

SENTENCIA SOBRE DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA LABORAL

Centro de Estudios Financieros

El TSJ de Cataluña en sentencia de fecha de 23-5-2012, aplica la reforma laboral efectuada por el Real Decreto Ley 3/2012, a un procedimiento de despido colectivo.

La sentencia mencionada analiza el caso de una empresa dedicada a proyectos de ingeniería civil y edificación, que inicia periodo de consultas el 13-2-2012 (un día después de la entrada en vigor del RDL) con intención de negociar un despido colectivo en su centro de trabajo. Tras diversas reuniones, el periodo de consultas se da por finalizado sin acuerdo procediendo la empresa a comunicar su decisión extintiva a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral el 2-5-2012 conforme al artículo 51. 2 in fine del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte la comisión de representantes de los trabajadores remite a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo escrito de alegaciones en el que manifiesta, entre otros aspectos, que desconoce la identidad de los trabajadores afectados y que no se ha entregado toda la documentación relativa al grupo de empresas.

La sociedad está dirigida por tres socios que participan en la misma a través de una sociedad holding cada uno de ellos. Todas las sociedades (3 en total) están domiciliadas en la misma sede y prestan servicios en el mismo centro de trabajo siendo los socios administradores de las tres sociedades.

El TSJ de Cataluña en sentencia nº 13/2012 declara la **nulidad de la decisión extintiva** basándose en dos causas de nulidad:

1. Existencia de grupo de empresas a efectos laborales

“Fraude en la decisión extintiva por cuanto que el empresario real (el grupo de empresas a efectos laborales) ha escondido fraudulentamente su auténtica dimensión empresarial, viciando con ello irremisiblemente todo el proceso de despido al desenvolverse el mismo en un marco mucho más reducido que aquel que correspondía con la clara y obvia intención de poder acreditar en tal marco la concurrencia de la causa invocada”

Por ello ni la documentación facilitada a los representantes de los trabajadores ni el objeto de la consulta se ajusta al artículo 51.2 a) ET ya que no se consideran circunstancias reales al constituir grupo de empresas a efectos laborales. Indicando además que el periodo de consultas no se ha podido sustentar en una base sólida al no haber acuerdo en cuanto a la documentación entregada manifestándose así en el escrito dirigido a la autoridad laboral y a la ITSS.

Por todo ello se entiende que concurre **fraude de ley** al no efectuar la decisión extintiva la empresa que tenía su condición real de empresario a efectos laborales..

2. Criterios genéricos de afectación

Artículo 124.9 LRJS

La sentencia se dictará dentro de los 5 días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la

medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

“Ha quedado acreditado que la empresa en la documentación facilitada a los representantes de los trabajadores al inicio del periodo de consultas **no especificó la clasificación profesional de los afectados**.

Esta no comunicación de la clasificación profesional y la falta de la necesaria concreción en los criterios de designación de los trabajadores afectados impide..... un objetivo mínimo del periodo de consultas que es el de **buscar las posibilidades de reducir los efectos del despido**..... mediante medidas de acompañamiento social ... lo que resulta imposible ... si los representantes desconocen la clasificación profesional de los trabajadores afectados así como los criterios de afectación...”

Así según el artículo 51.4 del ET el empresario “notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados” no existiendo previsión legal en el marco actual que permita dejar al arbitrio de la representación empresarial la designación sine die de los posibles trabajadores afectados.

Por ello en el caso de que la primera causa de nulidad alegada no hubiese sido apreciada, cabría la misma calificación por los motivos explicados en este segundo motivo.