



FACULTAD DE DERECHO

LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor: María Elena López Serrano

Director: María José López Álvarez

Madrid
Abril 2014

María Elena

López

Serrano

**LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO COLECTIVO TRAS
LA REFORMA DE 2012**



RESUMEN:

Este trabajo estudia los recientes pronunciamientos de los tribunales en materia de despido colectivo a la luz de la Reforma Laboral de 2012, operada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. Se centra principalmente en los aspectos más controvertidos de la materia, entre los que cabe destacar: la concurrencia de las causas que justifican la medida extintiva; la existencia de grupos de empresas a efectos de determinar la responsabilidad en el seno de los mismos; la legitimación de los órganos de representación de los trabajadores para la negociación y la impugnación del despido; la aportación de documentación en el procedimiento; la necesidad de negociar de buena fe durante el período de consultas; y la posibilidad de negociar centro por centro.

PALABRAS CLAVE: despido colectivo, reducción de plantilla, reforma laboral, reforma de 2012, interpretación jurisprudencial, Ley 3/2012, Real Decreto-Ley 3/2012, causas del despido colectivo, período de consultas, impugnación del despido, negociar de buena fe, grupos de empresas.

ABSTRACT:

This paper provides a general overview of the recent judicial decisions on the matter of collective dismissal in the context of the Labor Reform made in 2012, by Royal Decree-Law 3/2012, of 10 February, and by Law 3/2012, of 6 July, on Urgent Measures to Reform the Employment Market. It mainly focuses on the most controverted aspects of the subject, such as: the concurrence of justified reasons for the dismissal; the existence of a group of companies in order to determine their responsibility; the legitimacy of workers' representation; the submission of documentation in the procedure; the need to negotiate in good faith during the consultation period; and the possibility of negotiating plant by plant.

KEY WORDS: labor reform, Law 3/2012, Royal Decree-Law 3/2012, collective dismissal, workforce reduction, collective redundancies, judicial interpretation, group of companies, justified reasons for the collective redundancy, consultation period.

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN LA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA.....	10
2.1. La nueva definición legal de las causas de despido colectivo.....	10
2.2. La sustitución del sistema de autorización administrativa por el de revisión judicial posterior y la relevancia del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.....	16
2.2.1. La eliminación de la autorización administrativa.....	16
2.2.2. El período de consultas con los representantes de los trabajadores	18
2.2.3. La impugnación.....	21
3. RECORRIDO POR LA JURISPRUDENCIA RECIENTE Y ESPECIAL ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 140/2013, DE 4 DE JULIO, DE LA AUDIENCIA NACIONAL	24
3.1. En relación a las causas justificativas del despido colectivo.....	24
3.2. En relación al procedimiento de despido colectivo.....	29
3.2.1. Los grupos de empresa.....	29
3.2.2. Legitimación de los órganos de representación de los trabajadores en la negociación durante el período de consultas y en la impugnación del despido colectivo...	33
3.2.3. Negociación centro por centro	35
3.2.4. Deber de negociar de buena fe y de forma efectiva durante el periodo de consultas	36
3.2.5. Criterio de selección e identificación de los trabajadores afectados por el despido colectivo	38
3.2.6. Aportación de documentación.....	39
3.3. El análisis de la Sentencia 140/2013, de 4 de julio, de la Audiencia Nacional.....	41
4. CONCLUSIONES.....	44
5. BIBLIOGRAFÍA	46
6. ANEXOS: RELACIÓN DE JURISPRUDENCIA	48

Listado de abreviaturas

AN: Audiencia Nacional.

ERE: Expediente de Regulación de Empleo.

ET: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

IAG: International Airlines Group.

IBOP: Iberia Líneas Aéreas de España, SA Operadora.

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

RDPDC: Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

SEPLA: Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

1. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado de Derecho estudia la aplicación jurisprudencial de los cambios llevados a cabo en materia de despido colectivo a la luz de la Reforma laboral de 2012 efectuada por el Ejecutivo mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo (en adelante, Ley de la Reforma Laboral de 2012) respecto del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Antes de entrar a analizar la materia objeto de estudio, considero menester explicar brevemente por qué he elegido este tema de Derecho Laboral. Los orígenes se encuentran en las prácticas que realicé durante el pasado verano en uno de los principales despachos de abogados del panorama español. Allí trabajé en el área de Derecho Laboral y tuve la oportunidad de participar en la preparación de varios procedimientos de despido colectivo. Esto despertó gran interés en mí por conocer mucho más sobre la materia y, en especial, una cierta motivación por saber más sobre uno de los grandes casos en que había trabajado el despacho ese año: el despido colectivo realizado en la empresa española Iberia integrada en el grupo IAG (International Airlines Group).

Si bien es cierto que no tuve la ocasión de participar en la preparación de este conocido y mediático procedimiento, tuve la oportunidad de tener como tutor de prácticas a uno de los abogados de la parte empresarial, concretamente al abogado que representaba a IAG, que me comentó algunos detalles del caso. Y, debido a que no pude en su día realizar un análisis exhaustivo de la sentencia dictada, me propongo en este trabajo profundizar en la misma, además de hacer un repaso de la reciente jurisprudencia sobre despido colectivo que se ha ido forjando tras la Reforma laboral de 2012.

Poniéndonos en antecedentes, esta Reforma surge en un contexto de crisis económica que afecta en mayor o menor intensidad al conjunto de países de la Unión Europea y especialmente a España, donde la destrucción de empleo toma un papel relevante. Ante una caída del Producto Interior Bruto español y la consiguiente disminución de las ventas o beneficios en las empresas, éstas reaccionan adaptando su estructura interna a la nueva situación económica y reduciendo su número de

empleados. La cifra de desempleados del año en que se promulga la Ley de Reforma laboral se sitúa en torno a algo más de 5,2 millones¹, siendo el desempleo juvenil y el de larga duración de los más importantes.

En este panorama se evidencia “la insostenibilidad del modelo laboral español” bajo la consciencia de que los problemas del mercado de trabajo no son coyunturales sino estructurales². Se busca en 2012 adoptar una reforma cuyo fundamento último es la recuperación del empleo. “Lo que se pretende es proporcionar a los operadores económicos y laborales un clima de seguridad y confianza que posibilite esa recuperación del empleo”, tal y como afirma MOLERO MANGLANO³. De esta forma, se desea que España y sus empresas sean más competitivas, consiguiendo así atraer la inversión extranjera.

El despido colectivo es la figura que más repercusión va a tener tanto en el ordenamiento laboral como en la propia sociedad (debido a las importantes consecuencias sociales y personales). En las leyes laborales, el despido toma gran trascendencia dado que puede llegar a catalogar el propio sistema de relaciones laborales de un país, su mercado de trabajo e incluso su flexibilidad laboral. En efecto, una de las claves para la definición del modelo de relaciones laborales es si se acepta la libertad de despido o si se ponen límites al poder empresarial de despido, cuestión que afecta directamente a la flexibilidad del modelo. Según SÁNCHEZ-CERVERA⁴, el Libro Verde de la Comisión Europea sobre la Modernización del Derecho del Trabajo para afrontar los retos del Siglo XX insiste en el agotamiento del modelo clásico de protección frente al despido y aboga por el concepto de flexiseguridad o flexiguridad.

Precisamente este concepto de flexiseguridad es el que se consagra como un objetivo en la Ley de Reforma laboral de 2012, concretamente se expone en el apartado

¹ Este dato se recoge en el Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

² Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

³ MOLERO MANGLANO, C., “La Reforma Laboral: Aspectos Generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 51-78.

⁴ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El Despido”, en Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 772-781.

II de su preámbulo. Este concepto jurídico indeterminado acuñado en el ámbito europeo se compone principalmente de dos elementos: por un lado, la seguridad de los trabajadores, y, por otro lado, la flexibilidad empresarial. Siguiendo expresamente lo que se establece en la mencionada Ley, la reforma propuesta trata de “garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”⁵. Se exige por tanto un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los empresarios. La flexiseguridad aspira a hacer compatibles el necesario aumento de la flexibilidad empresarial y la deseable seguridad en el empleo.

La Ley de Reforma laboral se hace así eco de la tendencia europea y por ello afirma que intenta garantizar los dos valores, la flexibilidad de los empresarios y la seguridad de los trabajadores en el empleo con adecuados niveles de seguridad social; llega a afirmar en el preámbulo que esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, igual que señala se trata de una reforma equilibrada y completa. En palabras de MOLERO MANGLANO⁶, no se necesita sencillamente “un recorte de derechos sociales con el que atajar los abusos en que ha llegado a incurrir el modelo laboral español, sino que se intenta lograr un equilibrio entre medidas favorables a los empresarios que pueden redundar en más y mejor empleo”. Todo ello se consigue manteniendo un determinado nivel de protección social que sí se puede lograr en tanto que estamos en un sistema que será más competitivo.

Así pues, a la luz del análisis de los diferentes textos jurisprudenciales busco responder a la siguiente pregunta: ¿Se ha logrado el objetivo de flexiseguridad que se establece en el preámbulo de la Ley de Reforma laboral de 2012 en el ámbito del despido colectivo? ¿Logra el legislador el pretendido equilibrio entre flexibilidad y seguridad en la materia de despidos colectivos?

Si bien la flexiseguridad se ha marcado de forma expresa como un objetivo en la Exposición de Motivos de la Ley de Reforma laboral, me pregunto si el reto

⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

⁶ MOLERO MANGLANO, C., “La Reforma Laboral: Aspectos Generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 51-78.

equilibrador de los valores de trabajadores y empresarios se ha alcanzado en la práctica o si, por el contrario, la reforma ha conseguido acentuar aún más el desequilibrio a favor de uno de los colectivos.

Respecto a la metodología que se emplea en este trabajo, se realiza una revisión de la jurisprudencia sostenida en España tras la Reforma laboral de 2012 analizando antes, de forma breve, las modificaciones introducidas por esta Reforma. En apoyo a todo ello, se utilizan fuentes secundarias tales como libros y artículos doctrinales.

Siguiendo esta metodología, con el fin de poder responder al objetivo planteado, explicaré en primer lugar los principales cambios que han tenido lugar en la regulación del despido colectivo tras la Reforma laboral de 2012, tanto desde el punto de vista de la definición de las causas de despido colectivo como del procedimiento. Más tarde, haré un recorrido por la jurisprudencia reciente sobre la materia para ver cómo han influido los cambios legales y analizaré de forma concreta la Sentencia 140/2013, de 4 de julio, de la Audiencia Nacional⁷. Por último, terminaré el trabajo concluyendo y respondiendo a la pregunta que me he planteado.

⁷ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 140/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 4 de julio (AS 2013\2940).

2. LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN LA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA

Una de las instituciones de Derecho Laboral más afectada por los cambios de la Reforma Laboral, impulsada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, es, sin duda, el despido colectivo.

En aras de conseguir una mayor celeridad a la hora de acometer reestructuraciones empresariales, se han llevado a cabo una serie de cambios legislativos en materia de despido colectivo que se van a exponer a continuación.

Por un lado, se han realizado una serie de modificaciones legislativas en el terreno de la justificación de estos despidos. La Ley se ocupa así de establecer las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican los despidos, “suprimiendo por consiguiente toda referencia normativa a proyecciones de futuro que introducían elementos de incertidumbre y hacían que la labor de prueba fuera complicada”⁸. De esta forma se pretende que el control judicial de los despidos colectivos se ciña a una valoración sobre la concurrencia de las causas.

Por otro lado, se han abordado cambios en la vertiente del procedimiento. El *iter* de los despidos colectivos es sustancialmente distinto al que existía en el pasado. Una de las principales novedades es la supresión de la autorización administrativa, si bien se mantiene el período de consultas. Además, no se exige el acuerdo con los representantes de los trabajadores para poder llevar a cabo el despido de forma efectiva. En este sentido, el despido colectivo pasa a parecerse al resto de modalidades de despido, con alguna peculiaridad respecto a la impugnación.

2.1. La nueva definición legal de las causas de despido colectivo

En España, el despido colectivo se configura como un despido causal, ya que siempre se precisa la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas para que se pueda proceder a esta forma de extinción de los contratos de trabajo.

⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

En lo que se refiere a la nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que van a justificar la extinción de los contratos de trabajo, se da una nueva redacción al artículo 51 apartado 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Tal precepto queda redactado de la siguiente forma:

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año 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 causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el Mercado⁹.

Algunos autores como SÁNCHEZ-CERVERA¹⁰ o MOLERO MANGLANO¹¹ consideran que más que encontrarnos ante “una auténtica redefinición del presupuesto causal o ante una completa transformación de las causas”, estamos ante “un esfuerzo por dotar de mayor certidumbre” la aplicación de las mismas. No se puede constatar una “alteración sustancial en las definiciones” o una nueva configuración legal, sino una aclaración o explicación que busca “suavizar las exigencias para la apreciación de las causas”. Con esta nueva redacción se busca una mayor objetivación que permita una facilidad de interpretación y aplicación por parte de los jueces, evitando un control de oportunidad por parte de éstos que merme las facultades de dirección, gestión y administración de los empresarios.

⁹ Nueva redacción del art. 51.1 ET conforme a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

¹⁰ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 201-231.

¹¹ MOLERO MANGLANO, C., “La Reforma Laboral: Aspectos Generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 51-78.

Uno de los grandes cambios en la nueva redacción de las causas es, tal y como ya he avanzado en líneas anteriores, la eliminación de determinadas exigencias en cuanto a proyecciones o predicciones de futuro. El fundamento de ello es la supresión de elementos que provocan incertidumbre a la hora de valorar la decisión del empresario. A través de esto se quiere evitar “una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa”¹².

Realizando una minuciosa comparación entre la antigua y la nueva redacción del artículo 51.1 ET, destaco los siguientes aspectos:

- Respecto de las causas económicas, ya no es necesario que la empresa justifique que “de los resultados empresariales alegados se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”, tal y como rezaba el anterior precepto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

También se ha eliminado la concreción sobre el hecho de que los resultados alegados “puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”. Aunque, sin embargo, se ha añadido una aclaración en cuanto a la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas estableciendo que “en todo caso se entenderá tal persistencia si se produce en tres trimestres consecutivos”. Y se ha incorporado el nivel de facturación (“las ventas”) como dato objetivo para apreciar la concurrencia de las causas, además del nivel de ingresos. Este último matiz no creo que suponga un aspecto transcendental dado que en muchos casos los ingresos suelen ser iguales que las ventas.

Entiendo que se deben considerar de forma aislada los ingresos o las ventas siendo irrelevante toda comparación de éstos con los gastos. De esta forma, puede darse el caso de que los ingresos sean superiores a los gastos y aun así apreciar la causa económica por disminución persistente de los ingresos. No

¹² Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

obstante, las pérdidas actuales o futuras también pueden servir para apreciar esta causa económica.

Otra nota importante a destacar a la hora de comparar las redacciones anterior y posterior es la concreción de que se trata de ingresos ordinarios. Me parece relevante llamar la atención sobre este aspecto dado que la disminución de los ingresos no tiene en cuenta lo que pueda ocurrir con los ingresos extraordinarios¹³. Sí que se puede, por consiguiente, invocar la causa económica del despido en caso de que la compañía sufra un descenso de los ingresos recurrentes aunque con un aumento de los ingresos extraordinarios. Esta idea se refuerza así mismo al considerar solamente el descenso de las ventas, dado que éstas se sitúan en la primera línea de la cuenta de pérdidas y ganancias de la compañía, sin que importe lo que ocurra en líneas posteriores.

Además, como señala SÁNCHEZ-CERVERA¹⁴, han de mantenerse vigentes dos criterios anteriores. El primero de ellos se refiere a la necesidad de constatar las causas económicas a nivel de empresa, valorando “el estado económico de la empresa en su conjunto” y no siendo posible invocar esta causa “cuando el déficit se produce en un centro de trabajo o unidad productiva autónoma según doctrina judicial muy consolidada”. El segundo de estos criterios es la consideración de “los resultados globales del grupo”, en caso de grupos de empresas, “cuando se acredite su existencia a efectos laborales”. Esto significa que el simple hecho de que se trate de un grupo mercantil “no permite analizar la situación económica global del grupo cuando los afectados han prestado servicios exclusivamente para una empresa y no concurren los criterios para declarar la existencia de un grupo laboral” (criterio también corroborado por la jurisprudencia).

Para sintetizar, la causa económica se asimila por tanto a una situación económica negativa de la empresa en su conjunto. Esta situación económica se

¹³ Se trata de aquellos ingresos que no están relacionados con la principal actividad de la empresa.

¹⁴ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 201-231.

desprende de los resultados de la empresa (ingresos ordinarios o ventas), siendo un ejemplo de la misma los casos de disminución persistente (durante tres trimestres consecutivos) de los mismos o cuando estemos ante situaciones de pérdidas actuales o previstas.

- En relación a las causas técnicas, productivas u organizativas, deja de ser preciso que la empresa justifique “la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a 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”¹⁵. Suprimiendo la obligación de justificar que la decisión contribuirá a prevenir una evolución negativa o a una mejora de la situación de la empresa se consigue, desde mi punto de vista, facilitar la interpretación y la prueba de estas causas.

Según JURADO SEGOVIA¹⁶:

Se evitan aquellas otras interpretaciones que, aun admitiendo que los despidos por causas técnicas, organizativas o productivas no exigen la concurrencia de una situación empresarial de dificultad, han venido poniendo el acento, sobre la base de los términos recogidos en la valoración finalista de estos despidos, en la necesidad de que los cambios –“las causas”- decididos y alegados por el empresario para proceder al despido debieren justificarse en términos de eficacia técnico-organizativa o productiva, con lo que [...] se dejaba la puerta abierta para un control judicial en que operase ya no un control de razonabilidad del despido en atención a la causa alegada, sino de la propia razonabilidad de los cambios técnico-organizativos acometidos por el empresario.

Entrando a analizar cada una de las causas más en detalle, destaco que no hay cambios en la redacción de la causa técnica en relación a su redacción anterior. Se refiere en esta causa a aquellos medios materiales de los que dispone la empresa y que son utilizados para su producción. Se entiende la necesaria amortización de los puestos de trabajo porque se ha llevado a cabo una renovación de los bienes de capital o algún tipo de mejora tecnológica. Al no tratarse de la

¹⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

¹⁶ JURADO SEGOVIA, A., “Reforma en materia de las causas de despido colectivo y objetivo”, en Thibault Aranda, J. (Dir.), *La Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, pp. 498-511.

causa económica, no parece que se exija que la empresa se encuentre en una situación económica negativa que le obligue a amortizar estos puestos.

En cuanto a la causa productiva aisladamente considerada, tampoco hay modificaciones. Se trata de situaciones en las que se producen cambios en la demanda de productos o servicios que, a su vez, provocan un desajuste en la producción que obliga a reducir proporcionalmente la plantilla. La contracción de la demanda obliga a disminuir la producción, por lo que la empresa tiene que acometer una reducción del número de empleados.

Tomando en consideración la causa organizativa, sí que constato que un pequeño inciso ha sido añadido: “o en el modo de organizar la producción”. La forma de organizar la producción se subsume en esta causa de tal forma que, cuando se organicen los recursos productivos de tal manera que se haga necesaria la amortización de puestos de trabajo, se puede alegar esta causa.

Llegado este punto, SÁNCHEZ-CERVERA¹⁷ apunta a la posible anteposición de la causa económica frente al resto de causas, basada en el diferente trato dado por la reforma a esta causa en su regulación y en su delimitación legal. Considera que el trato diferente de las causas puede dar lugar a atribuir mayor importancia a la causa económica, “con el peligro añadido de relegar a un segundo plano a las otras tres causas, o a potenciales interpretaciones restrictivas que mitiguen su eficacia extintiva si no van acompañadas de la causa económica y de datos contables o financieros negativos”. Sin embargo, esta situación no se da de facto en la realidad de las empresas. En la mayor parte de los casos no hay una delimitación clara entre las distintas causas. Muchas veces no es fácil diferenciar una causa de otra sino que las distintas causas estarán muy ligadas, “pues las diferencias tienen marcado carácter convencional, lo económico involucra lo productivo-organizativo y *viceversa*”.

Para terminar este apartado, me gustaría decir que toda esta exposición teórica cobrará un mayor sentido más adelante cuando estudie cuál es la aplicación jurisprudencial de estas causas.

¹⁷ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 201-231.

2.2. La sustitución del sistema de autorización administrativa por el de revisión judicial posterior y la relevancia del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores

Para el análisis de este punto, no sólo es necesario estudiar los cambios que se han introducido mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo; sino que hay que estar también a lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante, Reglamento de Despido Colectivo o RDPDC) y en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, sobre trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo, y reestructuraciones empresariales. Este último Real Decreto-Ley altera la redacción del artículo 51 ET, las previsiones del artículo 124 sobre despidos colectivos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS); y también contiene determinadas modificaciones del Reglamento de Despido Colectivo para adaptar su contenido a los cambios introducidos al art. 51 ET con respecto a la comisión negociadora de los procedimientos y al contenido de la comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

2.2.1. La eliminación de la autorización administrativa

El principal cambio en esta vertiente del procedimiento es la eliminación de la autorización administrativa y la atribución de la decisión de llevar a cabo el despido colectivo a la empresa.

Según apunta DURÁN¹⁸, la reforma laboral intenta “avanzar en la garantía de la libertad económica, recuperando las facultades de decisión del empresario y restringiendo el control externo sobre las mismas”. La eliminación de la autorización administrativa parece estar “considerando que, aunque procedimentalizada y sujeta a determinados requisitos”, la decisión de llevar a cabo una colectiva extinción de contratos de trabajo se circunscribe al ámbito del principio de libertad de empresa. Continúa el citado abogado considerando que “la decisión empresarial, aunque condicionada, pasa a ser libre”. Sólo se sigue manteniendo la autorización

¹⁸ DURÁN LÓPEZ, F., “Despidos económicos y control judicial”, en *Monografía de Relaciones Laborales*, diciembre 2013, pp. 151-164.

administrativa preceptiva en aquellos casos de fuerza mayor aunque, “más que una autorización en sentido estricto”, es una mera comprobación de que concurren las circunstancias necesarias para que se de este supuesto. También en estas situaciones de fuerza mayor la decisión sigue siendo del empresario. De esta forma, parece que ha cambiado considerablemente el panorama con respecto a lo que ocurría antes de la Reforma. La supresión de la autorización administrativa ha cambiado considerablemente los cauces del despido colectivo y, si bien la autoridad laboral puede intervenir de manera garantista y mediadora, la decisión final es del empresario.

La sustitución del sistema de autorización administrativa por el de revisión judicial posterior se ha llevado a cabo en la mayoría de los países europeos de nuestro entorno, siendo España uno de los únicos países que faltaba por unirse a esta modalidad. De esta forma y tal y como advirtió MOLERO MANGLANO¹⁹, se ha producido “un traslado del trámite revisorio en dos sentidos: de la Administración a los tribunales y de un control *ex ante* a otro *ex post*”. Dejamos de estar ante un expediente administrativo de regulación de empleo (ERE) en sentido estricto y pasamos a tener una actuación empresarial sometida al control de los órganos jurisdiccionales. La intervención administrativa pierde así el importante papel que tenía con anterioridad a la Reforma.

Ahora el papel de la autoridad laboral se ciñe a la recepción de la comunicación de la apertura del período de consultas, que se acompaña de toda la documentación necesaria para la acreditación de las causas de despido colectivo. Recibida esta comunicación, la autoridad debe dar traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabar de forma preceptiva informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el contenido de la comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. Este informe queda incorporado al procedimiento de despido colectivo.

Además, la autoridad laboral debe velar por el correcto y efectivo funcionamiento del período de consultas, y puede remitir a las partes recomendaciones y advertencias pero éstas no suponen la paralización del procedimiento o su suspensión. La Reforma laboral también prevé la posibilidad de que esta autoridad realice labores de

¹⁹ MOLERO MANGLANO, C., “La Reforma Laboral: Aspectos Generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 51-78.

mediación o de asistencia, a petición de las partes o por propia iniciativa (en caso de asistencia), para lograr una posible solución a los problemas que se planteen.

Se le permite así mismo una posible impugnación de los acuerdos adoptados durante el período de consultas en caso de que éstos se hayan alcanzado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho para declarar la nulidad de los mismos, o impugnar cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial puede 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.

Y, dado que las competencias administrativas ya no son decisivas en el proceso, no se puede pasar por alto la relevancia que adquiere el control judicial a raíz de esta reforma laboral. Se trata de una pieza clave en el procedimiento de despido colectivo. Este control judicial *ex post* a la decisión empresarial permite comprobar que concurre la causa suficiente que justifica el despido y que se han respetado los procedimientos legalmente establecidos²⁰.

2.2.2. El período de consultas con los representantes de los trabajadores

En lo referente al período de consultas con los representantes de los trabajadores, éste se sigue manteniendo y cobra en este ámbito un especial protagonismo. Éstos son, junto al empresario, los principales sujetos intervinientes dado que su participación no sólo es relevante en las consultas sino también de cara a la posterior revisión judicial. El rol del período de consultas es decisivo pudiendo en su caso dar lugar a la nulidad del proceso cuando se haya llevado a cabo una tramitación defectuosa.

El procedimiento se inicia pues mediante el escrito del empresario que se dirige a los representantes de los trabajadores (del cual se ha dado traslado también a la autoridad laboral) y en él se comunica el comienzo del período de consultas. Este escrito debe reunir una serie de menciones que se establecen legalmente, entre otras: la especificación de las causas del despido, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y el de los empleados habitualmente en el último año, el periodo

²⁰ Esta importante intervención de los órganos jurisdiccionales prefiero tratarla en más detalle en el Epígrafe 3 que se centra en el Recorrido por la jurisprudencia reciente y en el que me centraré en el análisis de los diferentes textos jurisprudenciales, y en el apartado sobre impugnación.

previsto para la realización los despidos, etc. Un documento esencial del procedimiento es una memoria explicativa de las causas que se adjunta al escrito de comunicación de apertura de expediente. En ella se deben explicar la causa o causas que motivan el despido colectivo y la necesidad del mismo. La nueva redacción del Reglamento de Despido Colectivo estipula en los artículos 4 y 5 de forma detallada la documentación a aportar que se incluye en la memoria explicativa. Entre esta documentación, cabe mencionar, entre otros, las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, informes técnicos que acrediten la concurrencia de las causas técnicas, organizativas o de producción. A efectos de documentación, es relevante que no haya insuficiencia documental de la iniciativa empresarial en aras de evitar la posible nulidad del despido.

Tal y como reza el artículo 51.2 ET, el período de consultas será no superior a 30 días o de 15 días si se trata de empresas de menos de 50 trabajadores. Conforme al art. 7 del Reglamento de Despido Colectivo, a la apertura de este período, se debe fijar un calendario de reuniones de común acuerdo a las partes intervinientes. Tras cada reunión se levanta acta a firmar por todos los asistentes. Éstas pueden resultar de gran importancia a la hora de analizar la actitud en las negociaciones de las partes.

Uno de los principales cometidos de esta reunión es la posible evitación o reducción de los despidos que se quieren acometer y la atenuación de las consecuencias recurriendo a medidas sociales de acompañamiento que pueden ser de recolocación o de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

Según subraya SÁNCHEZ-CERVERA²¹, el objetivo de la nueva Ley no es eliminar “la autorización administrativa a favor de la decisión empresarial última sino, más bien, primar las consultas, la negociación y el acuerdo”. De esta forma, es importante destacar que:

Tanto la ley como el reglamento se preocupan de cuidar y detallar los aspectos procedimentales del período de consultas, que se enfatice en el deber de negociar de buena fe, que se especifiquen las materias mínimas a tratar, que se dote a la autoridad laboral de facultades para garantizar su efectividad y que, incluso, se prevea o fomente la sumisión a mecanismos de solución de mediación y arbitraje.

²¹ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 201-231.

No parece que la Reforma del 2012 aclare si se trata de representaciones de trabajadores unitarias o sindicales, ni establece criterios de selección entre ambas. Se limita a señalar que deben intervenir los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, en este sentido, la doctrina²² afirma que “las secciones sindicales tienen prioridad para negociar”, estando esto “supeditado a su mayoritaria implantación en el ámbito del conflicto”. Por tanto, serán interlocutores ante la Dirección de la empresa cuando así lo acuerden las secciones sindicales, siempre y cuando tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. En caso de que no haya representantes de los trabajadores, se podrá designar a una comisión conforme al art. 41.4 ET. A esta comisión se le otorga la misma legitimidad que tienen los representantes de los trabajadores y posee también legitimación activa para impugnar judicialmente el despido.

Entre las últimas modificaciones del art. 51.2 ET introducidas el pasado mes de agosto por el Real Decreto-Ley 11/2013, se encuentra aquella que establece la imposición de una única comisión negociadora en cada proceso cuando se trate de empresa policéntricas. La consulta se debe llevar a cabo por una única comisión negociadora si bien, en el caso de haber varios centros de trabajo afectados, la misma queda circunscrita a los centros afectados por el despido colectivo. De esta forma, desaparece la opción de que la consulta se realice separadamente por centros de trabajo. En la modificación de 2012 del Reglamento de Despido Colectivo sí que se contemplaba la posibilidad de que el empresario eligiera entre una negociación diferenciada por centros de trabajo o por una global.

En cuanto a la composición de la comisión negociadora, los cambios llevados a cabo en 2013 establecen que ésta se integra por un número máximo de trece miembros en representación de las diferentes partes intervinientes, en coherencia con el número de miembros que intervendrían en la comisión negociadora de un convenio colectivo de empresa. Y se introduce que los miembros de la representación de los trabajadores han de nombrarse en proporción al número de trabajadores de los centros afectados que representen. El ET literalmente establece que: “si como resultado de la aplicación de los criterios el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y

²² SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, en *Revista Doctrinal Aranzadi*, nº 6, 2013.

entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen”.

2.2.3. La impugnación

Como bien he mencionado previamente, un cambio importante de la Reforma de 2012 es el posterior control del despido colectivo, siendo la autoridad judicial la que ejerce el mismo. “Uno de los grandes hitos de esta reforma es que, por fin, se unifica la jurisdicción competente para conocer de la impugnación de la totalidad de las cuestiones del despido colectivo en el orden social”²³.

Como es lógico, los cambios en la regulación sustantiva del despido colectivo han hecho necesaria la adaptación del procedimiento para su impugnación ante los tribunales.

Se abren dos vías de impugnación: la vía colectiva y la vía individual.

- **En la impugnación colectiva**, se da una nueva redacción al art. 124 de la LRJS. Las principales características de este procedimiento son: la atribución de la competencia objetiva a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (cuando el despido se produce en el ámbito de una Comunidad Autónoma) y de la Audiencia Nacional (cuando el despido supera el territorio de una Comunidad Autónoma); la suspensión de la tramitación de impugnaciones individuales, produciendo eficacia de cosa juzgada sobre los mismos; la legitimación activa correspondiente a los representantes legales o sindicales de los trabajadores; la obligación de demandar a los firmantes del período de consultas en caso de que se hubiera alcanzado acuerdo en el mismo; la sujeción de la impugnación a un plazo de caducidad de 20 días; y el carácter urgente del procedimiento.

El apartado 2 del mencionado precepto dispone que en ningún caso pueden ser objeto del proceso de despido colectivo las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia, que deben plantearse en los correspondientes procedimientos individuales.

²³ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El Despido”, en Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 772-781.

Añadir también que la sentencia que se dicte puede declarar la decisión extintiva como nula, como ajustada a derecho o como no ajustada a derecho.

El despido nulo se declara en los siguientes casos:

- Cuando el empresario no haya realizado el período de consultas
- Cuando no haya entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET
- Cuando no haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 ET
- Cuando no haya obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista
- Cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas.

En caso de declaración de despido nulo, la sentencia declara el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo.

Se declara ajustada a derecho aquella decisión extintiva que, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 y 51.7 ET, acredite la concurrencia de la causa legal establecida. Sus efectos son los equivalentes a la declaración de procedencia.

No es ajustado a derecho aquel despido en que el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. Sus consecuencias legales parecen ser las mismas que las de un despido improcedente.

No obstante, cabe traer a colación en este aspecto los cambios introducidos al mencionado precepto por el Real Decreto-Ley 11/2013 siendo destacables tres cuestiones principales:

- 1) Las sentencias que declaren nulo un despido colectivo son directamente ejecutables, sin necesidad de que se sustancien procedimientos individuales.

- 2) La discusión individual se condicionará al resultado de la resolución judicial dictada en procedimiento de conflicto colectivo.
 - 3) Se concretizan las causas de declaración de nulidad del despido colectivo (siendo “únicamente” nulo el mismo cuando se dan las circunstancias que establece de forma expresa la ley). Se trata pues de un número tasado de casos de nulidad (*numerus clausus*). Sólo los cinco mencionados supuestos son constitutivos de nulidad.
- **En la impugnación individual**, se siguen los cauces legales de los arts. 120 a 124 LRJS y la legitimación activa corresponde de forma individual al trabajador afectado. La calificación del despido es la propia de los procedimientos de despido individuales (nulidad, procedencia e improcedencia).

Los cinco supuestos anteriormente mencionados como constitutivos de nulidad son mantenidos para aplicarlos también al procedimiento individual. También se añade como causa de extinción nula el no respeto a las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

Además:

Si se plantea la inaplicación de preferencias atribuidas a determinados trabajadores, debe demandarse también a dichos trabajadores. [...] Si el expediente hubiera concluido con acuerdo deben ser demandados los firmantes del mismo. Y, como se ha indicado, el procedimiento queda suspendido por la presentación de demanda colectiva de impugnación, cuyo proceso y sentencia surten efectos de cosa juzgada en los individuales²⁴.

De esta forma, el objeto de los procesos individuales queda limitado a aquellos temas de carácter individual que no han sido tratados en la demanda de impugnación colectiva.

²⁴ SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El Despido”, en Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 772-781.

3. RECORRIDO POR LA JURISPRUDENCIA RECIENTE Y ESPECIAL ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 140/2013, DE 4 DE JULIO, DE LA AUDIENCIA NACIONAL

En este epígrafe, tras un minucioso análisis de gran parte de la jurisprudencia que se ha dictado tras la Reforma Laboral en materia de despido colectivo, se exponen las principales controversias que se han ido planteado, se estudia la interpretación de las leyes laborales que han dado los jueces y se ve cuál es la tendencia de los tribunales españoles respecto a la cualificación de los despidos. Para todo ello tomo como punto de referencia el objetivo de este TFG, planteado en las primeras líneas, que trata de comprobar si se ha logrado la pretendida flexiseguridad establecida legalmente.

3.1. En relación a las causas justificativas del despido colectivo

En muchas de las demandas de impugnación de despido colectivo planteadas por la parte social ante los tribunales españoles se pide que se declare no ajustada a derecho la decisión empresarial en base a la inexistencia de causas que lo justifiquen.

Una de las primeras sentencias que se pronuncia sobre ello tras la Reforma laboral de 2012 es la Sentencia de la Audiencia Nacional (AN) de 28 de septiembre de 2012²⁵. En la misma, la decisión extintiva se basa en la concurrencia de causas económicas y productivas. La primera aclaración que hace la Sala es que, cuando exista grupo de empresas a efectos laborales, se debe valorar la causa económica en el conjunto de sociedades que forman el grupo por haber unidad empresarial y ser este grupo el empresario real. Se apoya para ello en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña que establece:

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 empresarial²⁶.

También se hace mención en esta Sentencia a la eliminación de la proyección de futuro en la redacción del art. 51 ET. Ya no parece que quepa cuestionarse sobre la

²⁵ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 106/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 28 de septiembre (AS\2012\2515).

²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 190/2010 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 18 de enero (AS\2010\984).

viabilidad futura de la empresa por la merma de trabajadores. Alude la Sala en este punto a la doctrina de DESDENTADO BONETE²⁷ estableciendo que “ya no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa”, que “la justificación del despido ahora es actual” y que, existiendo bien una situación económica negativa o bien una innovación técnica, organizativa o productiva, el despido está justificado. No obstante, esto tiene que tener “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”. Con la reforma, el legislador ha determinado qué aspectos del despido pueden ser controlados por los tribunales y ya no está dentro de este control entrar a valorar “la mayor o menor habilidad que la entidad empresarial muestre en la gestión de su negocio”.

De igual forma, cabe nombrar la Sentencia de la AN de 15 de octubre de 2012²⁸. Según explica GARCÍA RODRÍGUEZ²⁹, en esta sentencia, si bien los impugnantes no rebaten la concurrencia de las causas económica y productiva, el Tribunal entra a conocer sobre este asunto “al analizar el cumplimiento por la empresa del requisito de entrega a la representación de los trabajadores en el período de consultas de la documentación”. En esta resolución se recogen los tres elementos que la doctrina del Tribunal Supremo (TS) considera que se deben observar a la hora de analizar la justificación del despido. El primero de estos elementos es el que desencadena el despido: la situación económica negativa o los cambios organizativos, productivos o técnicos. Añade que el empresario es quien tiene la obligación de probar la realidad de los factores que han originado “los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa, lo que supone la identificación precisa de dichos factores y la concreción de su incidencias en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador”. En segundo lugar, se enuncia la finalidad que tiene la medida extintiva adoptada que suele ser “atender a la necesidad de amortizar puestos de trabajo con el fin de afrontar la

²⁷ DESDENTADO BONETE, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012: reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, en *Actualidad Laboral*, nº 17 y 18, 2012, pp. 1 y ss.

²⁸ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 112/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 15 de octubre (AS\2013\2).

²⁹ GARCÍA RODRÍGUEZ, B., “El control judicial de la causa de despido colectivo y del cumplimiento de sus formalidades”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 2, 2013.

situación económica negativa o los cambios técnicos, organizativos o productivos”. Y, en tercer y último lugar, se nombra la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna. No obstante, esto último se ha visto ligeramente modificado por la nueva redacción del art. 51.1 ET, de tal forma que en la mencionada Sentencia se consagra lo siguiente:

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 tales medidas extintivas permitan ajustar la plantilla a la coyuntura actual de la empresa.

Sin duda, son varias las sentencias que siguen la doctrina del Tribunal Supremo y que señalan la apreciación de los tres elementos para observar la concurrencia de la causa alegada.

Las Sentencias de la AN de 21 de noviembre de 2012³⁰ y de 18 de diciembre de 2012³¹ hablan de “la desaparición de las justificaciones finalistas de la regulación precedente”. Sin embargo, consideran que la modificación del tenor literal del art. 51.1 ET no significa la supresión de la conexión de funcionalidad:

Aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que 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, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidad de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.

Y, respecto a la comprobación del último elemento que es el que ha sido objeto de modificación con la nueva definición legal de las causas, las citadas sentencias especifican que debe acreditarse que el despido es procedente y que tiene el fin de corregir los desajustes de la plantilla, obligando así a demostrar que los contratos han dejado de cumplir su finalidad productiva y económica. A la hora de probar “la pérdida de eficacia económica del contrato de trabajo”, se debe relacionar ésta con el “devenir de la actividad de la empresa”. La cifra de negocios, en tanto que cifra que se recoge en

³⁰ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 142/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 21 de noviembre (AS\2012\2409).

³¹ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 166/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 18 de diciembre (AS\2013\1036).

la cuenta de pérdidas y ganancias y que identifica el montante de las ventas de productos o de las prestaciones de servicios u otros ingresos ordinarios, puede servir para comprobar este devenir. De esta forma, “la evolución negativa de la actividad empresarial permite comprobar si la extinción de los contratos se ajusta razonable y proporcionalmente a la misma”. Además, la Audiencia Nacional³² considera que las causas económica y productiva están muy anudadas entre sí porque la causa productiva se produce normalmente en situaciones económicas negativas.

Respecto a la causa económica, el TSJ de Madrid en su Sentencia de 9 de abril de 2013³³ considera que la situación económica negativa no puede operar de forma abstracta. Cualquier situación negativa no justifica por sí sola los despidos, sino que se tienen que valorar además otras situaciones. El TSJ en esta sentencia menciona que:

Es necesario acreditar algo más, que esa situación, que no es nueva, actúe sobre la plantilla de la empresa creando la necesidad de reducir los números de puestos de trabajo propuestos o provocando un cese total de la actividad, y que las medidas extintivas respondan a esa necesidad.

También alude aquí a la doctrina de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo sobre la necesidad de comprobar la concurrencia de los tres elementos o pasos que justifican la causa del despido. En la nombrada Sentencia, se declara el despido colectivo llevado a cabo en Telemadrid como no ajustado a derecho porque la extinción masiva de contratos no está justificada, al no estar la causa económica bien ponderada ni ser un resultado razonable con respecto a ésta. Existe una clara falta de correspondencia entre la entidad de la causa económica y el número de extinciones (se pretende la extinción de 925 contratos de un total de 1161 empleados). Que la empresa reciba entre un 5% y un 10% menos de dotación presupuestaria no sirve para justificar la idoneidad de la medida extintiva, que es desproporcionada.

Asimismo, en relación a la causa económica cabe nombrar la Sentencia del TS de 20 de septiembre de 2013³⁴ en la que se aprecia la concurrencia de esta causa como

³² Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 40/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de marzo (AS\2013\1138).

³³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 191/2013 (Sala de lo Social, Sección Cuarta), de 9 de abril (AS\2013\278).

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 11/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de septiembre (RJ\2013\7744).

justificativa de la extinción de 91 puestos de trabajo. En este procedimiento el período de consultas finaliza sin acuerdo con los representantes de los trabajadores. Tal y como relata SEGOVIANO ASTABURUAGA³⁵, el día en que la empresa da por terminado el período de consultas, se decide convocar una huelga indefinida. Cuando se celebra el juicio, el número de extinciones se eleva a 178. Al no haber alegado la empresa la concurrencia de nuevas causas que justifiquen la conversión del despido parcial de 91 trabajadores al despido total de 178, se considera que esta decisión de elevar el número de despidos supone una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores (declarando sólo conforme a derecho el despido de 91 trabajadores adoptado en el primer período de consultas).

Sobre la definición legal de causas productivas dada en el art. 51.1 ET se pronuncia la Sentencia del TSJ de País Vasco de 9 de julio de 2013³⁶ diciendo que, en realidad, la descripción legal no define la causa sino que se refiere al ámbito en el que la misma opera. La causa productiva puede englobar cambios que llevan tanto a la necesidad de ajustar la plantilla como a la necesidad de aumentarla. El ejemplo que propone al respecto es el siguiente: “un aumento de la producción es un cambio que se produce en la demanda de productos o servicios que la empresa coloca en el mercado, pero fácilmente se comprende que no puede justificar un despido colectivo”, porque lo normal no es que se requiera la extinción de contratos sino una mayor mano de obra. Esta descripción “problemática” de la causa productiva (que se extiende a su vez a las causas técnicas y organizativas) encuentra una solución a su comprensión en la finalidad de la norma que se expone en el preámbulo de la ley en el convenio de la OIT³⁷.

³⁵ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., “Jurisprudencia tras la reforma laboral: despidos colectivos”, en *Monografía de Relaciones Laborales*, diciembre 2013, pp. 181-197.

³⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1333/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 9 de julio (AS\2013\2784).

³⁷ Se trata de cambios que se generan en ese ámbito concreto, y que provocan la necesidad de reajustar el volumen de empleo, precisándose la conexión de funcionalidad entre las extinciones de contrato adoptadas y el problema productivo que la empresa trata de solucionar.

3.2. En relación al procedimiento de despido colectivo

3.2.1. *Los grupos de empresa*

De todas las sentencias analizadas me atrevo a decir que los principales conflictos surgidos en las impugnaciones giran en torno a los grupos de empresa. Son muchas las sentencias que comienzan enunciando la doctrina de MONEREO PÉREZ a la hora de abordar este tema:

La juridificación y normalización de la empresa, especialmente las empresas de estructura compleja, como son los grupos de empresa, es una de las tareas más arduas para la ciencia jurídica. En efecto, el grupo de empresas se configura como un agrupamiento de empresas jurídicamente distintas, pero sujetas a una dirección unitaria, que permite identificar un fenómeno de centralización efectiva de las decisiones en la empresa dominante, que se ejecutan de modo descentralizado y flexible por las demás del grupo³⁸.

En primer lugar, uno de los problemas aflorados a nivel práctico es la legitimación del grupo de empresas para instar el despido colectivo. Ya he mencionado que ésta corresponde al empresario que es aquella persona que reúne los requisitos del art. 1.2 ET³⁹. Esta definición legal de empresario plantea problemas en caso de configuración plural del mismo. Existe un silencio de las normas reguladoras que la Audiencia Nacional⁴⁰ resuelve en una de sus primeras sentencias tras la aprobación de la Reforma diciendo que el grupo de empresas ostenta legitimación en sí mismo para instar el despido colectivo aunque la norma no lo regule expresamente. Así, el grupo de empresas a efectos laborales se acerca notablemente a la noción de empresario que se maneja tanto en la Directiva 1998/59/CE del Consejo Europeo sobre despidos colectivos como en el ET y en el Reglamento de Despidos Colectivos.

³⁸ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 150/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 24 de julio (AS\2013\2670).

³⁹ Según el art. 1.2 ET, se consideran empresarios a: “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

⁴⁰ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 106/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 28 de septiembre (AS\2012\2515).

También en la Sentencia de la AN de 18 de diciembre de 2012⁴¹ se suscita esta cuestión que es resuelta por la Sala de forma análoga, aunque en esta sentencia se añade a su vez un matiz que es relevante:

Aunque no se admita pacíficamente la condición de grupo de empresas a efectos laborales por alguna sección sindical negociadora, está admitiendo tácitamente dicha condición al aceptar la negociación global con el grupo de empresas como tal y al participar sin protesta alguna en una comisión sindical elegida conforme a la representatividad sindical de todas las empresas del grupo. De esta forma, los actos de los sindicatos actuantes refrendan que el grupo está legitimado para promover el despido colectivo y que es el auténtico empleador de los trabajadores despedidos. La negociación global es considerada, haya o no haya grupo de empresas a efectos laborales, como una mayor garantía de defensa de los intereses de los trabajadores, por cuanto no se prevé la pervivencia de alguna de las empresas, en cuyo caso se salvarían algunos puestos de trabajo, sino la extinción ordenada de todos los puestos de trabajo de todas las empresas del grupo, quienes garantizan una mayor solvencia que cualquiera de ellas por separado.

Sin embargo, resulta sustancial saber a qué se refieren estas sentencias cuando hablan de grupos de empresas patológicos o a efectos laborales. Tal y como afirma ALOS RAMOS⁴², desde hace tiempo el Tribunal Supremo ha esclarecido que el hecho de que exista un grupo de empresas mercantil no significa que haya un grupo patológico.

A su vez, la Audiencia Nacional⁴³ se ha encargado de definir de forma clara la diferencia entre los grupos de empresa a efectos mercantiles y los grupos de empresa patológicos. Entiende que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. En los grupos mercantiles no se responde de las responsabilidades de las empresas partícipes, aunque estas responsabilidades tengan como origen decisiones llevadas a cabo por la empresa dominante. Al contrario, se considera a los grupos de empresas patológicos en tanto que fraudulentos, porque intentan “simular la personalidad del empresario real”; de ahí que se responda solidariamente de las responsabilidades de cada una de las empresas del grupo. En estos casos, el empresario real será por tanto el conjunto de empresas.

⁴¹ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 166/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 18 de diciembre (AS\2013\1036).

⁴² ALOS RAMOS, A., “Revisión de la doctrina judicial en materia de despidos colectivos”, en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, nº35, 2013, pp. 43-53.

⁴³ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 33/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de febrero (AS\2013\177).

De esta forma, el grupo de empresas mercantil no puede promover un procedimiento de despido colectivo, aunque el mismo afecte al conjunto de empresas, siendo necesario que se tramite empresa por empresa. La Sentencia de la AN de 25 de febrero de 2012⁴⁴ concluye que los demandados son un grupo a efectos laborales porque se ha probado la unidad de dirección entre las diferentes empresas:

Quienes comparten una dirección productiva única, que es la que distribuye los pedidos entre las diferentes mercantiles, que no compiten entre sí, acreditando de este modo una unidad económica efectiva, en la que concurre una clara confusión patrimonial, comprobada por la existencia de caja única, así como cierta rotación entre las empresas del grupo, que han usado, al menos en algunas ocasiones, servicios de empleados retribuidos por otras empresas del grupo.

Siguiendo con la doctrina de la Audiencia Nacional en esta materia, se ha pronunciado sobre ello en la Sentencia de 11 de marzo de 2013⁴⁵, donde establece que, aunque las sociedades del grupo consoliden cuentas, esto no es prueba de que haya confusión patrimonial entre ellas porque la consolidación de cuentas es una mera técnica contable que se exige a determinados grupos que reúnen los requisitos del Código de Comercio.

Asimismo, el Tribunal Supremo se ha hecho eco de las controversias surgidas respecto a los grupos de empresas y, en su conocida Sentencia de 20 de marzo de 2013⁴⁶ sobre el despido llevado a cabo en Talleres López Gallego, señala que del grupo de empresas a efectos labores (que es fruto de la creación jurisprudencial) se deriva una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus trabajadores. Establece esta sentencia que no es suficiente la dirección unitaria de varias empresas para extender la responsabilidad. Para lograr la responsabilidad común de todas, es necesaria la observación de una serie de elementos:

1.- Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo [...]. 2.- Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias empresas del grupo [...]. 3.- Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales [...]. 4.- Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección [...].

⁴⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 33/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de febrero (AS\2013\177)

⁴⁵ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 40/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de marzo (AS\2013\1138).

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 81/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de marzo (RJ\2013\2883).

Igualmente, el Tribunal Supremo aclara que la determinación del grupo de empresas patológico tiene que estudiarse para cada caso concreto a la luz de las pruebas aportadas, sin tener que llevar a cabo, para que exista una extensión de responsabilidad, un listado numerado de requisitos cerrados. En el fallo de la citada Sentencia de Talleres López Gallego se determina la existencia de un grupo de empresas patológico en tanto que una de las empresas del grupo es una “empresa creada ficticia e instrumentalmente, sin sustento real, sin trabajadores, sin actividad propia o diferenciada y desde luego regida, dirigida, controlada” por la misma persona que controla y dirige el resto de empresas. Y continúa la Sala diciendo que un ejemplo claro de que hay confusión de plantillas es el hecho de que una empresa no tenga trabajadores que realicen su actividad.

Sin embargo, según comenta ALOS RAMOS⁴⁷, la Sentencia de 27 de mayo de 2013⁴⁸ introduce rectificaciones a la doctrina anterior añadiendo una serie de elementos adicionales entre los que destacan:

1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo [...]; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa “aparente”; y 5º) el uso abusivo-anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

En aras de esclarecer los factores adicionales a los que se refiere la doctrina del TS, la Sentencia de la AN de 23 de diciembre de 2013⁴⁹ hace una serie de precisiones:

Que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales tiene una proyección individual o colectiva que determina una pluralidad empresarial; que la confusión de patrimonio no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio y tampoco es necesariamente derivable de la mera utilización de infraestructuras comunes; que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como “promiscuidad en la gestión económica”; que con el elemento “creación de empresa aparente” se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina

⁴⁷ ALOS RAMOS, A., “Revisión de la doctrina judicial en materia de despidos colectivos”, en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, nº35, 2013, pp. 43-53.

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 78/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 27 de mayo (RJ\2013\7656).

⁴⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 234/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 23 de diciembre (AS\2014\75).

del levantamiento del velo; que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores...

Por último, se encarga el TSJ de Madrid en la Sentencia de Telemadrid⁵⁰ de dilucidar si en ese caso se está ante un grupo de empresas a efectos laborales, susceptible de que las sociedades que lo integran hayan de responder de forma solidaria de las obligaciones laborales surgidas. Su respuesta al respecto es afirmativa ya que aprecia que existe “una realidad empresarial única como centro de imputación de obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de las empresas que configuran el grupo” y considera que se dan todos los requisitos necesarios (“aparición externa de unidad empresarial y una innegable unidad de gestión y dirección”). En este caso además se identifican unos mismos criterios de dirección, mismo domicilio social y mismo objeto social.

3.2.2. Legitimación de los órganos de representación de los trabajadores en la negociación durante el período de consultas y en la impugnación del despido colectivo

Respecto a la legitimación para la negociación, la Sentencia del TS de 25 de noviembre de 2013⁵¹ precisa que es necesaria la correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene y negocia en el período de consultas y el ámbito del personal afectado por el despido. La principal finalidad de esta correspondencia es que los representantes tengan la representatividad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el procedimiento en el supuesto de que se llegue a un acuerdo durante el período de consultas. Al no darse esta correspondencia, la citada sentencia declara la nulidad del despido colectivo porque el comité intercentros no tiene legitimación para negociar. No obstante, sí que es cierto que el Tribunal reconoce la cierta preferencia del legislador por la intervención y negociación del comité intercentros durante el período de consultas cuando se trate de una empresa con diversos centros.

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 191/2013 (Sala de lo Social, Sección Cuarta), de 9 de abril (AS\2013\278).

⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 87/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de noviembre (RJ\2014\53).

En la Sentencia de la AN de 24 de julio de 2013⁵² los demandantes sostuvieron que los firmantes del acuerdo no representaban a la mayoría de los representantes de los trabajadores afectados por el despido colectivo, habiendo votado representantes de centros no afectados. La Sala admite en este sentido la constitución de las llamadas comisiones híbridas. Las características de éstas es que se forman tanto por representantes unitarios como por representantes elegidos *ad hoc* en aquellos centros en los que no hay representación legal de los trabajadores. No obstante, para la validez de estas comisiones es necesario que se cumplan dos requisitos: que se pacte así entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y que se pondere el voto de manera que los representantes legales y los representantes *ad hoc* tengan los votos del personal que representan efectivamente. Lo que sí que no es viable es la creación de comisiones híbridas compuestas por representantes unitarios, comisiones *ad hoc* y secciones sindicales, ya que estas últimas representan en sí mismas a todos los trabajadores de la empresa.

En esta línea, cabe mencionar la Sentencia de la AN de 20 de diciembre de 2013⁵³ que establece que, cuando la empresa no tenga representantes de los trabajadores que actúen como interlocutores en la negociación, se permite el nombramiento de una comisión de un máximo de tres miembros (comisión *ad hoc*). Pero, bajo ningún concepto, se permite en este tipo de empresas que sean todos los trabajadores afectados por el despido los que directamente negocien el período de consultas.

Adicionalmente, según reza el art. 124 LRJS, se puede impugnar la decisión de despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso que prevé su articulado y precisa que, cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. La Sentencia de la AN de 11 de marzo de 2013⁵⁴ aclara esta regulación legal explicando que los representantes legales pueden ser unitarios o sindicales. Los unitarios pueden ser tanto los delegados de personal (cuyas competencias se ejercen mancomunadamente según el art. 62.2 ET) como los comités

⁵² Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 150/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 24 de julio (AS\2013\2670).

⁵³ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 232/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de diciembre (AS\2013\3241).

⁵⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 40/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de marzo (AS\2013\1138).

de empresa (cuyas competencias judiciales o administrativas deben ejercerse por decisión mayoritaria de sus miembros según el art. 65.1 ET). Establecido esto, considera claramente que:

La legitimación activa de los representantes unitarios para la impugnación del despido colectivo solo puede ejercerse mancomunadamente por los delegados, cuando esa sea la representación de la empresa, o por la mayoría del comité de empresa, cuando ese sea el órgano unitario en la empresa. Esta conclusión 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.

Igualmente, la Sentencia de la AN de 11 de diciembre de 2013⁵⁵ se plantea la legitimación de un sindicato para poder impugnar el despido colectivo. En ella, la empresa demandada defiende la falta de legitimación activa de CGT para impugnar por no tener implantación en el ámbito del despido colectivo. En este sentido la Sala, siguiendo lo que establece la LRJS de forma expresa, indica que es presupuesto constitutivo para poder impugnar un despido que el sindicato tenga implantación suficiente en el ámbito de ese despido.

3.2.3. *Negociación centro por centro*

Además, parece menester destacar otra doctrina que ha ido manteniendo la Audiencia Nacional en distintas sentencias sobre las empresas con diversos centros: “ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos”. La Sentencia de la AN de 25 de julio de 2012⁵⁶ interpreta este silencio del legislador como:

Una apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate.

Este aspecto que ha suscitado gran debate jurisprudencial se ha resuelto a través del Real Decreto-Ley 11/2013 que aboga por el establecimiento de una única comisión negociadora en las empresas con diversos centros. Cuando la causa alegada afecte a la totalidad del grupo, también resulta más garantista que la negociación se lleve a cabo a

⁵⁵ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 225/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de diciembre (AS\2014\71).

⁵⁶ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 90/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de julio (AS\2012\1674).

nivel global y no parcelando empresa por empresa, siempre y cuando esa negociación sea real y efectiva⁵⁷.

En esta línea se encuentra así mismo la Sentencia de la AN de 21 de noviembre de 2012⁵⁸ que estima que la negociación diferenciada centro por centro de trabajo constituye un *ultra vires* y descarta que se puedan alcanzar acuerdos diferenciados por centro de trabajo porque esta alternativa no cabe en el art. 14.4 RD 801/2011, que exige acuerdo en todos los centros de trabajo. No caben acuerdos diferenciados cuando el despido colectivo afecte a varios centros de trabajo y se hubieren elegido comisiones negociadoras en cada uno de ellos.

Por último, parece importante nombrar la Sentencia de la AN de 23 de diciembre de 2013⁵⁹ que explica extensamente la posibilidad o imposibilidad de negociar centro por centro. En esta sentencia los jueces reconocen que no resulta ajustada al marco legal la negociación efectuada centro por centro. Incluso hace alusión a la numerosa jurisprudencia de la Sala exponiendo que “la Sala declaró *ultra vires* la regulación contenida en el RD Ley 801/2011 que permitía la negociación del período de consultas centro por centro en los despidos colectivos” y menciona la doctrina del Tribunal Supremo que declara también el carácter *ultra vires* de la disposición reglamentaria por contrariar las previsiones de la ley que desarrolla.

3.2.4. Deber de negociar de buena fe y de forma efectiva durante el periodo de consultas

Son numerosos los demandantes que instan la nulidad del despido colectivo alegando que la negociación durante el período de consultas es fraudulenta por quebrar el principio de buena fe.

El Tribunal Supremo en su Sentencia de 27 de mayo de 2013⁶⁰ expresa que durante el período de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con el

⁵⁷ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 106/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 28 de septiembre (AS\2012\2515).

⁵⁸ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 142/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 21 de noviembre (AS\2012\2409).

⁵⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 234/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 23 de diciembre (AS\2014\75).

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 78/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 27 de mayo (RJ\2013\7656).

objeto de llegar a un acuerdo según el mandato contenido en el art. 51.2 ET. Entiende la Sala que esta expresión legal tiene carácter general porque no hace referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta o a las conductas que lo vulneran. Se trata pues de una buena fe negocial en la consecución de un acuerdo, debiendo versar el período de consultas “sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento”.

A su vez, el TSJ de Cataluña⁶¹ recoge la doctrina de la Audiencia Nacional declarando que no es posible considerar existente "una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contrapropuestas, puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder, no pudiendo alegar la inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables y viables” y continúa diciendo que:

Es exigible 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.

Por tanto, este deber de negociar de buena fe supone un esfuerzo de las partes por aproximar sus posiciones que de ninguna forma puede ser cumplido cuando una parte mantiene una única oferta definitiva e irrevocable. El período de consultas no se puede convertir en una simple apariencia formal.

También el TSJ de Madrid⁶² se encarga de decir que el deber de negociar de buena fe no se puede derivar del resultado final del período de consultas (con acuerdo o sin acuerdo). La obligación de negociar de buena fe hay que “extrapolarla de conductas activas o pasivas, positivas o negativas de ambas partes” en virtud de lo relatado en el juicio, exigiéndose un conflicto activo.

En la Sentencia de la AN de 25 de julio de 2012⁶³, se considera que el mantenimiento de negociaciones paralelas con los trabajadores afectados o contactos individuales durante el período de consultas constituye un fraude de ley porque vacía de todo contenido este período y resta fuerza a la negociación colectiva. Se impide de esta

⁶¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 46/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 8 de octubre (AS\2013\3060).

⁶² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 191/2013 (Sala de lo Social, Sección Cuarta), de 9 de abril (AS\2013\278).

⁶³ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 90/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de julio (AS\2012\1674).

forma que dicho período alcance los objetivos que tiene encomendados ya que los acuerdos individuales liquidan la fuerza de la negociación colectiva.

3.2.5. Criterio de selección e identificación de los trabajadores afectados por el despido colectivo

La Sentencia de la AN de 21 de noviembre de 2012⁶⁴ se encarga de decir a este respecto que la identificación directa de los trabajadores afectados (previo establecimiento y razonamiento de los criterios tenidos en cuenta para su designación) no impide la negociación y continúa puntualizando que:

Ni el art. 2.3 de la Directiva 1998/59/CE ni el art. 51.2 ET prevén la identificación de los trabajadores afectados al inicio del período de consultas, puesto que ambos preceptos exigen únicamente al empresario que determine los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, pero también es verdad que ninguno de los preceptos citados impide tampoco que se identifiquen concretamente los trabajadores desde el inicio.

La identificación cabal de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados supone, en la mayoría de los supuestos, que pueda deducirse razonablemente a quienes va a afectar el despido colectivo, sin que dicha circunstancia impida insalvablemente que la negociación alcance sus fines, en tanto que se trata en ambos casos de propuestas empresariales iniciales.

De igual modo, otro problema surgido es la insuficiencia de criterios de designación de los trabajadores afectados que el TSJ de Madrid⁶⁵ resuelve fundamentando que el empresario tiene amplia libertad para “establecer los criterios y determinar a los trabajadores afectados por el cese”, aunque tiene que respetar la prioridad de permanencia de los representantes del personal que se prevé legalmente, “así como las preferencias introducidas en su caso, a través de la negociación colectiva, con los límites generales derivados de la prohibición del fraude de ley y de la interdicción del abuso del derecho”. No considera causa de nulidad del despido colectivo la ausencia de un listado nominativo de afectados ya que la misma no determina en ningún caso la ausencia de los requisitos formales consistentes en la aportación de criterios de selección.

⁶⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 142/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 21 de noviembre (AS\2012\2409).

⁶⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 191/2013 (Sala de lo Social, Sección Cuarta), de 9 de abril (AS\2013\278).

Otra controversia surgida respecto al criterio de selección de trabajadores despedidos es la que surge en la Sentencia de la AN de 11 de marzo de 2013⁶⁶. En ella los demandantes alegan que el principal criterio de selección de los trabajadores afectados no es objetivo por estar basado en el rendimiento y la Sala resuelve considerando que el rendimiento es un medidor razonable y objetivo que contribuye perfectamente con el objetivo de mejorar la productividad y competitividad de la empresa. De esta forma se permite que la empresa mantenga en plantilla a los trabajadores más productivos, “constituyendo un bien en sí mismo para la empresa, que le permitirá acometer con mucha más eficiencia los nuevos avatares del mercado con una plantilla más reducida, pero más productiva globalmente”.

3.2.6. Aportación de documentación

Tal y como establece la Sentencia del TS de 20 de marzo de 2013⁶⁷, el legislador pretende que los representantes de los trabajadores tengan “una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el período de consultas adecuadamente”, existiendo el deber de facilitar 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”. Y continúa esta sentencia diciendo que una conducta omisiva en la aportación de una mínima documentación produce una desinformación inevitable en los representantes de los trabajadores que sin duda afecta a la existencia de un verdadero y efectivo periodo de consultas, deviniendo nula la decisión empresarial. Tal y como comenta GONZÁLEZ⁶⁸ el TSJ de Madrid ya “apreció un claro incumplimiento de los requisitos sobre la memoria y la documentación que deben aportarse al expediente de regulación de empleo”. La empresa no ha aportado la documentación necesaria que permita comprobar si es razonable una decisión tan drástica como el despido de toda la plantilla.

⁶⁶ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 40/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de marzo (AS\2013\1138).

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 81/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de marzo (RJ\2013\2883).

⁶⁸ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Doctrina del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas, el periodo de consultas y la aportación documental en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012”, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 9, 2014.

Prosigue el Tribunal Supremo⁶⁹ resolviendo las controversias surgidas en torno a la documentación estableciendo que:

No toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse razonablemente aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas). La posible falta de algún documento financiero/contable (como informe de gestión) relativo a la empresa que ha adoptado la decisión extintiva o los posibles defectos observables en los que sí constan aportados, no tienen transcendencia suficiente a los efectos negociadores durante el periodo de consultas, tanto porque no ha obstado a que los representantes de los trabajadores tuviesen un conocimiento cabal de la situación que permitiese negociar adecuadamente la razonabilidad de las medidas propuestas para hacer frente a la crisis económica, cuando porque la propia parte social no les había atribuido la importancia exigible para que su ausencia o defecto en la presentación pudiera acarrear la nulidad de la medida empresarial.

También la Audiencia Nacional⁷⁰ insta la necesidad de proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la “información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines”. Es información pertinente aquella que permita a la parte social formular propuestas constructivas en tiempo hábil. Esta obligación se cumple al transmitir a la representación de los trabajadores los datos necesarios para que tengan “conocimiento preciso de una cuestión determinada” y puedan “proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas”.

A su vez, en la Sentencia del TSJ de País Vasco de 9 de julio de 2013⁷¹ los demandantes fundan la pretensión de la nulidad del despido en la no entrega de un listado de clientes menores pedido durante el período de negociaciones. El Tribunal resuelve esto alegando que no se contiene en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, ninguna previsión legal que obligue a la entrega de dicha relación de clientes, descartando así la nulidad del despido.

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 78/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 27 de mayo (RJ\2013\7656).

⁷⁰ Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 150/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 24 de julio (AS\2013\2670).

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1333/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 9 de julio (AS\2013\2784).

3.3. El análisis de la Sentencia 140/2013, de 4 de julio, de la Audiencia Nacional⁷²

Centrándome ahora en el análisis de la sentencia de la Audiencia Nacional que avala la reducción de 3141 empleos en la entidad Iberia Líneas Aéreas de España, SA Operadora (en adelante IBOP), me gustaría destacar que en el estudio de este despido colectivo me he encontrado de nuevo con los principales asuntos controvertidos que ya han sido tratados en las otras sentencias analizadas (entre otros, la existencia o no de un grupo de empresas a efectos laborales, la correcta celebración del período de consultas, la aportación de documentación y el estudio de las causas a través de la concurrencia de los tres elementos de la doctrina del TS). Sin embargo, una gran novedad que caracteriza principalmente este procedimiento es la sustitución del período de consultas, parcelado inicialmente por franjas, por una mediación unitaria concluida con propuesta de acuerdo, todo ello en el marco legal del art. 51.2 ET.

Pues bien, tal y como he adelantado, uno de los principales asuntos sobre los que la Sala presidida por D. Ricardo Bodas se pronuncia es la existencia o no de un grupo de empresas patológico o a efectos laborales, debido a la excepción de legitimación pasiva alegada tanto por Iberia Express como por International Consolidated Airlines Group (IAG). IBOP está integrada en el subgrupo IBERIA OPCO que a su vez es dependiente de IAG. En caso de que las mencionadas empresas no formen un grupo patológico sino simplemente un grupo de empresas mercantil, no hay razón para codemandar a Iberia Express y a IAG en la impugnación de despido colectivo puesto que éste se ha promovido en IBOP y no habría extensión de la responsabilidad a las demás empresas del grupo en tanto que no son verdaderas empleadoras de los despedidos. A este respecto, nombrando la abundante doctrina judicial sobre grupos de empresas, la Sala concluye que se trata tan sólo de un grupo mercantil en el que las sociedades que lo forman no tienen el deber de responder de las obligaciones de otras empresas:

Aunque las mismas se originen completamente en decisiones tomadas por la empresa dominante, aunque estén obligados a aportar documentación de todas las empresas del grupo, cuando no estén obligados a consolidar cuentas, pero las empresas estén radicadas en España, se dediquen a la misma actividad y tengan saldos acreedores y deudores entre sí.

⁷² Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 140/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 4 de julio (AS 2013\2940).

En segundo lugar, otro de los temas a los que tuvo que referirse la AN es a la petición de nulidad del despido colectivo del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (en adelante SEPLA) por no ser posible la negociación por franjas durante el período de consultas. En este sentido, se llega a hacer una aplicación analógica de la negociación por centros a la negociación por franjas y nombra la Audiencia la ya estudiada jurisprudencia sobre negociación centro a centro. Siguiendo lo dicho en otras sentencias, la Sala considera *ultra vires* la disposición reglamentaria que regula la negociación centro por centro. Se entiende que el legislador apuesta por un proceso de negociación único con resultado homogéneo para la totalidad de empleados afectados por la decisión empresarial. Por tanto, si se ha considerado que el RD 801/2011 es *ultra vires* por permitir la posibilidad de negociar centro a centro cuando tal posibilidad no se contempla en la Ley, parece que tampoco tiene cabida que se pueda realizar una negociación por colectivos de trabajadores afectados o por grupos de trabajadores con perfil específico (franjas) porque esto contribuye a la parcelación del período de consultas y a la rivalidad de los trabajadores.

En caso de que la negociación se hubiera hecho por franjas, el despido colectivo sería nulo justificando tal decisión en que:

La negociación por franjas promueve, como ha sucedido históricamente, soluciones heterogéneas dentro del mismo despido colectivo, que es exactamente lo contrario a la homogeneidad pretendida por el legislador y provoca una negociación ineficiente cuando se enfrentan a problemas globales de la empresa, al ser impensable acometer la reestructuración de una empresa en crisis con comisiones de trabajadores, que colocan en primer término sus intereses profesionales o corporativos frente al interés general, que afecta a la empresa y al conjunto de sus trabajadores.

No obstante, se concluye que no hay negociación por franjas porque el acuerdo de mediación ha supuesto una negociación global y no por franjas. En palabras de la Sala, “los negociadores del período de consultas encomendaron al mediador que facilitara el período de consultas para llegar a un acuerdo en el procedimiento de despido”. El período de consultas por franjas se sustituye por el procedimiento de mediación con acreditadas reuniones entre los representantes de los trabajadores y el mediador, finalizando éstas con un acuerdo respaldado por la mayoría de la comisión negociadora.

Respecto a la aportación documental durante el período de consultas, la Sala explica la necesidad de que se aporte toda aquella documentación necesaria que permita

a los representantes de los trabajadores tener un conocimiento preciso de la cuestión planteada y evaluar la misma. Aclara la Audiencia que “los trabajadores no pueden imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas”. La información aportada debe “versar necesariamente sobre las causas alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas”. En este sentido, los demandantes solicitan la nulidad del despido denunciando que no se les ha entregado la documentación necesaria para alcanzar los fines del período de consultas. No obstante, sí que se acredita que la parte empresarial ha entregado toda la documentación exigida legalmente.

Finalmente, en relación a la concurrencia de las causas justificativas de la medida extintiva, se alega que concurren causas económicas, productivas y organizativas en IBOP. Tanto el grupo en el que se integra IBOP (IBERIA-OPCO) como IAG sufrieron pérdidas en 2012, lo cual, a juicio de la Sala, “desmonta cualquier teoría conspirativa sobre la descapitalización artificiosa de IBOP por la cabecera del holding al que pertenece”. En este aspecto debe quedar claro que, cuando se pide que se presenten las cuentas consolidadas del grupo en el marco del procedimiento de despido colectivo, no se trata de comprobar que el grupo también tenga pérdidas económicas para así proceder a admitir el despido colectivo sino que, se busca analizar cualquier acción reveladora de una posible descapitalización de la empresa.

Pues bien, hay muchos factores que permiten detectar la situación económica negativa de IBOP: resultado negativo de explotación con cuantiosas pérdidas, el notable incremento de los costes de explotación (en particular el combustible) y la disminución del ingreso medio por pasajero con motivo de una crisis mundial del sector, dejando así IBOP de operar numerosas rutas. De esta forma, se considera que las causas se adecuan con las medidas y “las medidas de flexibilidad interna, contenidas en el acuerdo final, contrapesan razonablemente, [...] las medidas de flexibilidad externa”. Concluye así la Audiencia Nacional declarando que el despido es ajustado a derecho y destaca en este punto las siguientes palabras de la Sala:

Compartimos, como no podría ser de otro modo, que la pérdida de ese número tan elevado de trabajadores constituye una tragedia nacional, pero se trata de un sacrificio proporcionado a la calamitosa situación de la empresa que, sin no se acometiera inmediatamente supondría, con toda seguridad, mayores sacrificios e incluso la desaparición de la propia compañía.

4. CONCLUSIONES

Tras el análisis de los cambios legislativos introducidos por la Reforma laboral de 2012 y el estudio de las principales decisiones jurisprudenciales tras el cambio legislativo, parece menester acabar este trabajo exponiendo una serie de conclusiones.

En primer lugar, he apreciado claramente cómo la Reforma ha supuesto un importante incremento de la judicialidad en el Orden Social respecto a la materia de despido colectivo, tanto desde el punto de vista de las impugnaciones colectivas como de las individuales. En este aspecto, el hecho de que ahora sean los tribunales del mencionado Orden los únicos competentes para conocer de todas las reclamaciones relacionadas con el despido colectivo es muy positivo ya que esto puede permitir conseguir una doctrina judicial uniforme en esta materia, logrando una mayor seguridad jurídica.

En relación a la concurrencia de las causas justificativas de la medida extintiva y a la interpretación jurisprudencial de las mismas podemos decir que, si bien una primera lectura del tenor literal de la norma nos puede inducir a pensar que nos encontramos ante una relajación importante en las causas de despido que implica una sencilla y casi automática apreciación de su concurrencia, se observa un claro continuismo jurisprudencial. No parece que en los tribunales se de una flexibilización en este sentido con motivo de la Reforma. No se ha suprimido el control judicial sobre la finalidad de la medida, considerando la ausencia de la necesidad de justificar la extinción. Se sigue tomando en consideración la doctrina del Tribunal Supremo, fuertemente consolidada, que exige la observación de tres elementos a la hora de entrar a valorar la justificación del despido. No obstante, sí que se modifica ligeramente el último requisito para adaptarlo a los cambios legislativos. El tercer requisito que implica la conexión de funcionalidad no se suprime, simplemente se rectifica ante la supresión de la obligación de vincular la medida con la evolución futura de la empresa. Tampoco cabe que, en este último requisito, los tribunales entren a analizar la gestión empresarial. Se trata es de solucionar la situación actual de la empresa. Por tanto, no parece posible una aplicación automática de las causas.

En lo referente al procedimiento, considero que la sustitución de la autorización administrativa por el posterior control judicial ha dotado al procedimiento de un mayor rigor y una mejor calidad jurídica; todo ello bajo la independencia que caracteriza la

labor de “juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”. Las sentencias analizadas indican en este sentido que la revisión posterior no ha sido más benévola que la que hubieran efectuado las autoridades laborales. En apoyo a esto, parece menester destacar que, en la mayor parte de las sentencias analizadas, el fallo contiene la declaración de nulidad del despido colectivo. Esto muestra que los jueces españoles están haciendo una rigurosa revisión de todos los trámites a seguir en el procedimiento de despido colectivo, prestando especial atención a que se cumplan las obligaciones de aportación documental, que las negociaciones se realicen de buena fe con propuestas y contrapropuestas y que no se esté simulando la personalidad del empresario real.

No obstante, si bien la primera tendencia observada tras la Reforma era la sistemática declaración de nulidad de los despidos, parece que en estos momentos la tendencia está cambiando y se declara, de forma más frecuente, el ajuste a derecho de las medidas extintivas. Desde mi punto de vista, el principal motivo de este cambio de tendencia es la toma de conciencia por parte de las empresas y de los letrados de las mismas del alto formalismo que requieren estos procedimientos y de la necesidad de cumplir estrictamente con los requisitos establecidos legalmente.

Por último, si bien considero que el periodo de aplicación de las nuevas normas en materia de despido colectivo es muy breve como para sacar conclusiones definitivas, creo que esta Reforma sí que parece poco a poco encaminar al mercado laboral español hacia el pretendido objetivo de flexiseguridad. Parece que la Reforma ha permitido que las empresas logren una gestión más competitiva, puesto que se les ha otorgado una mayor flexibilidad para adecuar los recursos humanos a sus necesidades internas y un mayor poder de decisión en el marco del principio de libertad de empresa; pero no ha dejado desprotegidos a los trabajadores en tanto que el procedimiento de despido colectivo sigue siendo un procedimiento muy garantista que busca en todo momento proteger los derechos de los trabajadores. Prueba de esto último, es sin duda el riguroso control judicial que se está llevando a cabo a la hora de entrar a evaluar cada despido colectivo.

5. BIBLIOGRAFÍA

ALOS RAMOS, A., “Revisión de la doctrina judicial en materia de despidos colectivos”, en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, nº35, 2013, pp. 43-53.

DESDENTADO BONETE, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012: reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, en *Actualidad Laboral*, nº 17 y 18, 2012, pp. 1 y ss.

DURÁN LÓPEZ, F., “Despidos económicos y control judicial”, en *Monografía de Relaciones Laborales*, diciembre 2013, pp. 151-164.

GARCÍA RODRÍGUEZ, B., “El control judicial de la causa de despido colectivo y del cumplimiento de sus formalidades”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 2, 2013.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Doctrina del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas, el periodo de consultas y la aportación documental en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012”, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 9, 2014.

JURADO SEGOVIA, A., “Reforma en materia de las causas de despido colectivo y objetivo”, en Thibault Aranda, J. (Dir.), *La Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, pp. 498-511.

MOLERO MANGLANO, C., “La Reforma Laboral: Aspectos Generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 51-78.

SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El Despido”, en Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 772-781.

SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., “El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales”, en *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 88, 2013, pp. 201-231.

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., “Jurisprudencia tras la reforma laboral: despidos colectivos”, en *Monografía de Relaciones Laborales*, diciembre 2013, pp. 181-197.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, en *Revista Doctrinal Aranzadi*, nº 6, 2013.

Legislación:

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162 (RCL 2012\945).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245 (RCL 2011\1845).

Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, BOE de 2 de agosto de 2013, núm. 185 (RCL 2013\1211).

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, BOE de 30 de octubre de 2012, núm. 261 (RCL 2012\1474).

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 29 de marzo de 1995, núm. 75 (RCL 1995\997).

6. ANEXOS: RELACIÓN DE JURISPRUDENCIA

- **Tribunal Supremo:**

Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 87/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de noviembre (RJ\2014\53)

Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 52/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de noviembre (RJ\2014\36)

Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 24/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 5 de noviembre (RJ\2014\385)

Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 11/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de septiembre (RJ\2013\7744)

Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 78/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 27 de mayo (RJ\2013\7656)

Sentencia del Tribunal Supremo recurso de casación núm. 81/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de marzo (RJ\2013\2883)

- **Audiencia Nacional:**

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 234/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 23 de diciembre (AS\2014\75)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 232/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 20 de diciembre (AS\2013\3241)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 225/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de diciembre (AS\2014\71)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 150/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 24 de julio (AS\2013\2670)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 140/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 4 de julio (AS 2013\2940)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 40/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 11 de marzo (AS\2013\1138)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 33/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de febrero (AS\2013\177)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 166/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 18 de diciembre (AS\2013\1036)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 142/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 21 de noviembre (AS\2012\2409)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 112/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 15 de octubre (AS\2013\2)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 106/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 28 de septiembre (AS\2012\2515)

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 90/2012 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 25 de julio (AS\2012\1674)

- **Tribunales Superiores de Justicia:**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 46/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 8 de octubre (AS\2013\3060)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 565/2013 (Sala de lo Social, Sección Cuarta), de 4 de octubre (AS\2013\2980)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1333/2013 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 9 de julio (AS\2013\2784)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 191/2013 (Sala de lo Social, Sección Cuarta), de 9 de abril (AS\2013\278)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 190/2010 (Sala de lo Social, Sección Primera), de 18 de enero (AS\2010\984)