dichos despidos, sino también sobre las alternativas para minorar sus efectos y consecuencias ¹⁰.

Los derechos de información y consulta de los trabajadores, tienen suma importancia en el procedimiento de un despido colectivo. Entendemos por información, la aportación por el empresario al comité de empresa o a los representantes de los trabajadores, de datos e información completa que les permita el pleno conocimiento de las cuestiones alegadas y que le de acceso a su examen y valoración. Respecto al derecho de consulta, entendemos el intercambio de opiniones y la apertura de un dialogo entre el empresario y el comité de empresa (art.64 ET).

En los despidos colectivos, estos derechos se materializan en la exigencia, de un periodo de consultas antes de la efectividad de las extinciones de contratos. Tanto la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre despidos colectivos, como el artículo 51. 2 del ET, ambos con una redacción muy similar, determinan la exigencia de un periodo de consultas previo, con una duración legal que variará según el número de trabajadores que integren la plantilla de la empresa: treinta días naturales para empresas de más de cincuenta trabajadores y quince días naturales para empresas de menos.

inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registradas en los mismos tres trimestres del año anterior.

Documentación en despidos por causas técnicas organizativas o de producción: memoria explicativa y informes técnicos que acrediten la concurrencia de las causas.

¹⁰ R. ZARZA JIMENO, C. PÉREZ MARTÍNEZ, y ML. MOLERO MARAÑÓN, “Derechos de información y consulta en los despidos colectivos: alcance y contenido tras la reforma laboral”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, N° 7, 2015, pág. 755.

El citado artículo 51 del ET determina literalmente, como objetivo de este periodo de consultas, *“La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, 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, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”*.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo remarca la importancia de los derechos de información y consulta, señalando que el defecto de los mismos supondrá la nulidad del despido. Esto suponía que gran cantidad de despidos colectivos se estaban declarando nulos¹¹.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 20 de marzo de 2013, determina la nulidad de despidos por la existencia de graves defectos formales en la tramitación del despido colectivo, debido a la escasa documentación aportada por la empresa para el periodo de consultas. Así el Alto Tribunal, precisa la necesidad de una mínima documentación para que se pueda abordar el periodo de consultas con una garantías mínimas. También la Sentencia de 27 de mayo de 2013 añade que *“no toda ausencia documental ha de conllevar directamente la nulidad, sino que esta consecuencia se ha de reservar a aquellos caso en que tal ausencia documental impida cumplir el objetivo del periodo de consultas”*. También, que la prolija relación de documentos exigidos por el Reglamento tiene un carácter no exhaustivo sino ejemplificativo (STS de 20 de noviembre de 2014)

El artículo 51.2 del ET establece que, durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. De igual manera, el RPDC, en su artículo 7 establece que los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva y que las partes deberán negociar de buena fe¹².

¹¹ Real Decreto- ley 11/2013, de 3 de agosto, modificó la redacción del artículo 51 del ET, en cuanto a la información que debe facilitar la empresa, con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva.

¹² JF. LOUSADA AROCHENA, “El deber de negociar de buena fe en la fase de consultas del despido colectivo” Aranzadi Social. N°9, 2013, págs. 2-5.

La exigencia de la buena fe durante el periodo de consultas para el legislador es trascendental, porque su incumplimiento por parte de la empresa puede traer como consecuencia la declaración de nulidad del despido, con la consiguiente obligación de readmitir a los trabajadores despedidos. No negociar de buena fe en el periodo de consultas se equipara jurisprudencialmente a la no realización de dicho periodo.

Finalizado el periodo de consultas, bien con acuerdo o bien sin acuerdo con los representantes de los trabajadores, y adoptada por la empresa la decisión de proceder a extinciones de contratos, se ha de cursar una comunicación individual a cada trabajador afectado por el despido colectivo, comunicación que se ha de efectuar conforme a lo establecido en los artículos 51 y 53.1 del ET y artículo 14 del RPDC . El artículo 53 hace referencia a *“la forma y efectos de la extinción por causas objetivas”*, exigiendo como requisitos: una comunicación escrita expresando la causa de la extinción; la puesta a disposición del trabajador, con simultaneidad a la comunicación, de una indemnización¹³ de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades; y la concesión de un preaviso de quince días desde la comunicación hasta la extinción efectiva. En todo caso deberá haber transcurrido entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas y la fecha de efectos de los despido un mínimo de treinta días¹⁴

Respecto a la indemnización, si bien el artículo 53 del ET, al que remite el artículo 51.4, establece la necesaria puesta a disposición de la indemnización en el momento de entrega de la carta de despido - con la excepción prevista en el punto primero, párrafo segundo del apartado b)¹⁵- el Tribunal Supremo ha admitido la posibilidad de pactar entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en el

¹³ Sentencia TSJ de Madrid de fecha 7 de Septiembre de 2012 (AS 2513) *“la puesta a disposición de la indemnización debe cumplir con las siguientes exigencias: efectividad, simultaneidad a la entrega de la comunicación de cese, carácter incondicional e integridad”*.

¹⁴ De igual modo establecido en el artículo 14 en sus apartados 1 y 2 del RPDC.

¹⁵ Artículo 53.1.b, segundo párrafo: *“ cuando la decisión extintiva se fundará en el artículo 52.c) de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva”*.

periodo de consultas, el pago fraccionado o aplazado de dicha indemnización, debido a que en la práctica la mayoría de las veces en las que una empresa se encuentra en un proceso de despido colectivo, tiene una situación económica negativa, y son varias las indemnizaciones a las que debe hacer frente¹⁶.

2. Supuesto Real

2.1. Introducción

La empresa Avanzit promovió despido colectivo (registrado en la DGT con el nº 288/2012), iniciando el 29 de mayo de 2012 periodo de consultas, comunicando el mismo a la Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT) en fecha 30 de mayo de 2012, despido colectivo que afectaría a un máximo de 180 empleados de la empresa con la adopción de las medidas y en las condiciones establecidas en el preceptivo Plan de Acompañamiento Social¹⁷ o las que en su caso se acordaren en el periodo de consultas.

Como causas justificativas de las medidas que pretendían se alegaban las siguientes: “La Compañía Avanzit tiene una dependencia casi absoluta de un único cliente Telefónica. La caída del crecimiento del mercado de las Telecomunicaciones unido a la mayor competencia en la que se encuentra inmersa Telefónica ha ocasionado que los ingresos de Avanzit hayan disminuido de forma muy importante desde el año 2009 y continúen disminuyendo durante el año 2012. La empresa se encuentra en una

¹⁶ Sentencias de 27 de julio de 2015 del TS (4043/2015), (3839/2015) y (3698/2015).

¹⁷ De conformidad con el artículo 9 del RD 801/2011 de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos: “en las empresas de 50 o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento del ERE un plan de acompañamiento social que contemple, con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial”

situación de mercado que no es coyuntural sino definitiva, por lo que su viabilidad financiera peligra a no ser que se tomen medidas que disminuyan la base de costes de la Compañía”.

El plan de acción contemplaba los siguientes aspectos: *“Acometer acciones de optimización de la Compañía: ...reducción de plantilla de trabajadores ubicados en las provincias de Madrid, A Coruña, León, Baleares, Cáceres, Las Palmas, Barcelona y Asturias”*.

El 29 de mayo de 2012 se reunieron la empresa y los miembros integrantes del Comité Intercentros y acordaron constituir la mesa de negociación, para negociar el proceso de racionalización y cualesquiera medidas que afectasen a los trabajadores de los centros antes mencionados, fijándose un calendario de reuniones.

Por la empresa se entregó la siguiente documentación al Comité Intercentros: poderes de representación, Memoria explicativa de las causas, escrito de comunicación de inicio del procedimiento a la autoridad laboral, actas de elección de los representantes de los trabajadores de la empresa, listado de plantillas, convocatoria para el inicio del periodo de consultas, acta de apertura del periodo consultivo, solicitud de informe preceptivo a los representantes de los trabajadores, recibí de la entrega de la documentación preceptiva, acta de constitución de la comisión negociadora, Plan de acompañamiento social, cuentas anuales de los ejercicios 2010, 2011, cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, Impuesto de Sociedades ejercicios 2009, 2010, cuentas anuales consolidadas del grupo del ejercicio 2010, 2011, informe de cuentas del grupo consolidadas al primer trimestre de 2012, Impuesto de sociedades del grupo del ejercicio 2009, 2010.

Se comunicó a la DGT el 2 de julio de 2012 la finalización del periodo de consultas con acuerdo de UGT y CCOO, y presentando su oposición CGT (recogido en acta de 29 de junio de 2012). El periodo previsto para efectuar las extinciones se extendería desde 2 de julio hasta el 31 de agosto realizándose un listado definitivo de los trabajadores afectados.

En el acta final de 29 de junio de 2012 suscrita entre Avanzit y los miembros de la mesa de negociación, consta igualmente acuerdo de novación de condiciones de trabajo de los trabajadores de Avanzit adscritos al contrato bucle del cliente global (Telefónica).

Paralelamente la empresa Liteyca suscribió contrato con Avanzit y con varios trabajadores de esta última entidad, adscritos al contrato bucle de Telefónica, en los términos del acuerdo de novación de condiciones de trabajo referidos en el acta de 29 de junio antes citada.

Conviene destacar, para situarnos completamente en el supuesto, que el objeto social de Avanzit y Lyteica es idéntico, siendo el siguiente: instalaciones eléctricas en general, las instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión.

Un trabajador afectado por la extinción fórmula demanda individual frente a su despido.

2.2. Presentación cronológica del proceso

- 29 de mayo de 2012 : Avanzit promueve expediente de regulación de empleo.
- 6, 7, 12, 13, 14, 18, 22 y 26 de junio 2012 : reuniones del periodo de consultas.
- 29 de junio 2012: acta final del periodo de consultas con acuerdo entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT, y sin acuerdo con CGT.
- 6 de julio 2012: entrega de la carta individual de despido a los trabajadores.
- 19 de julio 2012: presentada papeleta de conciliación por despido en nombre de un trabajador.
- 31 de julio 2012: comparecencia conciliación.
- 30 de julio 2012: interpuesta demanda colectiva por CGT frente Avanzit, Liteyca y Telefónica ante la Audiencia Nacional.
- 8 de agosto 2012: en nombre del trabajador afectado presentamos demanda individual ante el Juzgado de lo Social de Oviedo frente a Avanzit, Liteyca y Telefónica. Que fue turnado al Juzgado de lo Social nº4 de Oviedo.
- 16 de octubre 2012: las empresas demandadas solicitan ante el Juzgado de lo Social la suspensión del procedimiento de despido, al haber sido interpuesta la demanda colectiva por la CGT ante la Audiencia Nacional.

- 6 de febrero 2013: acuerdo entre sindicato CGT y Liteyca. El sindicato desiste del procedimiento colectivo que tenía formulado en la Audiencia Nacional.
- 20 de junio 2013: el Juzgado de lo Social nº4 de Oviedo requiere al trabajador demandante a fin de que amplíe la demanda frente a los firmantes del acuerdo del periodo de consultas.
- 25 de junio 2013: ampliamos la demanda.
- 3 de septiembre 2013: nuevo señalamiento para conciliación judicial y juicio.
- 6 de septiembre 2013 (notificada el día 13): sentencia del Juzgado de lo Social, desestimando la demanda.
- 16 de octubre 2013: anuncio del recurso de Suplicación por parte del trabajador.
- 28 de octubre 2013: formalización del recurso de Suplicación.
- 14 de noviembre 2013: impugnación del recurso de Suplicación.(Avanzit, Liteyca y Telefónica).
- 21 de marzo 2014 (notificada el día 24): sentencia del TSJ, estimando el recurso y declarando la improcedencia del despido, condenando a la codemandada Liteyca.
- 8 de abril 2014: Liteyca presenta recurso extraordinario de Nulidad de Actuaciones.
- 16 de abril 2014: paralelamente Liteyca prepara recurso de Casación para Unificación de Doctrina.
- 2 de mayo 2014: presentamos escrito de alegaciones frente a la pieza de nulidad.
- 16 de mayo 2014: el TSJ desestima el Incidente de Nulidad de Actuaciones.
- 19 de mayo 2014: interponen recurso de Reposición, no admitido a trámite.
- 16 de mayo 2014: formalizan el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.
- 15 de abril 2015: La Sala IV del Tribunal Supremo inadmite el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina formulado por Liteyca.

2.3. Demanda individual de despido y efectos de una interposición de demanda colectiva

Tras la entrega de la carta de despido, el trabajador solicita asesoramiento, al considerar improcedente el despido del que ha sido objeto. Y analizando lo que nos narra sobre la empresa, los antecedentes laborales y las causas que se señalan en la carta de despido, se decide iniciar acciones legales individuales comenzando por la presentación de la papeleta de conciliación, el 19 de julio, solicitando la improcedencia del despido.

La demanda se dirige frente a tres empresas: Avanzit por ser la empleadora del trabajador, Liteyca por ser su sucesora y Telefónica, por ser la contratista principal y por haber participado en el acuerdo con las dos anteriores para la extinción de los contratos de trabajo y la nueva adjudicación del mantenimiento del servicio a Liteyca tal y como posteriormente pasaremos a exponer.

Con la papeleta de conciliación comenzamos la acción individual frente al despido colectivo. Es de vital importancia tener presente el aspecto temporal y los plazos para el ejercicio de la acción individual¹⁸.

Conforme al artículo 124.13 LRJS, los criterios de plazo para la impugnación individual del despido colectivo dependen de si el despido colectivo ha sido o no impugnado de manera colectiva. En el caso de que no haya sido impugnado colectivamente, el plazo para la demanda individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días establecido para el ejercicio de la acción colectiva. En el caso de que haya interpuesto esta acción, el plazo de caducidad para la

¹⁸ Según establece el artículo 63 de la LRJS, para iniciar un procedimiento de impugnación individual de despido colectivo es necesario un previo intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones. Estando exentos de este trámite procesal las impugnaciones colectivas, interpuesto por los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido por el artículo 64.1 de la LRJS.

impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo o en su caso, desde la conciliación judicial.

Desde una visión práctica, es importante tener presente que los trabajadores no siempre tienen conocimiento de si se ha planteado o no esa acción colectiva, máxime en un supuesto como el que ahora analizamos en el que las negociaciones se llevaron a cabo en un despido colectivo que afectaba a centros de trabajo de varias comunidades autónomas y trabajadores como el representado por nosotros, ni tan siquiera conocía a quienes, en nombre de los trabajadores tenían encomendada la negociación. Por tanto la caducidad del plazo puede jugaros una mala pasada. Desde mi punto de vista, la opción preventiva para evitar una caducidad es la presentación de la impugnación individual en el plazo de veinte días desde la fecha de efectos del despido, notificada mediante comunicación individual al trabajador afectado.

Como he mencionado con anterioridad, presentamos papeleta de conciliación el 19 de julio, citándonos para comparecer ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (en adelante, UMAC), el 31 de julio. La preceptiva conciliación previa finalizó con el resultado de “intentada sin efecto” respecto a la empresa Telefónica y “sin avenencia” respecto a las otras dos codemandadas.

Fundamentamos nuestra impugnación frente al despido colectivo basándonos, en primer lugar, en que previamente la empresa había pactado con la representación de los trabajadores un ERE de extinción de contratos (anterior a la reforma de 2012 y por tanto aprobado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo) cuya vigencia y aplicación se extendía desde el 11 de junio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, afectando, entre otros, al hoy actor. Entre las medidas acordadas, en aquel ERE, cabe destacar un plan de prejubilaciones que evitaba, a nuestro cliente, los perjuicios ocasionados por el despido teniendo en cuenta su edad, 58 años y más de 40 años de antigüedad en la empresa.

En segundo lugar, se invocaba la inexistencia de la causa que pretendía fundar el despido colectivo y concretamente que dos meses antes del mismo, se comunica a los trabajadores de la empresa la renovación del contrato de Avanzit con Telefónica, precisamente el contrato cuya supuesta rescisión fundaba dicho despido colectivo.

En tercer lugar, defendemos que se produce una sucesión empresarial entre Avanzit y Liteyca¹⁹, siendo la segunda de ellas, la que ha asumido tanto los medios materiales como humanos de la primera, para el desarrollo de la actividad que desempeñaba Avanzit para Telefonica y la evidencia de ello era, entre otros, el pacto de contratación por parte de Liteyca de determinados trabajadores de Avanzit, a los que previamente se le habían modificado las condiciones laborales según se recogía en el acta de 29 de junio.

Por estas razones se solicita que se declare la improcedencia del despido.

La impugnación con carácter individual de los despidos colectivos ha de realizarse a través de la modalidad procesal de impugnación judicial del despido, tal y como se regula en los artículos 120 a 123 de la LRJS.

Respecto al órgano competente para conocer de esta demanda individual, es el Juzgado de lo Social. En el caso que analizamos, el Juzgado de lo Social de Oviedo, por seguir las normas de competencia generales (art. 10 LRJS), a elección del demandante, dado que éste tenía su centro de trabajo en el ámbito territorial de los Juzgados de lo Social de Oviedo.

Tras la conciliación ante el UMAC, presentamos demanda individual ante el Juzgado de lo Social el 8 de agosto, sin tener conocimiento de que el 31 de julio el sindicato CGT, había formulado demanda de impugnación del despido colectivo ante la Audiencia Nacional (art. 8 LRJS), debido a que el despido colectivo tratado afectaba a

¹⁹ Artículo 44 del ET La sucesión de empresa: “ 1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente. 2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendidas como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”.

un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma (A Coruña, Barcelona, Las Palmas, León, Baleares, Asturias, Madrid y Cáceres).

La interposición de esta impugnación colectiva supuso la paralización de las demandas individuales, en virtud del texto entonces vigente del artículo 124. 6 de la LRJS (modificado por ley 1/2014 de 28 de febrero)²⁰, siendo paralizándose la tramitación del procedimiento hasta la resolución de la demanda colectiva.

La presentación de una impugnación colectiva no solo supone para el proceso individual una paralización en el tiempo, sino que la resolución judicial de la misma tiene efecto de cosa juzgada (art. 124.13.b.2º LRJS). Como sabemos, la impugnación colectiva se basa fundamentalmente en cuestionar la adecuación del despido colectivo en su conjunto. El artículo 124.2 de la LRJS determina los motivos que pueden fundar dicha impugnación colectiva en los términos siguientes: “ *La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos: a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita. b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal. c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. d) que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas*” . El referido texto no contiene una enumeración exhaustiva o limitativa, sino que debe entenderse abierta a otros motivos, entre los que cabe enumerar, por ejemplo, una eventual falta de legitimación para llegar a un acuerdo durante el periodo de consulta de los representantes de los trabajadores que participaron en la negociación previa.

La legitimación activa establecida en el artículo 124 de la LRJS para la impugnación colectiva corresponde a los representantes legales de los trabajadores y a los representantes sindicales que tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo²¹, sin distinguir entre los supuestos en los que el periodo de consultas

²⁰ Recogiéndose tras la reforma señalada en el mismo artículo en su punto 13.

²¹ Ello conlleva acreditar presencia, no necesariamente mayoritaria, en los órganos unitarios o en su caso, un nivel de afiliación adecuado entre los trabajadores. Exigencia acorde con la regulación contenida en el artículo 17 de la LRJS, que otorga a los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del

hubiera terminado con acuerdo o no. La redacción del precepto es en términos tan amplios “representantes legales”, que cualquiera de los representantes unitarios (delegados de personal, comités de empresa) podrán interponer la demanda. También, aunque no se haya previsto expresamente, la comisión ad hoc designada en defecto de representación legal²².

Es importante hacer una breve mención al artículo 148 de la LRJS, que determina que la Autoridad laboral también tiene legitimación activa, debido a que en los supuestos en que aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, podrá instar la impugnación del despido colectivo de oficio. Del mismo modo, la Autoridad laboral actuará cuando la entidad gestora de la prestación de desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Una novedad introducida por la Ley 3/2012, es el reconocimiento de legitimación activa a la empresa (art. 124.3 LRJS) para que cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos legitimados para ello, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, en el plazo de otros veinte días desde la finalización del anterior, el empresario podrá interponer demanda, con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Tendrán la legitimación pasiva los representantes de los trabajadores²³ y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada (art.160.5 LRJS).

conflicto, legitimación activa para accionar cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate.

²² Sentencia del TSJ de Cataluña, de 23 de mayo de 2012 (rec 10/2012) y Sentencia del TSJ de Madrid, de 11 junio 2012 (rec 22/2012).

²³ Legitimación pasiva a los representantes de los trabajadores, puede resultar paradójico en el supuesto de que se alcanzase un acuerdo en el periodo de consultas entre ambos, en cuyo caso es lógico que se allanen a la pretensión empresarial. Si no fuese este el caso, tendrían ahora la oportunidad de oponerse a la demanda, solicitando su desestimación, bajo las alegación que se permitirían si ellos fuesen los actores de la demanda (ausencia de causa y falta de cumplimiento del procedimiento).

Esta opción por parte del empresario es muy común en la práctica, sobre todo en supuestos en los que la empresa abarca un amplio territorio, y el empresario no quiere dejar abiertas las posibles acciones frente al despido colectivo en distintos Juzgados de los Social en los que se pudieran sustanciar impugnaciones individuales, anticipándose de este modo y evitando pronunciamientos dispares sobre las razones de fondo y de forma²⁴.

Aunque hay opiniones doctrinales que critican que dicha legitimación deja en manos del empresario la posibilidad de condicionar y vulnerar la acción individual del trabajador²⁵, la sentencia del TSJ de Cantabria de 26 de septiembre de 2012 (proc 2/2012) admite la personación, de los trabajadores directamente afectados por el despido, por su interés legítimo, en tanto que la sentencia producirá cosa juzgada y, de lo contrario, se vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva²⁶.

Retomando el supuesto práctico que es objeto de nuestro estudio y aún cuando se formuló como dejamos indicado demanda colectiva planteada por el sindicato CGT, en el caso que estamos tratando no llega a producirse el efecto de cosa juzgada, debido a que se alcanza un acuerdo con anterioridad al señalamiento del juicio ante la Audiencia Nacional, entre Liteyca y CGT, por el que se pone fin al procedimiento de impugnación, comprometiéndose el sindicato a presentar escrito ante la Audiencia Nacional desistiendo del procedimiento, y la empresa Liteyca se compromete a mejorar las indemnizaciones percibidas por aquellos trabajadores que designa el sindicato CGT. También acuerdan que para aquellos trabajadores, de los indicados por dicho sindicato, que no deseen percibir la indemnización, la empresa les ofertará la incorporación a la plantilla de Liteyca, en las condiciones que tenían en Avanzit antes de su despido.

²⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. Claves de la Reforma Laboral de 2012, 2º ed, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters- Aranzadi, 2012, pág. 69.

²⁵ BODAS MARTÍN, R. “Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social, producida por el Real Decreto- Ley 3 /2012 de 10 de Febrero” , editorial Dialnet, páginas 419- 486. Se hace mención a un sector doctrinal que opina que, esta nueva legitimación activa que se le otorga al empresario, es de dudosa constitucionalidad, puesto que condiciona absolutamente los procesos individuales, que quedarán suspendidos hasta que se produzca sentencia firme y les obligará a soportar efectos de cosa juzgada.

²⁶CAVAS MARTÍNEZ,F. “El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012” Revista Doctrinal Aranzadi Social núm 2/2013, año 2013, pág. 5.

El pacto suscrito entre el sindicato CGT y la empresa Liteyca, por el cual se desiste de la impugnación colectiva, vulnera a nuestro juicio, los derechos de los trabajadores que, siendo afectados por el despido colectivo, no son representados por dicho sindicato, puesto que, de igual modo que no debe establecerse discriminación por afiliación sindical, tampoco cabe un trato discriminatorio negativo por su no afiliación (art.4.2.c) del ET y la LOLS).

Tras dicho acuerdo y el consiguiente desistimiento de la impugnación colectiva, se reanuda de nuevo el proceso individual. Con dicha reanudación, por parte de la empresa nos presentan un requerimiento para que ampliemos la demanda, con base en el artículo 124 de la LRJS, que determina que *“En el caso de que el periodo de consultas hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo”* (litisconsorcio pasivo necesario), solicitando para ello que se proceda a la suspensión del juicio con el fin de que los nuevos codemandados puedan ser citados debidamente.

Consideró que cabría cuestionar la exigencia de la ampliación de la demanda puesto que dicho requisito fue introducido por la Ley 3/2012 de 6 de julio, vigente desde el día 8, y el despido que estamos tratando es anterior a la entrada en vigor de dicha norma.

Dando cumplimiento a la exigencia del juzgado presentamos un escrito de ampliación de demanda, incluyendo como demandados a todos los firmantes del acuerdo alcanzado en el despido colectivo, siendo 24 el número de firmantes del acuerdo en el caso. Al respecto, hubo de señalarse los domicilios a efectos de notificación, con la complicación y el trabajo que ello supone, tanto para nosotros como para el Juzgado, debido a que tuvimos que solicitar a la propia empresa la dirección de quienes suscribieron el acuerdo del despido colectivo, puesto que eran personas desconocidas para el demandante.

Tras la ampliación de la demanda, el Juzgado de lo Social señala nuevamente para la celebración de los actos de conciliación judicial y juicio, el día 3 de septiembre de 2013.

Con anterioridad a la celebración del juicio, esta parte recibe documentación y pruebas sobre un pacto existente entre las tres empresas (Liteyca, Avanzit y Telefónica), en el que se determina que previamente al inicio del despido colectivo, del que trae causa el despido del recurrente, ya estaba pactada de antemano, la extinción de la contrata que Avanzit mantenía con Telefónica, y que esta entidad abonaría a Avanzit 3 millones de euros y concedería un préstamo de 4,5 millones al Grupo al que pertenece Avanzit. Y además hace referencia al acuerdo entre Avanzit y la “nueva contratista”, Liteyca, para que esta la sucediera en el contrato con Telefónica, abonando por ello Liteyca a Avanzit, la suma de dos millones de euros.

Todo esto es presentado en el juicio, por entender que supone fraude y mala fe por parte de las empresas. Igualmente en el acto del juicio se alega un hecho más, que es la discriminación negativa del demandante, por no haber sido excluido del pacto alcanzado entre Liteyca y la CGT, por no estar afiliado a este sindicato. Y ello, aun cuando no había sido aludido en la demanda, puesto que dicho pacto es posterior a su presentación.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Oviedo, lejos de entrar en el fondo de asunto, se limita a una mera comprobación del cumplimiento de los requisitos procedimentales del despido colectivo, entendiendo que los mismos se habían cumplido²⁷.

Respecto a lo alegado por nuestra parte, el Juzgado de lo Social determina, en relación a la vigencia de un ERE anterior cuando se lleva a cabo el nuevo, que es posible un despido objetivo durante la vigencia de un ERE, debido a que las causas que promueven este nuevo despido colectivo son sustantivamente distintas a las que motivaron el anterior, aún vigente, o ha habido un cambio relevante. Basando esta argumentación en STSJ de Castilla La Mancha de 30 de marzo de 2012 y STSJ del País Vasco de 19 de abril de 2011²⁸.

²⁷ Sentencia de 6 de septiembre de 2013, autos (00482/2013).

²⁸ Existe discrepancia en la doctrina judicial respecto a si es posible un despido objetivo durante la vigencia de un ERE de naturaleza extintiva. En oposición a esta posibilidad la STSJ del País Vasco, de 2 de Mayo de 2011 (Recurso de Suplicación 314/2011).

En relación a la posible sucesión de empresas, el Juzgado de los Social entiende que, a pesar de ser muy similar la actividad desarrollada por ambas, la continuidad en la ejecución del servicio no va acompañada de transferencia entre ambas de medios materiales ni humanos para su desarrollo por parte de Liteyca, desestimando por tanto la demanda, también en este punto.

Aunque por otra parte, se incluye, como hecho probado, el pacto entre CGT y Liteyca, no se hace referencia a la discriminación del trabajador por su no afiliación. De igual modo, la prueba documental aportada en relación al posible fraude existente entre empresas, no es tomada en consideración puesto que nada se dice al respecto, salvo una mera y escueta referencia en los hechos probados.

Por todo ello, el Juzgado de lo Social desestima la demanda y declara procedente el despido del actor, absolviendo a los codemandados de los pedimentos formulados en su contra²⁹.

2.4. Recurso de Suplicación presentado por el trabajador demandante

Tras la notificación de esta sentencia, esta parte decide continuar con el proceso, y dentro del plazo de cinco días que se otorga para ello, presentamos anuncio del recurso de suplicación³⁰ dirigido al Juzgado de lo Social que dictó la sentencia (art.194LRJS).

Dado este paso y cumpliendo con sus requisitos formales, se nos concede un plazo de diez días para la formalización del recurso de suplicación. Tras haber sido

²⁹ Artículo 53 del ET: “en el caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable”.

³⁰ Artículo 194 de la LRJS: “Anuncio del recurso: El recurso de suplicación deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo”.

formalizado, se dará traslado a la parte recurrida para su impugnación y posteriormente se elevarán los autos a la Sala de lo Social del TSJ de Asturias.

El recurso de suplicación, formalizado por esta parte, tiene por objeto la revisión de hechos probados (artículo 193.b LRJS) y el examen de las infracciones de normas sustantivas y de la jurisprudencia (artículo 193.c) LRJS)³¹.

Respecto a la modificación de hechos probados, solicitamos la modificación y ampliación del hecho probado que, de manera escueta en la sentencia, hacía referencia a los pactos y negocios económicos que existen entre las empresas, aclarando que por la documental aportada ya en el juicio se puede observar que dichas acciones van más allá de un puro acuerdo, y de ellas se desprende un fraude entre las codemandadas en perjuicio de los trabajadores.

Propusimos igualmente texto alternativo al hecho probado que en sentencia habla del pacto al cual se llega entre la CGT y la empresa Liteyca, y que constituye una discriminación frente a los trabajadores no representados por el sindicato. Nos remitimos para ello a la prueba documental en la que se observa que la lista de los trabajadores afectados por este acuerdo se refiere única y exclusivamente a los afiliados al sindicato que negoció.

Se interesa en el recurso también la modificación del hecho en el que se hace referencia a la comunicación, por parte de Telefónica a Avanzit, de su voluntad de no prorrogar el contrato en fecha 20 de marzo, dado que la Sentencia omitía un dato

³¹ Respecto al primero de los objetos, la revisión de hechos probados, no puede llevarse a cabo de forma genérica, en función de la discrepancia con ellos, sino que ha de ponerse de manifiesto, de manera clara, evidente e inequívoca el error del juzgador en su declaración. No siendo posible plantear revisión de cuestiones fácticas no discutidas a los lardo del proceso. Solo las pruebas documental y pericial son aptas para poner de manifiesto la equivocación del juzgador, y han de señalarse los documentos en que se funda la pretendida modificación, citando el folio de los autos. En el supuesto de existir varios documentos no coincidentes, solamente son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostentan un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia e idoneidad, y su contenido no esté contradicho por otros elementos probatorios (Sentencia TSJ de Asturias, de 5 de febrero de 2010), sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o interpretaciones.

importante para el proceso y concretamente que, el 30 de abril, se reciba un correo en la Dirección de Operaciones, en el que se confirma la renovación del 100% de la Provincia de Asturias a la empresa Avanzit.

Manifestamos, al respecto, que nos parece una evidencia más del posible fraude del acuerdo alcanzado entre las empresas codemandadas para extinguir a su antojo los contratos que en cada momento decidieron, y preconstituir pruebas (en concreto, de la extinción del contrato con Telefónica y la adjudicación a Liteyca) para que, con base en la extinción de dicho contrato, dar así viabilidad a las extinciones que tratamos.

Es importante resaltar que para instar la modificación de hechos probados, se ha de fundar en pruebas documentales o pericial está únicamente y habrá de señalarse en el recurso el folio de los autos donde consten los documentos o pruebas periciales está en que se funda la petición.

En relación al segundo motivo, el examen de la infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia, deben indicarse los artículos concretos que se entiendan vulnerados, con determinación y precisión y evitando generalidades, siendo también indispensable la cita de dos o más sentencias del TS de casos análogos, en el supuesto de que la denuncia sea por infracción de la jurisprudencia.

Alegamos, bajo este segundo motivo la violación del artículo 124.2 a) y c) de la LRJS, en relación con el artículo 51.2 del ET, al considerar la existencia de fraude y abuso de derecho en la tramitación del despido colectivo, así como la inexistencia de causa que justifique la medida.

Resumiendo las acciones que conllevan a una situación fraudulenta, recordamos que *“Telefónica y Avanzit dan por finalizado de mutuo acuerdo el proyecto conjunto que ambas compañías desarrollaban en el ámbito estatal, continuándose la relación en el resto del mundo. Telefónica acuerda el abono a Avanzit de un importe de 3 millones de euros, así como la concesión de un préstamo de 4,5 millones de euros al Grupo Ezentis, al cual pertenece Avanzit. Esta llega a un acuerdo con un tercer contratista para asesorarlo y colaborar durante el periodo transitorio, concepto por el cual Avanzit percibirá del contratista 2 millones de euros. Además Liteyca ha entrado en el accionariado del Grupo Ezentis”*

En relación a la inexistencia de causa, aun observando e intentando aceptar la extinción del contrato como un acto ajeno al fraude, es importante reseñar que las cantidades recibidas por Avanzit de las otras dos codemandadas no han sido incluidas en los datos económicos que se aportan para la justificación del despido colectivo. A nuestro parecer, esta omisión en los datos económicos de sumas tan importantes afectan también a las causas de justificación del despido.

También formulamos como otro motivo de recurso, la vulneración e infracción del artículo 51 del ET, en relación con el artículo 53 del mismo texto legal, y el derecho fundamental a la igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución española y en el 4.2.c) del ET. Todo ello por lo ya referido en relación al pacto entre CGT y Liteyca.

Solicitamos, en definitiva, por los motivos antedichos y otros ya expuestos anteriormente, tales como la sucesión de empresa, que se dicte sentencia por la que se revoque la de instancia y se acuerde la integra estimación de la demanda, con las consecuencias legales derivadas de dicho pronunciamiento y subsidiariamente la aplicación al recurrente de los pactos alcanzados entre CGT y Liteyca.

Interpuesto el recurso, se da traslado a las otras partes para que puedan proceder, si lo estiman oportuno, a su impugnación. En el caso que tratamos, las tres empresas presentan impugnación frente al mismo. En sus escritos de impugnación, como bien regula el artículo 197 de la LRJS, podrán alegarse motivos para la inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias, con los mismos requisitos que se exigen para el escrito de interposición.

Liteyca, en su escrito de impugnación, alega que no se desprende en la revisión de hechos probados pretendida por el actor, el interés para el resultado final del procedimiento. Señalando, además, que esta pretensión revisora tiene como fundamento alegar hechos absolutamente nuevos que no fueron incluidos en el escrito de la demanda, impidiendo a la demandada presentar prueba alguna para rebatirlos.

Liteyca entiende que, en el presente caso, la única posibilidad de tener responsabilidad sería por la concurrencia de los requisitos del artículo 44 del ET, citando a su favor numerosa jurisprudencia respecto a la sucesión empresarial y sus requisitos y reiterando su inexistencia, debido a que no se produce transmisión de

elementos patrimoniales o humanos y la existencia de un nuevo contrato bucle, diferente al que tuviera Avanzit³².

Específicamente, hace mención a la Sentencia del TSJ de Asturias, de 24 de marzo de 2000, referenciándola en el sentido de que *“cuando se ha producido con anterioridad la extinción del contrato de trabajo por ERE, el nuevo empresario no tiene por qué mantener la vigencia de la relación laboral aunque se dedique en mayor o menor medida a la misma actividad”*.

En mi opinión, la argumentación respecto a este punto, y la cita de esta sentencia entre otras³³, es muy acertada. Como sabemos no solo supone la no consideración de una sucesión de empresas, sino que, bajo este argumento, se defiende que aun en el caso de entenderse producida dicha situación, la extinción del contrato del actor por despido colectivo, exime al nuevo empresario de la obligación de asumir la relación laboral.

En relación a nuestra alegación de la discriminación del hoy actor, con el pacto entre CGT y Liteyca, citan numerosa doctrina y señalan la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de marzo de 2011, como fundamento para alegar que la diferencia de aplicación retributiva entre trabajadores no constituye una discriminación, sino una aplicación del principio de autonomía de la voluntad del empresario.

La impugnación realizada por la empresa Telefónica es mucho más concisa y breve. Respecto a los hechos probados, alega que deben desestimarse las modificaciones propuestas, por falta de acreditación y por carencia de relevancia para el fallo. Y niega cualquier infracción de las normas sustantivas o de la jurisprudencia, alegando que lo que argumenta el recurso no puede ser estimado.

³² Entre la que destacamos la STS de 16 de julio 2003 (rec 2003/6113) *“ la sucesión de la empresa requiere la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales...que permite la continuidad de la actividad empresarial”*.

³³ Sentencia del TSJ de Navarra 4 de septiembre de 2008 (rec 2009/348), la STSJ de Cataluña de 29 de junio de 2005 (rec 2006/2193), y la STSJ de Extremadura de 4 de marzo de 1999 (rec 1999/1257).

Por otra parte, Avanzit presenta un escrito de impugnación del recurso, con argumentos muy análogos a los expuestos por la empresa Liteyca.

Efectuados los trámites antedichos, se elevan los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, con el recurso y los escritos de impugnación presentados por las partes.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia dicta Sentencia, admitiendo la modificación de parte de los hechos probados cuya revisión se había interesado. En concreto, admite como hechos probados los referentes al pacto entre las empresas y la sucesión de empresas producida entre Avanzit y Liteyca (entendiendo como una prueba más de ello el pacto entre CGT y Liteyca).

Estima asimismo los motivos de recurso relativos a las infracciones de normas sustantivas, admitiendo la infracción de los preceptos invocados como vulnerados en nuestro recurso.

El fallo de la Sala estima el recurso, revoca la sentencia del Juzgado y declara la improcedencia del despido del que fue objeto el actor, condenando a la empresa Liteyca, a su elección, a readmitirlo en su puesto de trabajador y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, o bien a que le abone en concepto de indemnización la cantidad legalmente pertinente para el supuesto de despido improcedente (art.56 ET).

Si bien es cierto que el fallo es favorable a nuestra posición, la Sentencia dictada por el TSJ, en mi opinión deja varias cuestiones jurídicas planteadas en el recurso sin examinar, pues sus fundamentos y conclusiones y alegaciones me parecen incompletas e incluso poco precisas.

Tras la notificación de la resolución y dentro del plazo señalado, la empresa condenada, Liteyca, presenta escrito comunicando su opción por la indemnización. También se presenta, por la misma empresa, escrito solicitando aclaración de la Sentencia, en el sentido de incluir en el fallo que las cantidades ya percibidas como indemnización por el cese deberán compensarse con la que corresponda percibir por

despido improcedente. Acordando la Sala la compensación de las mismas (art.123.4 LRJS).

2.5. Recurso extraordinario, incidente de nulidad de actuaciones, y recurso de Reposición

El siguiente paso del proceso, por parte de la empresa, es la formulación de un incidente de nulidad de actuaciones. Dicho incidente está previsto por la Ley Orgánica del Poder Judicial. (en adelante, LOPJ), en su artículo 241.

Como determina el precepto mencionado, quienes sean parte legítima en el proceso podrán pedir por escrito que se declare la nulidad de actuaciones, fundada en la vulneración de un derecho fundamental, siempre que no haya podido denunciarse antes de recaer la resolución que ponga fin al proceso y siempre que dicha resolución no sea susceptible de recurso ordinario ni extraordinario. El plazo de interposición del mismo es de veinte días desde la notificación de la resolución.

Respecto a la competencia para conocer de este incidente, la ostenta el juzgado o tribunal que dictó la resolución a la que se imputa. Por lo tanto, en el supuesto que estamos tratando, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

La empresa alega en este escrito que la Sala de lo Social *“infringe y conculca el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 Constitución Española, en adelante CE)”* con base en la prohibición de introducir variaciones sustanciales respecto de las alegaciones formuladas en la demanda, con la imposibilidad de los TSJ de realizar en suplicación una valoración conjunta de la prueba y con el derecho a obtener una resolución judicial motivada y fundada en Derecho, no irrazonable ni arbitraria ni que

incurra en error aparente³⁴, todo ello con el resultado de indefensión a la empresa con relevancia constitucional.

Se alega de igual modo por la empresa, que la sentencia incurre en incongruencia extra petita, así como en incongruencia omisiva. Lo primero, por cuanto la sentencia fundamenta jurídicamente su decisión en la falta de aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo referida a la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. En relación a la incongruencia omisiva, entiende la empresa que la sentencia no resuelve todas las pretensiones, cuestiones, temas o motivos planteados por las partes y en especial, las planteadas en el escrito de impugnación del Recurso de Suplicación.

Culmina el escrito, solicitando que se declare la nulidad de la sentencia, por haberse generado indefensión, y una nueva redacción de la misma, dando respuesta a las pretensiones manifestadas en el escrito de impugnación y desestimando el recurso de la parte actora, confirmando así la sentencia de instancia.

Frente a este incidente de nulidad de actuaciones, presentamos escrito de alegaciones y oposición, defendiendo la Sentencia y suplicando la desestimación íntegra del incidente de nulidad y la imposición de las costas a la recurrente.

Con anterioridad a la resolución del incidente de nulidad por parte del TSJ, la empresa presenta el escrito de preparación del recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, señalando que se realiza de forma cautelar hasta que se resuelva el incidente de nulidad.

La Sala del TSJ de Asturias dicta un auto resolviendo el incidente de nulidad de actuaciones. Señalando la Sala que antes de examinar las alegaciones de la empresa ha de analizarse si el incidente promovido cumple con los requisitos de admisibilidad

³⁴ Artículo 120.3 de la CE: “Las sentencias serán siempre motivadas y se pronunciarán en audiencia pública”. En relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad (vid. artículo. 9.3 CE), con los artículos 238.3º y 248.3 de LOPJ, artículo 218 Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC) y artículo 97.2 LRJS.

exigidos legalmente. El artículo 241.1 LOPJ, establece para la admisión del Incidente de Nulidad de Actuaciones que “...*dicha resolución no sea susceptible de recurso ordinario ni extraordinario*” y en este caso la propia actuación de la empresa preparando recurso de Casación en Unificación de Doctrina, pone de manifiesto que no concurre este requisito de admisibilidad y que intentando, por tanto, invertir el orden lógico y legal de los trámites, convierte el recurso de casación en un trámite subsidiario y dependiente del incidente de nulidad, cuando es al revés, pues si cabe el recurso extraordinario no es posible acudir al incidente de nulidad, ni la parte puede supeditar el ejercicio o la continuación de aquel a la previa admisión de este.

En consecuencia, la Sala desestima la petición presentada por la empresa, condenando a la recurrente al pago de las costas del incidente e imponiéndole una multa por temeridad, conforme al artículo 241.2 de la LOPJ, por entender que el propio comportamiento de la empresa, al plantear las mismas cuestiones por la vía del incidente de nulidad y por la del recurso de casación, revela una actuación temeraria.

Frente al auto de desestimación del incidente de nulidad, la empresa fórmula recurso de Reposición, aunque solo a los efectos de oponerse a la condena por temeridad. La Sala de lo Social determina, mediante providencia, que el escrito de reposición infringe el artículo 241.2 LOPJ, que dispone que contra la resolución dictada en el incidente de nulidad no cabrá recurso alguno.

2.6. Recurso de Casación para Unificación de la Doctrina.

La empresa presenta, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, escrito de preparación del recurso de casación para unificación de doctrina.

Son recurribles en casación las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los TSJ, conociendo de dicho recurso la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Este es un recurso extraordinario y excepcional, y en él no prima el interés de

las partes, sino la defensa del interés general o legal de la aplicación uniforme del ordenamiento jurídico³⁵.

El objeto de dicho recurso es la unificación de doctrina, con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social del TSJ, que fueran contradictorias entre sí, entre ellas o con sentencias del Tribunal Supremo, o de la doctrina establecida en sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, TJUE y órganos jurisdiccionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales, respecto de los mismos litigantes u otro diferentes en análoga situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos (art.219.1 y 2 de la LRJS).

El artículo 219 de la LRJS exige, para la viabilidad de este recurso, que exista contradicción entre la sentencia impugnada y la sentencia de contraste. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales.

En el presente supuesto, la empresa tras el escrito de preparación del recurso con la cita de las sentencias de contraste en las que pretende fundarse presenta en el plazo que le es otorgado el escrito de interposición del mismo, alegando idénticos motivos a los que fundaron el recurso de nulidad anteriormente examinado y que por tanto evitamos repetir, y señalando para cada uno de los motivos una sentencia de contraste, exponiendo la pretendida identidad de los hechos y de los fundamentos de derecho así como las pretensiones sustancialmente iguales con pronunciamientos finalmente distintos. Así mismo se indicaba la normativa que consideraban infringida y la determinación de la doctrina correcta aplicable.

Por auto del Tribunal Supremo el 15 de abril 201, se acuerda la inadmisión del recurso de casación, señalando que la contradicción en sentido legal es inexistente. La Sala IV no encuentra las semejanzas exigidas por la ley en la sentencias de contraste con la que se aborda en la sentencia recurrida, procediendo así mismo a declarar la firmeza de la sentencia recurrida e imponiendo las costas a la empresa.

³⁵ Sentencias TS: de 22 de Marzo de 2010, de 27 de abril de 2010, 15 de abril de 2011.

3. Conclusiones

Veo conveniente comenzar este apartado de conclusiones, con una reflexión sobre la situación laboral actual. Nos encontramos en un momento en el que el trabajo y la estabilidad no van a la par. Las empresas no están pasando por un buen momento y eso como es lógico repercute directamente en los contratos de trabajo.

La Ley 3/2012, determina en su exposición de motivos, que contiene medidas de aplicación inmediata con el objeto de establecer un marco que contribuya a una gestión eficaz de las relaciones laborales, facilitando de este modo la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Desde el año 2012 hasta el momento, la sociedad continúa con esa inseguridad laboral, y sin entrar a valorar la efectividad de la ley, entendemos que es muy importante el sistema jurídico laboral funcione, sea efectivo y contribuya realmente a la creación de empleo sancionando fraudes, como el supuesto que aquí analizamos.

Durante el desarrollo de este estudio, me he encontrado con varios aspectos que son objeto de crítica por mi parte, entre los que destacaré los siguientes:

1) La afectación que sufre el despido colectivo por la reforma 3/2012, como ya hemos comentado con anterioridad, es objeto directo de mi crítica debido a que el cambio de un despido colectivo sometido a una autorización administrativa, a un despido colectivo sometido a posterior control judicial de legalidad, deja a mi entender fuera de sitios necesidades de entendimiento básicas.

Entiendo, desde mi criterio, que un despido colectivo y en concreto la reclamación individual que ha de ser impugnada ante un órgano judicial laboral va a ocasionar verdaderos problemas prácticos para el trabajador que pretenda demandar por despido improcedente. En primer lugar un despido colectivo arrastra consigo numerosa documentación económica, contable, técnica que el trabajador tendrá que analizar y valorar para poder llegar a la conclusión de si existe o no la causa alegada por parte de la empresa y ello supone en muchas ocasiones un desembolso económico que no está a su alcance máxime en una situación de desempleo inmediato. Y por otro lado, como en

el caso presente una ignorancia absoluta de la propia identidad de los que en teoría le representan frente a la empresa en la negociación del despido colectivo. Por otra parte como todos bien sabemos, y los que nos movemos por los juzgados comprobamos habitualmente, los juzgados y las Salas se encuentran a un nivel muy alto de carga de trabajo y por tanto se encuentran también limitados para examinar con detalle la voluminosa documentación que se aporta en un supuesto como el estudiado. La autoridad laboral sin embargo estaba legitimada para reclamar cuanta documentación y explicación tuviere por conveniente y la propia administración habría de velar por la verdadera existencia de causa para extinguir los contratos de los trabajadores afectados.

2) Respecto a la práctica judicial, a fecha de hoy un gran número de los despidos colectivos que llegan al juzgado, son declarados nulos por no cumplir alguno de los requisitos procedimentales exigidos por la ley sin entrar a valorar la causa del mismo o la situación de la empresa. Esto ocasiona que empresas que han llevado a cabo un despido colectivo por ejemplo de toda la plantilla y han cerrado el centro de trabajo, la declaración por parte del órgano judicial de la nulidad de ese despido, les suponga la readmisión de los trabajadores y el comienzo desde cero de la tramitación del despido colectivo, y por consiguiente más dinero y más tiempo que en ocasiones resulta inviables.

3) En el supuesto que tratamos nos encontramos también con exigencias procesales cuya finalidad no alcanzó a comprender, por un lado la obligación, en el supuesto de existir acuerdo en el periodo de consultas, de demandar a cada uno de los firmantes del mismo (124 LRJS) . Este hecho supone en la práctica una pérdida de tiempo y dilación del procedimiento innecesaria. En este caso el trabajador que demanda, se encuentra con que tiene que demandar a cada uno de los firmantes del acuerdo, a los que ni tan si quiera conoce. Ello obliga a que, la parte actora, solicite al juzgado que requiera a la empresa a fin de que ponga a disposición del actor, los datos identificativos y domicilios a efectos de notificaciones a cada uno de los firmantes del acuerdo. En resumen esta exigencia únicamente implica una dilación del proceso y un incremento del trabajo al propio juzgado que reitero, esta sobrecargado de trabajo. Sin embargo no alcanzó a comprender qué garantía adicional proporciona al proceso.

Respecto a este trámite, entendería más lógico caso de mantenerse esta obligación, que sea la empresa demandada la obligada a poner en conocimiento de los firmantes del acuerdo la existencia de la demanda o bien que se requiera dirigir la demanda frente a los sindicatos firmantes del acuerdo. Procedimiento más simple y lógico pues ellos, empresa y sindicatos, son los que han mantenido las negociaciones en el periodo de consultas. La realidad práctica con la que nos encontramos es que los firmantes del acuerdo a pesar de ser codemandados, no se personan en el juicio, lo que supone de nuevo una evidencia más de lo innecesario de esta disposición.

En el caso que tratamos, los firmantes del acuerdo al tratarse de un despido colectivo que afectaba a más de una comunidad autónoma tenían sus domicilios en distintas partes del territorio nacional. Si el caso fuese a nivel de una sola comunidad autónoma posiblemente el conocimiento de los datos de los firmantes sería menos dificultoso.

4) Otro aspecto que he mencionado en el análisis, es la opción que tiene el empresario de impugnar el despido colectivo, para así crear cosa juzgada sobre el mismo. Esta posibilidad que se da a los empresarios para evitar ser juzgado íntegramente por cada una de los juzgado de lo social en los que recaiga impugnación individual, es en mi opinión establecida para que se pueda evitar de algún modo que un mismo despido colectivo tenga pronunciamientos distintos. Si bien es cierto que también esto supone una limitación a la fase individual de cada trabajador, encontrando sus impugnaciones limitada a los aspectos particulares sin poder entrar en las causas generales que ya tendrían la consideración de cosa juzgada.

Mi opinión está dividida en este aspecto, intentando ponderar lo que supone para una y otra parte, sin poder hacer una crítica, a este trámite, por entender que la protección va enfocada al empresario siendo también necesaria la misma.

El complejo procedimiento de un despido colectivo, hace más engorroso y duro lo que ya supone el mismo. El procedimiento que nosotros analizamos en este trabajo dura tres años, un periodo muy largo a mi entender, si bien es cierto que la empresa propicia dentro de la legalidad esta prolongación del mismo acudiendo a estrategias de toda índole.

Como broche final a el análisis detallado que he realizado sobre este proceso, y con todo lo ocurrido en el mismo -declarado el despido improcedente por la Sala de lo Social del TSJ- entiendo que sería posible pedir por parte de los demás trabajadores afectados por el despido colectivo, la revisión de su sentencia firme. Entiendo esto debido a que los datos a los que esta parte tuvo acceso para poder acreditar y defender las prácticas que se estaban realizando entre las empresas, fueron conocidos de una manera casual y por tanto los otros trabajadores no tuvieron opción a acreditar los mismos por no disponer de dicha documentación.

El recurso de revisión de sentencias (art.509 a 516 LEC) ha de tramitarse ante el Tribunal Supremo, alegando en este caso uno de los motivos previstos para el mismo “si tras la sentencia se recuperan documentos decisivos”. Esta opción es, a mi entender, la más adecuada en derecho debido a que muchos trabajadores en las mismas condiciones y circunstancias que los tres trabajadores que conocemos, se han visto sin reconocer su despido como improcedente por carecer en sus impugnaciones individuales de los documentos que conducen a que el despido sea considerado como improcedente.

4. Bibliografía

- **BLASCO PELLICER, A;** Los expedientes de regulación de empleo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.págs 25-253.
- **CASAS BAAMONDE, M.E.** “ *Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro del trabajo y la empresa y extinciones contractuales computables*” Revista Derecho de las Relaciones Laborales N° 4 julio 2015, Lefebvre El Derecho, págs 390-393.
- **CAVAS MARTÍNEZ, F.;** “ El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012” Año 2013. Revista Doctrinal Aranzadi Doctrinal núm 2/2013.
- **GARCÍA RODRÍGUEZ, B.;**” El control judicial de la causa de despido colectivo y del cumplimiento de sus formalidades” Año 2013. Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf núm 2/20131/2013.
- **INDE ERREA, M.;** “Imposibilidad de impugnar individualmente un acuerdo de despido colectivo declarado justificado por sentencia firme” Año 2015. Revista Doctrinal Aranzadi Doctrinal núm 2/2015.
- **LOUSADA AROCHENA, J.F. ;**“ El deber de negociar de buena fe en la fase de consultas del despido colectivo” Año 2013 Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf. Núm 9/20132/2013.
- **LOUSADA AROCHENA, J.F.;** “ Tres cuestiones prácticas sobre la suplicación: acumulación, cuantía litigiosa e impugnación” Año 2012. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm 1/2012 cuestiones prácticas en informes.
- **MARTÍN JIMÉNEZ, R.;** “ Despido colectivo y discriminación sindical”, Año 2012 Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf Núm. 65/20129/2012
- **MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F;**
GARCÍA MURCIA, J; Derecho del trabajo, vigesimosegunda edición, Tecnos, 2013
- **MOLERO MANGLANO, C;** La llamada fase individual del despido colectivo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

- **ORELLANA CANO, A.M;** “ *El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”, Actualidad Laboral 17/18, 2012
- **RODRÍGUEZ PIÑERO, M;** “ *El concepto de centro de trabajo, la directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art.51,1 ET*” Revista Derecho de las Relaciones Laborales Nº 2 mayo 2015, Lefebvre El Derecho.
- **RODRIGUEZ RAMOS VELASCO, P.;** “ *Despido colectivo en empresas con varios centros de trabajo afectados: valida constitución de la comisión negociadora, deber de negociar de buena fe y prioridad de los representantes; la necesaria conexión funcional entre la causa alegada y la medida adoptada*” Año 2013.Revista Doctrinal Aranzadi Social para nº 10/20132/2013.
- **SÁEZ LARA,C.;** Reestructuraciones empresariales y Despidos Colectivos, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- **ZARZA JIMENO, R.,PEREZ MARINEZ, C.,MOLERO MARAÑÓN M.L;** “*Derechos de información y consulta en los despidos colectivos*” Revista Derecho de las Relaciones Laborales Nº7 noviembre 2015, Lefebvre El Derecho, págs 754-759.

