



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Despidos Colectivos Tras La Reforma de 2012

Autor

Evelyn Chicaiza Artieda

Director

Manuel González Labrada

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015/2016

Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes.
Pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario.
Elbert Hubbard.

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	4
INTRODUCCIÓN	5
ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN	9
DESPIDO COLECTIVO	10
DESPIDO COLECTIVO EN EL CONCURSO.....	13
CALIFICACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO E IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL.....	16
Calificación del despido colectivo.....	16
Impugnación de la decisión empresarial.....	18
ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA	20
OTRAS CUESTIONES.....	36
CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	44
LEGISLACIÓN.....	45
JURISPRUDENCIA MENOR	46

ABREVIATURAS UTILIZADAS

CE	Constitución Española de 27 de diciembre de 1978
Art.	Artículo
RD	Real Decreto
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LRJS	Ley 36/2010, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
UGT	Unión General de Trabajadores
CC.OO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CEOE - CEPYME	Confederación Española de Organizaciones Empresariales – Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas
AIEE	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo
TSJA	Tribunal Superior de Justicia de Aragón
TS	Tribunal Supremo
LC	Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
CC.AA	Comunidad Autónoma
SAMA	Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje
LPL	Ley de Procedimiento Laboral

INTRODUCCIÓN

En España a lo largo de las décadas lo que se ha intentado siempre es establecer el principio de estabilidad en el empleo, basándose en el art. 35.1 de la CE. Este principio está caracterizado por dos aspectos fundamentales: uno es el que está relacionado directamente con el trabajador (derecho de trabajar) y el otro está vinculado con la empresa, en este caso juega un papel fundamental la economía de la misma ya que de ella va a depender que se contraten a más o menos personas, o se prescindan de ellas. Por lo tanto, lo que les interesa a los empresarios son condiciones flexibles que les permitan siempre adaptarse a sus necesidades. De este modo, la opción más acertada era compaginar el derecho tanto de trabajadores como de empresarios.

La primera gran crisis de la estabilidad en el empleo se produce en la década de los 80, es la llamada crisis contemporánea, se inicia con la implantación del contrato temporal de fomento del empleo (RDL18/1976, RD 1363/1981), del contrato a tiempo parcial y con la creación de una nueva figura del despido individual con causas objetivas. Para poder contrarrestar los efectos negativos de dicha implantación, se promulga la Ley socialista 32/1982, de reforma del ET, cuyo objetivo principal fue la creación de empleo. Introdujo nuevas figuras contractuales como el contrato para el lanzamiento de nuevas actividades, el contrato de relevo y facilitó la celebración de contratos formativos.

A mediados de esta década, en el país se consolidó una política dualista en la cual se combinaba la contratación indefinida con los contratos temporales. A ello, hay que sumarle las advertencias que se hacían desde los sindicatos sobre los riesgos que iba a provocar dicha segmentación del mercado de trabajo. Todos los cambios que se realizaron a lo largo de estos años no fueron más que el resultado provocado por el desempleo que se produjo entre 1977 (Los Pactos de la Moncloa) y 1981.

En la década de los 90 dominó casi por completo la contratación temporal; como consecuencia de ello surgieron los primeros efectos negativos: la sobreutilización de este tipo de contrato, problemas sociales y económicos. Además, uno de los factores más destacados de esta contratación es la precarización que sufren los trabajadores que se encuentran en esta situación.

Para poder corregir algunos de los errores el Gobierno socialista realizó una segunda reforma en el año 1994. El objetivo de la reforma era flexibilizar las distintas fases de la relación laboral. Además, la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (producida también en 1994) fue un incentivo a la contratación temporal.

Otro aspecto relevante de esta reforma es la reordenación de los despidos colectivos, por causas objetivas y disciplinarias. En lo que respecta a los despidos disciplinarios se producen dos cambios: los defectos formales del proceso no lo hacen nulo sino improcedente (art. 55.4 ET), los onerosos salarios de tramitación se neutralizan si el empresario acepta en la conciliación previa la improcedencia del despido (art. 56.2 ET).

Tras la reforma surge una nueva práctica que es la negocial lo que intenta es aminorar la política de temporalidad existente en el país, fomentando la estabilidad en el empleo; y a su vez quería limitar ésta a las necesidades de la empresa. Esta práctica se instauró en algunos convenios y acuerdos de la Comunidad de Barcelona. Además, también surgió una discutida propuesta con la cual se pretendía modificar la reforma de 1994, manifestada por el Sr. Farrers (Consejero de Trabajo de la Generalidad de Cataluña). La propuesta consistía en la creación por Ley de un nuevo tipo de contrato indefinido.

En este mismo período se promueve la negociación de tres Acuerdos Interconfederales (dos sobre la negociación colectiva y uno sobre la estabilidad en el empleo) entre los sindicatos nacionales (UGT y CC.OO) y la patronal CEOE-CEPYME. En nuestro caso, nos vamos a centrar en el acuerdo AIEE suscrito el 8 de abril de 1997, en él se plasman compromisos para ambas partes y se proponen al Gobierno cambios legislativos. Como consecuencia de ello el Gobierno aprueba dos Reales Decretos, materializados en la Ley 63 y 64 de 1997. Tanto los sindicatos, como la patronal y el Estado compartían un objetivo común que era "mejorar el empleo no sólo cuantitativa sino cualitativamente".

El AIEE tenía tres objetivos fundamentales: el primero era limitar la contratación causal y eliminar la no causal; el segundo era reforzar los derechos de los trabajadores precarios y el tercero fomentar la contratación indefinida.

Sin duda, lo más relevante fue que se consiguió incrementar la contratación indefinida, objetivo primordial en este período.

En la redacción de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 1999 se establecieron diversos tipos de cotización empresarial que favorecían la estabilidad en el empleo.

En el año 2001 se produjo una nueva etapa, la cual estuvo marcada por la Ley 12/2001 de 9 de julio ya que se reforzó la estabilidad en el empleo; a través de la introducción de nuevos instrumentos normativos.

Con la reforma del 2006 lo que se pretende conseguir es disminuir la temporalidad e incentivar la contratación indefinida, esta reforma no fue muy relevante.

En el año 2010 se produce una nueva redacción del art. 51 del ET (Ley 35/2010 de 17 de septiembre) se basa fundamentalmente en las causas económicas de los despidos colectivos, estos nuevos apuntes favorecen sobre todo a las empresas ya que ellas pueden utilizar esta causa extintiva con el simple hecho de demostrar resultados negativos; siendo que anteriormente se exigía que se justificase por todos los medios la causa que ha llevado a la extinción. El resultado de esto es que se facilita los despidos colectivos.

Otra reforma importante fue la que se llevó a cabo en el año 2012, desarrollada por la Ley 3/2012 de 6 de julio su objetivo estaba vinculado con la reforma anterior ya que se había flexibilizado el elemento causal que se requería para las extinciones en los supuestos de necesidades empresariales. Con este cambio lo que se produce es la debilitación del principio de estabilidad en el empleo, en esta redacción queda excluida, pues la conexión entre la causa y los despidos sin la cual estos no quedan justificados. Además, otro aspecto clave es la eliminación de la necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores y la eventual intervención de la autoridad laboral.

El *presente Trabajo* tiene como objetivo analizar el despido colectivo a partir de los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Aragón; tras la Reforma Laboral operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Pero, antes de comenzar el análisis de las Sentencias se pretende dar un enfoque global del concepto de despido colectivo y su calificación con la finalidad de comprender mejor la jurisprudencia.

En cuanto a la *metodología* empleada, el primer paso fue buscar toda la jurisprudencia disponible del TSJA desde febrero de 2012 hasta junio de 2015 (37 sentencias). El siguiente paso fue examinar las Leyes (ET, RD 1483/2012, etc....) y la documentación necesaria que me ayudarían a establecer el concepto de Despido colectivo y sus causas. Una vez había concluido los dos pasos anteriores, procedí a realizar un análisis exhaustivo de las sentencias que a mi parecer eran las más completas para poder cumplir con el objetivo planteado. Por último, se puede observar una pequeña reseña en la que se plantea las diferencias que existe entre un procedimiento de despido colectivo y uno derivado de concurso de acreedores.

Para poder entender mejor el despido colectivo, el Profesor ALONSO OLEA nos aporte el concepto general " entendemos por despido la extinción del contrato de trabajo en virtud de la decisión unilateral del empresario; que esta decisión de despedir ha de estar siempre amparada en una causa que el empresario ha de alegar y hallarse dispuesto a probar"¹.

¹ "El despido (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)", Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1957, página 103.

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN

Para poder realizar el análisis de las Sentencias antes hay que examinar la legislación que se empleará y observar que aspectos han sido modificados, ya que de ese modo podemos situarnos en el contexto.

- La norma más relevante es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se prueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que viene a refundir los textos legales anteriores. En este caso, nos afecta la modificación que se produjo en su art. 51 en cual se añadieron y se suprimieron varios matices respecto a la norma anterior. Estas modificaciones dan un nuevo enfoque al llamado despido colectivo.
- 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. Este RD nos muestra cada uno de los pasos que tiene que seguir un empresario cuando se plantea un despido colectivo; sus objetivos están estrechamente relacionados con el art. 51 ET.
- El art. 124 de la Ley 36/2010, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Este artículo señala la acción que pueden emprender (la impugnación) los representantes de los trabajadores cuando no están de acuerdo con la decisión empresarial. Asimismo, establece cómo debe fundamentarse la demanda, los plazos de los que se disponen para presentarla, el desarrollo del proceso y los plazos para que se dicte la resolución; el apartado 13) nos indica cuándo debe impugnar un trabajador de forma individual (su procedimiento se regula en los arts. 120 a 123 de LRJS).
- Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Con esta Ley se han resuelto algunas de las lagunas interpretativas que se apreciaban en su anterior redacción. La última reforma del art. 64 viene impuesta por la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal.

DESPIDO COLECTIVO

A efectos de lo que establece el art.51 del ET, se entenderá como despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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 mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Una vez analizado el concepto, paso a describir brevemente cual es el proceso que se debe seguir en caso de llevar a cabo un despido colectivo. Tanto el ET como el RD nos señalan los pasos necesarios:

1) La potestad de plantear el despido colectivo corresponde a los empresarios en la mayoría de los casos; y a la Administración Concursal o representantes de los trabajadores cuando una empresa entra en concurso.

2) El procedimiento comenzará con una comunicación escrita en la que conste que se quiere iniciar un expediente de regulación de empleo. Esta actuación es la que lleva a que se forme la comisión negociadora, compuesta por trece miembros en representación de cada una de las partes. El escrito debe ir acompañado de una serie de documentos que justifiquen la causa del despido.

3) A continuación, se da traslado de la documentación a Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora.

4) El período de consultas es el más aspecto más relevante de este proceso, tiene por objeto intentar llegar a un acuerdo entre ambas partes. Respecto a la regulación anterior, el Reglamento establece de forma exhaustiva el número de reuniones y los intervalos entre las mismas, salvo pacto en contrario serán las siguientes:

- A la apertura del período de consultas se debe fijar un calendario de reuniones.
- La primera reunión del periodo de consultas ha de celebrarse en un plazo no inferior a tres días desde la comunicación a la autoridad laboral.
- En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

- En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Se deberán celebrar, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.
- No obstante, el periodo de consultas puede darse por finalizado, en todo caso, cuando así lo pacten las partes, por entender que no resulta posible alcanzar un acuerdo o; por el contrario, cuando dicho acuerdo sea alcanzado, debiendo comunicar tales circunstancias expresamente a la Autoridad Laboral.
- De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

5) La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso recomendaciones, advertencias, dirigir propuestas, etc... a petición de los interesados. Ésta dará traslado de sus actuaciones a Inspección y al Servicio Público de Empleo.

6) Una vez finalizado el período de consultas, el empresario dispone de 15 días de plazo para comunicarle a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión sobre el despido. Trascurrido dicho plazo sin que se haya producido ninguna comunicación, se producirá la caducidad del procedimiento.

Tras la comunicación correcta a la autoridad laboral, el empresario podrá notificar cada despido individualmente. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas y la fecha del despido.

DESPIDO COLECTIVO EN EL CONCURSO

Regulado en los arts. 8,2 y 64 a 66 de la Ley Concursal, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal y la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal. Esta reforma de la ley anterior lo que intenta es solventar algunos de los errores interpretativos que se producían en la aplicación del precepto. A pesar de haberse corregido aquellos errores, en este momento se siguen apreciando grietas en el desarrollo del proceso concursal.

La finalidad de la LC es resguardar los derechos de los acreedores y cooperar en la medida de lo posible la continuidad de la actividad empresarial.

El juez del concurso será el único que pueda tramitar estos despidos, ya que la propia Ley concede potestad exclusiva. Sin embargo, la LC no es muy específica en algunos aspectos, lo que provoca un vacío en la práctica: el primero de ellos es la propia denominación que le asigna la norma (no es entendible porque no se habla de procesos si lo tramita y lo resuelve un juez); el segundo asunto hace referencia a la naturaleza del procedimiento, en el cual no hay partes ya que no se permite la participación de los trabajadores, esta exclusión ha tratado de excusarse sosteniendo que lo que se resuelve en el ERE es un interés colectivo y no individual. Por lo tanto, el juez no solo declara si procede el concurso o no, sino que también resuelve cuestiones individuales (como las indemnizaciones, quienes serán los trabajadores afectados, etc...).

Además, hay que señalar que en el procedimiento hay una fase de negociación (período de consultas) en la cual intervienen los representantes de los trabajadores y la administración concursal con el fin de solucionar el conflicto producido.

En cuanto al propio contenido del art. 64 hay que destacar que es una adaptación de lo que se regula en el art. 51 ET.

- Punto 1: Los procedimientos que se van a tramitar ante un juez, una vez declarado concurso, son la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el traslado colectivo, el despido colectivo y la suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Punto 2: Los representantes legales de los trabajadores serán legitimados para solicitar que se inicie el procedimiento, participarán en el período de consultas y en la adopción del acuerdo. En el caso, de que no haya representación legal los trabajadores podrán designar una comisión según lo previsto en el art. 41.4 ET.

- Punto 4: La solicitud deberá exponer y justificar las causas de las medidas colectivas pretendidas con la correspondiente documentación acreditativa. La administración concursal podrá solicitar la colaboración del concursado o el auxilio del juzgado que estime necesario para su comprobación.

- Punto 5: El juez será el encargado de convocar al concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un período de consultas, cuya duración máxima no puede superar treinta días naturales o quince, también naturales, en empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores. Además, tanto la administración como los representantes podrán solicitar al juez la participación de terceras personas físicas. En cualquier momento, una de estas dos partes podrá solicitar la sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

- Punto 6: En el período de consultas los representantes de los trabajadores y la administración concursal tienen que negociar de buena fe, para poder llegar a un acuerdo. Dicho acuerdo tiene que contar con la mayoría de los representantes, en el que deben constar los trabajadores afectados y sus indemnizaciones (según lo previsto en la legislación laboral). Una vez haya transcurrido el plazo establecido para el período de consultas, o se haya llegado a un acuerdo entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores deben comunicárselo al juez. Recibida la comunicación el secretario judicial emitirá un informe recabando información de la autoridad laboral.

- Punto 7: El juez resolverá mediante auto en el plazo máximo de cinco días, una vez se haya cumplido con todo lo establecido. Dicho auto debe contener las medias propuestas, en el caso de que haya acuerdo; por el contrario, si no se hubiese llegado a ningún acuerdo el juez será el que determine qué es lo que procede. Para poder solventar esta salvedad el secretario judicial mediante audiencia del juez, será el que los convoque para una comparecencia en la que se podrán aportar alegaciones.

- Punto 8: La administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y FOGASA podrán interponer recurso de suplicación o cualquier otro recurso previsto en la LRJS contra el auto dictado por el juez.

Todas aquellas cuestiones individuales que se planteen por los trabajadores o por FOGASA se llevarán a cabo a través del procedimiento de incidente concursal en materia laboral. El plazo para interponer la demanda de incidente concursal es de un mes desde que se conoce el auto.

- Punto 10: Aquellas acciones individuales interpuestas por los trabajadores al amparo del art. 50 ET, motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado, tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo. Convenido el inicio de la extinción colectiva, todos aquellos procesos individuales posteriores a la solicitud de concurso quedarán paralizados hasta que se dicte auto firme. El auto que acuerde la extinción colectiva producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos.

- Punto 11: En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación laboral y, especialmente, mantendrán los representantes de los trabajadores cuantas competencias les atribuye la misma.

Por último, hay que destacar que tanto la normativa comunitaria como la española lo que intentan es eludir o aminorar los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias, mediante las medidas sociales de acompañamiento. Sin embargo, hay una diferencia entre ambas y es que en la Directiva Comunitaria se establece el deber de informar cuáles son los criterios que se tendrán en cuenta para designar a los trabajadores afectados; mientras que en el precepto laboral español solo se prevé la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores.

CALIFICACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO E IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL

Calificación del despido colectivo

Declarado ajustado a derecho

El despido colectivo se declarará ajustado a derecho 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. En este caso, el despido individual será procedente y tendrá derecho a la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades; siempre que:

- No concurra una causa de nulidad del despido individual de las previstas en el art. 53.4 ET o 122.2 LRJS.
- No sea nulo el despido individual por llevarse a cabo sin respetar las prioridades de permanencia.
- No concurra una causa de improcedencia consistente en el incumplimiento de los requisitos de forma del art. 53.1 ET (art. 53.4 ET)

Declarado no ajustado a 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 (art. 124.11 LRJS), los despidos individuales serán:

- ✓ **Improcedentes** (art. 53.4 ET) por no quedar acreditada la causa o por invocar una causa distinta a la del despido colectivo.
- ✓ **Nulos**, si concurre alguna causa de nulidad en el despido en particular, conforme al art. 53.4 ET y 122.2 LRJ (distintas a las de nulidad del despido colectivo).

Declarado nulo

El despido colectivo se declarará nulo, además de los motivos recogidos en el art. 122.2 LRJS, únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del ET o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal 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. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 123 de LRJS.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

Impugnación jurisdiccional

La decisión extintiva de carácter colectivo puede impugnarse ante los órganos jurisdiccionales competentes. En este caso, son en única instancia las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de cada Comunidad Autónoma, siempre y cuando afecte a un ámbito territorial no superior al de la CC.AA; y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional cuando afecte a un ámbito territorial superior al de una CC.AA.

Según lo dispuesto en los arts. 51 del ET y 124 LRJS se pueden emprender dos tipos de acciones, una de carácter individual (trabajador afectado) y otra colectiva (representantes de los trabajadores). La demanda interpuesta por los representantes de los trabajadores paraliza, hasta el momento de su resolución, la tramitación de las acciones individuales iniciadas con anterioridad (art. 51.6 ET). Cabe también que el propio empresario actúe como demandante, siempre que no se produzca impugnación individual ni colectiva, con suspensión en tal caso del plazo de caducidad de la acción individual (art.124.6 LJS). La impugnación puede proceder asimismo de la autoridad laboral, a través del procedimiento de oficio, mediante el que puede cuestionarse en especial el acuerdo alcanzado por las partes (art. 124.7 LJS).²

✚ *Acciones individuales:* La demanda individual seguirá los trámites procesales previstos en los arts. 120 a 123 LRJS, con ciertas peculiaridades:

1ª El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2ª Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

² Con anterioridad al RDL 3/2012 (RCL 2012, 147) las decisiones empresariales de despido colectivo requerían autorización administrativa que podía impugnarse ante los órganos del orden jurisdiccional de lo contencioso-administrativo y, tras la Ley 36/2011 (RCL 2011, 1845) Reguladora de la Jurisdicción Social, ante los órganos de la jurisdicción social [art. 2 n) y DT 4ª LJS]. Lo expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo se rigen «por la normativa vigente en el momento de su inicio», y los ya resueltos por la norma vigente en el momento de su resolución (DT 10ª RDL3/2012).

El carácter de representantes de los trabajadores del despido colectivo incluye a la comisión de representantes designados por los trabajadores de la empresa cuando no existe en la misma representación legal o sindical (STSJ de Cataluña, 23 de mayo de 2012 [JUR 2012, 190781]).

Podrá ser objeto de la impugnación las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas.

✚ *Acciones colectivas:* La demanda colectiva deberá formularse contra el empresario y contra los firmantes del acuerdo en el caso de que el período de consultas haya finalizado con acuerdo. Podrá formularse en base a los siguientes motivos (art.124.2 y 3 LRJS)

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y podrá ser recurrible en casación ordinaria. Una vez sea firme se notificará a los trabajadores afectados y a quienes hubieran sido parte; además de a la autoridad laboral, a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso (art. 124.12 LRJS).³

³ Al amparo de la anterior regulación y por vía contencioso-administrativa se declaró que si en vía contencioso-administrativa se anula la resolución que autorizó los despidos y se acuerda la retroacción de las actuaciones seguidas en el ERE al momento de remitir al juzgado de lo Social el acuerdo adoptado en el período de consultas para su declaración de ser o no conforme a derecho, la resolución desestimatoria de la demanda de oficio dictada por el Juzgado de lo Social, no rehabilita los despidos acordados al amparo de la autorización anulada, sino que la empresa viene obligada a readmitir a los trabajadores sin perjuicio de la nueva resolución administrativa que se dicte tras la reanudación del procedimiento, autorizando nuevamente los despidos.

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA

En este apartado voy a analizar algunas de las 37 sentencias dictadas por el TSJA tras la reforma laboral de febrero de 2012. El tema central de dichas sentencias es la impugnación de los despidos colectivos, tanto en "instancia" como en vía de suplicación en el concurso de acreedores; la primera de ellas es del TSJA de 28/02/2012 hasta la sentencia del TSJA de 27 de mayo de 2015.

Antes de comenzar el análisis de las sentencias, las voy a dividir en grupos para que sea más fácil su interpretación: aquellas que se centran en el propio despido colectivo como tal (16 sentencias), aquellas que se basan en los despidos colectivos en caso de concurso de acreedores que las analizaremos más adelante (11 sentencias), las referentes a las extinciones de contratos basados en alguna de las causas (6 sentencias), las relacionadas con el expediente de regulación de empleo (1 sentencias) y hay una sentencia de cada en relación a la cesión ilegal de trabajadores, prestaciones por desempleo y grupo de empresas.

Para poder analizar las sentencias, me voy a centrar en la calificación que se le ha dado a cada procedimiento basándose en las pruebas que han aportado las partes.

1) Sentencia num.699/2012 de 10 de diciembre (sector construcción de naves industriales)

"Los demandantes solicitan, en primer lugar, la declaración de nulidad de la decisión extintiva de la empresa, alegando ausencia de negociación durante el periodo de consultas, ruptura del principio de buena fe, no aportación de la documentación exigible a la empresa, fraude de ley y abuso de derecho, denunciando que el período de consultas no se ajustó al procedimiento regulado en el art. 51 ET, al R. Decreto 801/2011, de 10 de junio, y a la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, y que las obligaciones de la empresa se proyectan sobre el grupo de empresas a efectos laborales existente. De modo subsidiario interesan se declare no ajustada a Derecho la extinción decidida por la empresa. Con responsabilidad solidaria en todo caso de las tres empresas y de las cuatro personas físicas codemandadas".

2) Sentencia num.5/2013 de 14 de enero (sector peluquería).

"Las demandantes solicitan, en primer lugar, la declaración de nulidad de la decisión extintiva de la empresa, alegando ausencia de negociación durante el período de consultas, ruptura del principio de buena fe, no aportación de la documentación exigible a la empresa, fraude de ley y abuso de derecho, denunciando que el período de consultas no se ajustó al procedimiento regulado en el art. 51 ET, al R. Decreto 801/2011, de 10 de junio, y a la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, y que las obligaciones de la empresa se proyectan sobre el grupo de empresas a efectos laborales existente. De modo subsidiario interesan se declare no ajustada a Derecho la extinción decidida por la empresa".

3) Sentencia num.363/2013 de 10 de septiembre (sector inversiones generales)

"Pretende la parte actora en el presente proceso que se declare la nulidad de la decisión adoptada por la empresa demandada el 30.4.2013 de extinguir los contratos de trece de sus trabajadores. Aduce en favor de esta pretensión que no se llevado a cabo en el correspondiente expediente un verdadero periodo de consultas con los representantes legales de la plantilla, incumpléndose con ello el deber de buena fe que venía impuesto a la demandada por el artículo 51.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y que el despido colectivo se ha efectuado con vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, al vulnerarse la prioridad de permanencia en la empresa de representantes legales de los trabajadores.

Además, se sostiene que procede declarar no ajustada a Derecho la decisión extintiva porque la demandada no ha acreditado la concurrencia de la causa legal que indicaba en la correspondiente comunicación (pérdidas económicas y reorganización de varios departamentos del Hotel Boston de esta ciudad), ya que falta la debida relación de causalidad entre esa decisión tomada y los motivos sobre los que descansa, tildándose la medida como de mera conveniencia y sin amparo en razones objetivas y reales".

4) Sentencia num.24/2015 de 26 de enero (sector club deportivo)

".- Nulidad del despido colectivo por inexistencia de periodo de consultas y falta de entrega de documentación

2. En el escrito de demanda se alega la inexistencia del periodo de consultas basada en el incumplimiento empresarial del deber de negociar de buena fe porque la empresa ha tenido una postura inflexible, exigiendo en todo momento la externalización, desechando la recolocación de los trabajadores en las empresas contratistas que desempeñen estos servicios en el futuro. Y se alega el incumplimiento empresarial de la obligación de aportar la preceptiva documentación junto con la comunicación de apertura del periodo de consultas.

6. La parte demandante ha alegado que la contraparte no aportó documentación económica alguna de la Fundación Zaragoza 2032, vulnerando el art. 4.5 del Real Decreto 1483/2012.

".- Pretensión subsidiaria de que se declare no ajustado a derecho el despido colectivo

1. El anterior pronunciamiento obliga a declarar la nulidad del despido colectivo. Pese a ello, para el supuesto de que un pronunciamiento casacional del Tribunal Supremo considere que no concurre ninguna causa de nulidad, esta Sala va a examinar la pretensión subsidiaria de que se declare no ajustado a derecho el despido"

"... detrás de la decisión empresarial de despedir colectivamente se encuentran razones subjetivas predominantemente organizativas, no económicas. Por eso la empresa rechazó de plano alternativas propuestas por los trabajadores que evitaban la externalización, incluyendo ajustes de plantilla y bajadas de salario, las cuales hubieran permitido alcanzar un ahorro económico importante".

En estas cuatro sentencias las partes demandantes intentan alegar la falta de buena fe empresarial durante el período de consultas, la no entrega de toda la documentación necesaria, la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, y, como característica específica de cada caso, - en la primera se infiere la confusión patrimonial que se produce entre las empresas ya que existe un alto grado de comunicación entre sus patrimonios; en la segunda la existencia o no de las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción; en la tercera la vulneración del derecho de libertad sindical al no haberse tenido en cuenta la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores; y en la cuarta excepción de falta de legitimación pasiva de la Fundación Zaragoza 2032 y la existencia de causas económicas u organizativas-.

✚ **Primera sentencia:** Tras realizarse el período de consultas y no alcanzar acuerdo, el 26 de julio de 2012 la empresa notifica la decisión de despido de 14 trabajadores. Queda probado en los hechos que Curbimetal y Curbiperfil, además de compartir domicilio social e instalaciones, "participan del mismo proceso productivo, en el que intervienen indiferenciadamente los trabajadores de una u otra plantilla".

La Sala aborda en primer lugar, la alegación de existir o no, un grupo de empresas a efectos laborales a partir de los hechos probados, en aplicación de la doctrina del TS del "levantamiento del velo".

En el fundamento de derecho octavo se recoge lo referente al Grupo de Empresas, en el cual la doctrina señala que: *"no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales"*.

En este caso, se ha demostrado que existen vínculos suficientes para la constitución de grupo mercantil de empresas, pero no existen datos fácticos suficientes para acreditar la existencia de grupo empresarial a efectos laborales, aunque, sin embargo, forman con claridad grupo mercantil.

A continuación, se procede a examinar si se ha cumplido o no, con lo normativa legal establecida para el período de consultas; en este caso, se prueba que la empresa dirigió un escrito al Delegado de Personal en el cual se señalaba el inicio del período de consultas. Además, se facilitó la documentación contable de los dos últimos años, memoria y relación de afectados, y se le requirió para que emitiera informe sobre su postura. Por todo ello, se prueba que las consultas existieron. La Sala entiende que no hay causa de nulidad de la decisión extintiva por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 51.2 del ET.

Fallo:<<Desestimando la demanda iniciadora del presente proceso núm. 527 de 2012, ya identificado antes, debemos declarar y declaramos ajustado a Derecho el despido colectivo notificado a los demandantes representantes de los trabajadores de la empresa "Carlos Bayo SL" en fecha 26-7-2012, y se absuelve de los pedimentos de la demanda a los codemandados "CARLOS BAYO, S.L.", "CURBIMETAL SA", "CURBIPERFIL SA", D. Imanol, D. Jacobo, D. Justiniano y D^a. Emma>>.

✚ **Segunda sentencia:** En esta ocasión la demanda fue interpuesta por tres de las trabajadoras de la empresa sobre expediente de regulación de empleo. Las alegaciones de la parte actora se basa en la falta de la buena fe negocial en el período de consultas, falta de documentación, existencia de grupo de empresas e intención de la empleadora de modificar su actividad económica.

La Sala analiza todos los datos recogidos en los hechos probados; se considera probada la existencia del período de consultas ya que se han celebrado tres reuniones en las cuales la empresa facilitó la documentación necesaria. Las demandantes no realizaron ninguna contrapropuesta, simplemente se limitaron a solicitar un aumento en la cuantía indemnizatoria.

En cuanto a la alegación a la existencia de grupo de empresas, la Sala estudia la doctrina del TS sobre el concepto de grupo de empresas a efectos laborales, concluyendo que no ha quedado probado, "ni se ha intentado siquiera", la existencia de alguno de los indicios necesarios para poder plantear la teoría del levantamiento del velo (como por ejemplo la confusión de actividades, propiedades y patrimonio).

También queda debidamente probado la existencia de pérdidas económicas durante tres ejercicios consecutivos 2010, 2011 y 2012; y respecto a la hipótesis de la modificación de la actividad mediante la puesta en marcha de franquicias, entiende la Sala que es una cuestión de estrategia organizativa empresarial, y que no corresponde a los tribunales - *tratar de hallar otras soluciones organizativas que estimemos más adecuadas, sustituyendo la misión que la Ley y la realidad económica encomiendan al empresario*-.

Fallo:<< Desestimamos la demanda iniciadora del presente proceso nº 715/2012, ya referenciado, y declaramos ajustado a Derecho el despido colectivo notificado a las trabajadoras de la empresa OLGRAU SL el 30 de octubre de 2012 absolviendo de los pedimentos de la demanda a las codemandadas OLGRAU S.L., OLMEDO PELUQUEROS S.L., OLMEDO GRAU S.L., BEAUTY SUPPLY S.L., MONTAGUT INVESTEMENT S.L., TWENTY PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA, TWENTY M PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA y NEW AIR PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA >>

✚ **Tercera sentencia:** La demanda fue interpuesta por el Comité de Empresa de Inversiones Generales Boston, SA. La demandada es una sociedad familiar cuya plantilla estaba compuesta por 76 trabajadores en abril de 2013 debido a que la explotación del hotel ha ido experimentando pérdidas, la sociedad se ha visto con la necesidad de promover un ERE. La empresa inició el período de consultas en la cual se decidió la extinción de los contratos de 13 trabajadores. Las alegaciones se basan en la vulneración de la libertad sindical, la falta de buena fe negocial y la inexistencia de causa justificativa.

La Sala analiza los datos aportados en los hechos probados y llega a la conclusión de que no existen circunstancias que acrediten que la empresa no actuó de buena fe, por ello no se puede declarar nula la decisión extintiva. Respecto al otro motivo de nulidad (vulneración del derecho de libertad sindical), la Sala entiende que este tipo de alegaciones se tienen que realizar mediante proceso individual (arts. 120 a 123 LRJS).

En cuanto a la existencia o no de causa económica, se prueba un prolongado período de pérdidas que se viene arrastrando desde el año 2009, como una igualmente persistente disminución del nivel de ingresos o ventas.

Fallo:<<Se desestima la demanda que ha dado lugar a los presentes autos núm. 334/2013, formulada por el Comité de Empresa de la demandada INVERSIONES GENERALES BOSTON, S.A., contra dicha empresa y se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva acordada por la misma con fecha 30.4.2013 >>.

✚ **Cuarta sentencia:** Demanda interpuesta por el Presidente y Secretaria del Comité de Empresa de la mercantil Real Zaragoza SAD. En septiembre de 2014 la Dirección del Real Zaragoza comunicó a los representantes legales de los trabajadores el inicio del procedimiento de despido colectivo. Las empresas aportaron junto con la comunicación de apertura del período de consultas una serie de documentos. En noviembre de 2014 se suscribió el acta final del período de consultas sin acuerdo. Las alegaciones de la parte demandante se basan en la inexistencia de un verdadero período de consultas, falta de documentación y existencia de grupo "patológico" de empresas entre las tres codemandadas.

En el fundamento de derecho cuarto se puede observar que el Real Zaragoza, SAD y la Fundación Real Zaragoza integran un grupo de empresas con efectos laborales. La controversia litigiosa radica en determinar si forma parte de dicho grupo "patológico" la Fundación Zaragoza 2032.

La Sala verifica que existe una situación de control por parte de la Fundación Zaragoza 2032 respecto del Real Zaragoza, SAD evidenciada porque 1) la Fundación Zaragoza 2032 es titular de la mayoría de los derechos políticos inherentes a las acciones del Real Zaragoza, SAD; 2) hasta noviembre de 2014 el presidente del patronato de la fundación y del consejo de administración de la sociedad anónima era la misma persona física, y 3) la Fundación Zaragoza 2032 concedió al Real Zaragoza, SAD un préstamo participativo.

Por lo tanto, para que exista un grupo de empresas "patológico" requiere la concurrencia de alguno de los elementos adicionales exigidos por la doctrina jurisprudencial.

En definitiva no se ha probado la concurrencia de ninguno de los requisitos adicionales (ni la confusión patrimonial, ni la unidad de caja, ni el uso abusivo de la dirección unitaria, etc....) determinantes de los grupos de empresas con efectos laborales respecto de la fundación Zaragoza 2013, por lo que procede absolver esta entidad en las peticiones formuladas en su contra.

El fundamento de derecho quinto alude a la inexistencia del período de consultas basado en el incumplimiento empresarial del deber de negociar de buena fe y de la obligación de aportar la perceptiva documentación.

El art. 124.11, párrafo 4º de la LRJS estatúa: "*La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas(...)*". Aunque en su nueva redacción se añade el adverbio "únicamente" para enfatizar el carácter tasado de las causas de nulidad del despido colectivo. Sin embargo, en aquellos casos en los que la empresa no negocie de buena fe equivale a una inexistencia del período de consultas. Varias sentencias señalan que para que se produzca un proceso realmente negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, lo que obliga a la empresa, no solo a exponer las características concretas de modificación y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectivo la información y documentación necesaria, pues de no ser así se declarará nula la decisión adoptada.

En cuanto a la documentación aportada, la parte demandante alega que la parte demandada no aportó documentación económica alguna de la Fundación Zaragoza 2032. Además, alega que tampoco se aportó el informe técnico acreditativo de la concurrencia de la causa organizativa; por lo tanto, no se ha aportado la documentación económica de la Fundación Zaragoza 2032, la documentación acreditativa de las causas económicas que cuantifique el ahorro de costes de externalización, ni los costes de esta, ni la mejora que supondría desde el punto de vista de la gestión, y el informe técnico acreditativo de la concurrencia de la causa organizativa. La omisión del informe técnico impidió que el período de consultas pudiera cumplir su finalidad, por lo tanto, se estima la pretensión principal de que se declare la nulidad del despido colectivo.

En relación a las causas económicas se puede observar que detrás de la decisión empresarial de despedir colectivamente se encuentran razones subjetivas predominantemente organizativas, no económicas. Esta Sala no puede presumir que sustituir 183 trabajadores por varias contratas supone por sí mismo una mejora en la gestión del club.

Fallo:<< Desestimamos la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por la Fundación Zaragoza 2032, estimando la pretensión principal de la demanda formulada por el comité de empresa del Real Zaragoza, SAD contra esta mercantil, la Fundación Real Zaragoza y la Fundación Zaragoza 2032, estimando la solicitud de que se declare la nulidad del despido colectivo realizado por el Real Zaragoza, SAD, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando solidariamente al Real Zaragoza, SAD y a la Fundación Real Zaragoza a estar y pasar por esta declaración y absolviendo a la Fundación Zaragoza 2032. Sin costas>>.

En las dos sentencias siguientes lo que se va analizar es la procedencia del despido colectivo alegando que concurren causas económicas.

✚ **Sentencia num.287/2013 de 11 de junio (sector agrario)**

Demanda interpuesta por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO y el Delegado Sindical de CC.OO en la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA) contra la misma y otros codemandados.

En octubre de 2012 se fusionan dos sociedades, creándose la actual SARGA, que es una empresa pública íntegramente participada por la Corporación Pública de Aragón SLU.

Tras la fusión se realizaron varias reuniones entre los representantes de SARGA y los sindicatos (UGT, CC.OO y OSTA) con el objetivo de reestructurar la plantilla ya que los ingresos de la empresa habían disminuido, por lo que ésta debía reducir sus costes. El 30 de enero de 2013 se alcanzó un preacuerdo entre ambas partes, en el cual se acordó la extinción del contrato de 75 trabajadores, y sólo lo haría con carácter forzoso en el caso de que no hubiera un número suficiente de trabajadores voluntarios (para los que se preveían mejoras indemnizatorias sobre las legalmente establecidas). No queda constancia en los hechos probados de si se produjo o no la ratificación del preacuerdo por los trabajadores.

A) El 22 de febrero de 2012 se inicia el procedimiento de despido colectivo, celebrándose once reuniones durante el período de consultas y alcanzándose un acuerdo el 21 de marzo de 2013 suscrito por Sarga, el comité intercentros de la antigua SODEMASA, el comité intercentros de la antigua SIRASA y los sindicatos UGT y OSTA. Por lo que respecta a las extinciones laborales el número de afectados se fijó en 87 trabajadores, incluyendo tanto a los integrados en concepto de voluntarios y en concepto de forzosos.

En cuanto a los "criterios de valoración para la selección del personal que debía salir forzoso" se recogen con todo detalle en el hecho probado sexto. Para determinar que se aplicasen los criterios mencionados anteriormente, se creó el llamado "comité de valoración" que estaba integrado por los sindicatos firmantes del acuerdo y la empresa (CC.OO se negó a participar). Queda debida corroborado en hechos probados que la situación económica SARGA negativa.

B) La Sala analiza las argumentaciones aportadas por la parte demandante, que solicita que se declare nulo y subsidiariamente no ajustado a derecho el despido colectivo enjuiciado.

La parte actora realizó un breve resumen en el cual señaló todo el procedimiento llevado a cabo para realizar el ERE. Por lo tanto, la Sala expone el compromiso empresarial de no tramitar durante dos años nuevos ERES. La consecuencia de ello es que casi el 95% del total de la plantilla disfrutaron de un compromiso de mantenimiento del empleo, a cambio de que 87 trabajadores sufran la extinción de sus contratos de trabajo (la mayoría de acogieron de manera voluntaria); lo que significa, que la estimación de la demanda supondría dejar sin efecto la voluntad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes sindicales.

A pesar de que CC.OO es legítima para impugnar un despido colectivo; en este caso, sería ir en contra de la voluntad de los trabajadores ya que se trata de una extinción contractual ontológicamente distinta de aquella que se realiza unilateralmente por el empresario.

En cuanto al período de consultas, la Sala entiende que efectivamente la empresa ha actuado de buena fe ya que alcanzó un preacuerdo con los representantes de los trabajadores, para ello se basa en el art. 64 LC: *"el acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas"* aunque no se trate de una empresa en concurso. Además, también se prueba que con posterioridad al preacuerdo tuvo lugar el período de consultas (once reuniones) que finalizó con acuerdo definitivo.

La parte actora basa la mayoría de sus alegaciones en la insuficiencia de la documentación aportada (solicitud de 42 documentos), en este caso, la Sala concluye que se trata de una pretensión que constituye una exigencia documental exorbitante; sin embargo, señala que la existencia de alguna irregularidad concreta en la documentación aportada por la misma, no conlleva, por sí sola, la nulidad del despido siempre que se haya cumplido la finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el período de consultas y de conocer documentalmente la situación real de la empresa sobre la que se justifican los despidos.

En definitiva, la Sala apoya, que la empresa entregó a los representantes de los trabajadores la documentación prevista en el art. 51.2 ET y en los arts. 3 a 5 del Real Decreto 1483/2012, lo que les permitió disponer de la información necesaria para realizar el periodo de consultas y conocer cumplidamente la situación de la empresa, como así ha sido reconocido por los sindicatos mayoritarios en esta empresa, lo que obliga a rechazar esta causa de nulidad del despido.

Otra de las causas que alega la parte demandante es la vulneración de derechos fundamentales (art. 14 CE) por haberse producido discriminación entre el personal directivo y el de producción.

Para los primeros, sostiene que la empresa reservó la designación de aquellos que iban a ser despedidos; y para los segundos alude a que la empresa emplearía el criterio relativo a la carga de trabajo, lo que constituye una distinción discriminatoria. Además, el informe emitido por ITSS avala la causa alegada por la parte demandante, ya que sostiene que dicha distinción resulta discriminatoria; aunque la sala no aceptará este planteamiento y desestimará la alegación. La Sala se basa en que no concurren ninguno de los factores de discriminación citados en el art. 14 CE (sexo, raza, pertenecía a un sindicato, etc....) y señala que en todo caso podría invocarse el principio general de igualdad.

Por último, la Sala debe examinar si concurren o no las causas económicas y organizativas alegadas por la empresa para proceder al despido colectivo. Tras realizar el análisis del contenido del art. 51.1 ET y la sentencia de esta misma Sala nº 650/2012, de noviembre, se llega a la conclusión de que debe haber una conexión entre la situación económica negativa y la extinción de los contratos de trabajo, para que se entienda justificada ésta.

De los hechos probados queda debidamente acreditada la situación económica negativa como consecuencia de los ajustes presupuestarios de la CC.AA. En cuanto a las causas organizativas el hecho de la fusión de dos sociedades implica una reorganización empresarial y un exceso de plantilla para llevar a cabo las tareas asignadas.

Fallo: Desestimamos la demanda interpuesta por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Aragón y por el delegado sindical de la sección sindical de CC.OO. en la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU, declarando ajustado a derecho el despido colectivo acordado por la mercantil Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU y los representantes legales de los trabajadores el 21 de marzo de 2013, absolviendo de las pretensiones formuladas en su contra a los codemandados Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU; el comité intercentros de la antigua Sociedad de Desarrollo Medioambiental de Aragón, SAU; el comité intercentros de la antigua Sociedad de Infraestructuras Rurales Aragonesa, SA; el delegado sindical de la sección sindical de UGT en la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU; la Federación de Industria y Agroalimentaria de la UGT (FITAG); el delegado sindical de la sección sindical de OSTA en la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU; y la Federación de Servicios Públicos de OSTA.

✚ Sentencia num.509/2013 de 6 de noviembre (sector transporte urbano)

La demanda fue interpuesta por el Comité de Empresa de Autobuses Urbanos de Zaragoza SAU frente a la misma y FOAGASA.

La parte actora alegó incumplimiento del deber de negociar e incumplimiento de entrega de la documentación mínima o necesaria, así como también que la causa alegada por la empresa era meramente coyuntural y no tenía un carácter estructural. Además, la decisión no era ni adecuada ni proporcional a las causas alegadas ya que no habían sido valoradas las alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores.

La Sala desestima las alegaciones presentadas por entender que sí se han aportado los documentos obligatorios, también se comprueba que sí hubo período de consulta (quince reuniones) con diversas propuestas de ambas partes.

En cuanto a la existencia de la causa alegada, la Sala analiza la doctrina jurisprudencial desde la STS de 14 de junio de 1996, hasta llegar al marco normativo vigente, de la cual se afirma la flexibilización del legislador, respecto a los requisitos precisos para la admisión de decisiones extintivas de relaciones laborales por causas objetivas.

Prácticamente se ha "*eliminado literalmente toda referencia a lo que anteriormente se venía denominando conexión de funcionalidad o instrumentalidad*", entre la causa y la medida; concluyendo, que la reforma operada elimina los elementos de causalidad y mínima proporcionalidad de las medidas, así como su juicio de razonabilidad que toda empresa debía justificar.

Para esta Sala ha quedado acreditado que la supresión de las líneas -la 20 y 45- y la reducción de recorridos de otras, en especial en los coincidentes con el tranvía justifican la decisión empresarial. No obstante, de acuerdo con la tesis anteriormente expuesta le corresponda a la norma vigente el determinar si la extinción colectiva combatida -en cuanto al número de contratos a extinguir o en cuanto a la adopción de medidas alternativas al despido- es correlativa o se corresponde con las causas productivas u organizativas alegadas.

Para finalizar, no queda, sino añadir que acreditados los extremos previstos en el supuesto de hecho la norma no incumbe a los Tribunales de Justicia tratar de hallar otras soluciones organizativas que se estimen más adecuadas sustituyendo la misión que la ley y la realidad económica encomienda al empresario.

Fallo: Desestimamos la demanda iniciadora del presente proceso nº 472/2013, presentada por el Comité de Empresa de Autobuses Urbanos de Zaragoza SAU interpuesta contra Autobuses Urbanos de Zaragoza SAU y declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva enjuiciada. Absolvemos libremente a la empresa demandada de cuantos pedimentos contra ella han sido deducidos.

A continuación, voy a realizar el análisis de una Sentencia de expediente de regulación de empleo contra el Auto de 16 de septiembre de 2011 del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Zaragoza. A pesar, de que se trate de un procedimiento en concurso de acreedores en este recurso lo que se alega es la improcedencia de dichas extinciones.

✚ **Sentencia num.81/2012 de 28 de febrero (sector comercialización productos limpieza)**

Demanda presentada por el Comité de Empresa Vitrex sobre extinción colectiva de contratos de trabajo.

En el auto de 29 de junio de 2010 se le autoriza a la empresa la extinción de la relación laboral con sus trabajadores. En fecha anterior esta empresa fue declarada en concurso (declaración voluntaria de concurso), como consecuencia de ello la administración concursal quedo integrada en parte por tres de sus acreedores. En dicho procedimiento concursal, se presentó propuesta anticipada de liquidación, la cual fue aceptada tras varios trámites.

La demandante denuncia infracción de los arts. 8 y 64 de la LC, y el 1 y 51 del ET. Por lo tanto, solicita literalmente *“la improcedencia de los despidos colectivos instados por la representación de Vitrex, S.L., previa declaración del grupo de empresas a efectos laborales integrado por las sociedades y personas físicas referidas, reconociendo el derecho al abono de los salarios dejados de percibir”*.

La Sala analiza los datos probados y afirma que el recurso planteado carece de puridad en cuanto a los hechos ya que no aporta ninguna referencia que se relacione con lo que alega. Para avalar su petición, la parte actora solicita se incorporen a la resolución recurrida dos informes que aluden a la concurrencia de grupo de empresa (uno, elaborado por la Dirección del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón; y otro, realizado por un economista del Comité de Empresa); el acuerdo ante el SAMA (en concreto aparatado 6º sobre los compromisos futiros); un informe denominado *“Análisis Económico de los Servicios Logísticos Prestados al Resto de Empresas de Grupo”*; y los hechos probados 7º al 16º de la sentencia firme de 2 de abril de 2011 dictada por esta Sala [amparo del art. 191.c) LPL].

La Sala analiza diversa doctrina judicial, y llega a la conclusión de que, a pesar de tener personalidad jurídica independiente, las empresas “Vitrex, S.L y Vitrex Menaje, S.L.” forman una unidad indistinta en el orden material que conduce a la consideración del grupo de empresas. Por lo tanto, se reconoce la existencia de una dirección unitaria de las sociedades, así como un grado de notable identificación de las mismas en la toma de decisiones. También es significativo el compromiso adoptado ante el SAMA.

Finalmente, la Sala estima parcialmente este recurso de suplicación ya que no se puede comprobar el estado económico y financiero de “Vitrex menaje, S.L” y tampoco se puede afirmar que estén acreditadas las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas ni que se conozcan con exactitud los objetivos que se proponen alcanzar con ellas.

Fallo: Estimamos en parte el recurso de suplicación núm. 21 de 2012, ya identificado antes, y, en consecuencia, revocando el auto recurrido, se desestima la solicitud de extinción colectiva de las relaciones laborales de la empresa "VITREX, S.L." a que se refiere este procedimiento.

Por último, hay que señalar que muchas de las sentencias no pueden ser estudiadas a fondo debido a que son interpuestas por trabajadores, a pesar de ello, hay que tenerlas presentes ya que éstas en un principio tuvieron su origen en un proceso colectivo (como pueden ser las extinción de los contratos de trabajo, los ERES, etc....). Estas sentencias sirven de apoyo a la hora de analizar las que verdaderamente tratan procesos colectivos.

OTRAS CUESTIONES

Como hemos mencionado en el apartado anterior, hay una serie de sentencias que tratan los despidos colectivos en caso de concurso de acreedores. Este tipo de sentencias como lo hemos estudiado anteriormente, las pueden impugnar tanto los trabajadores de forma individual como los representantes legales de los trabajadores atendiendo al tipo de alegación.

- ✓ Reclamaciones colectivas: De las once sentencias que tratan estos despidos, sólo una de ellas es interpuesta por los representantes de los trabajadores.

Sentencia num.530/2013 de 8 de noviembre.

Demanda presentada por Comité de Empresa de INASA FOIL SABIÑANIGO S.L.U contra el Auto dictado por el Juzgado de primera Instancia e Instrucción nº 3 de Huesca, siendo la demandada la Administración concursal de INASA FOIL SABIÑANIGO.

El Comité de Empresa el 28 de junio de 2013 presenta demanda de despido basada en el ex art. 64 LC. Esta es denegada mediante Auto de fecha 19 de julio de 2013. La Sala, concedió un plazo de tres días para que pudiesen manifestar su derecho frente a la inadmisión, pero finalmente la desestima ya que entiende que no es de aplicación dicho art.

La demandante denuncia infracción de lo dispuesto en el art 64 y 148.3 LC, en relación con el art. 24.1 CE.

La Sala manifiesta la inexistencia de infracción alguna al derecho de los recurrentes a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, no descarta que se puedan haber producido infracciones de la LC que el Comité recurrente denuncia.

En el fundamento de derecho tercero se estudia lo dispuesto en los apartados 4 y 10 del art. 64 LC y la STS de 13 de abril de 2011, en la cual se indica cómo debe actuar un trabajador cuando se produzca incumplimiento de la obligación del abono del salario [basado en el art. 50.1.b) ET]. En esta ocasión, el legislador permite que este tipo de extinción se incluya dentro de los llamados expedientes judiciales (o concursales). La finalidad de esta transformación es evitar la solución individual de un problema que tiene incidencia colectiva.

La Sala expone que el Comité de Empresa es legítimo para solicitar al juez la extinción de los contratos de trabajo de todos los trabajadores (109), por tanto, estima el recurso y repone los autos al momento inmediatamente anterior al de ser dictada la resolución recurrida. Se procede a la admisión y continuación del procedimiento por sus trámites.

Fallo: Estimamos el recurso de suplicación nº 505/2013, ya referenciado, interpuesto contra el auto nº 154/2013 dictado en diecinueve de julio del corriente por el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 3 de los de Huesca en el denominado *incidente concursal laboral* nº 8000328/2013 abierto en autos de Concurso nº 328/2013 relativo a Inasa Foil Sabiñánigo S.L.U., que revocamos y dejamos sin efecto. Reponemos las actuaciones al momento inmediatamente anterior a ser dictada la resolución recurrida, habiendo de ser admitida la solicitud de extinción colectiva y continuado el procedimiento por sus trámites. Sin costas.

- ✓ Reclamaciones individuales: La mayor parte de las demandas son formuladas por trabajadores individuales (incidente concursal laboral).

Sentencia num.600/2014 de 8 de octubre

Demanda interpuesta por D. Jose Daniel contra el auto dictado por el Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Zaragoza de fecha 2 de junio de 2014; contra la mercantil Almacenes y Transportes Revilla S.A (ALTRESA), la administración concursal Asesoría Ruiseñores S.L, FOGASA, las empresas del grupo PRAINSA sobre incidente concursal.

El 3 de abril de 2014 el Juzgado de lo mercantil autoriza la extinción y suspensión de los contratos de trabajo de la empresa concursada. El trabajador presenta demanda de incidente concursal solicitando la nulidad de dicho auto y subsidiariamente que se declare nulo o improcedente su despido, éste es inadmitido mediante auto el 2 de junio de 2014.

En estos recursos tienen especial relevancia los hechos en los que las partes fundan materialmente sus pretensiones, éstos pueden ser sustantivos (en los que se fundamenta la pretensión del actor) o procesales (son los que se producen dentro del correspondiente procedimiento judicial).

La Sala, al examinar la doctrina considera que debe desestimar la nulidad del auto por insuficiencia fáctica, así como los motivos de revisión histórica al promover una controversia exclusivamente procedimental, no jurídico-sustantiva. Además, una vez analizados los motivos expuestos, afirma que una de la diez razón afecta a la relación laboral individual y que las nueve restantes tienen de carácter colectivo. Por el contrario, lo que le afecta al trabajador individualmente son su polivalencia y capacitación que no es menor que la de sus compañeros (argumentando que su inclusión en la lista de trabajadores despedidos es una represalia por haber sido representante sindical) y la vulneración de la garantía de indemnidad.

La Sala estima parcialmente la demanda ya que entiende que estas alegaciones sí afectan estrictamente al contrato de trabajo del actor.

Fallo: Desestimamos la pretensión principal del recurso de suplicación interpuesto por D. Jose Daniel contra el auto dictado por el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Zaragoza el 2 de junio de 2014 , declarando no haber lugar a la solicitud de que se anule esta resolución judicial y estimamos parcialmente la pretensión subsidiaria, revocando este auto a fin de que el Juzgado de lo Mercantil tramite el incidente concursal laboral con la finalidad de resolver la pretensión consistente en que se declare la nulidad o en su caso la improcedencia del despido del actor con base en sus alegaciones relativas a que la polivalencia y capacitación del demandante no es menor que la de sus compañeros, por lo que su inclusión en el listado de los trabajadores despedidos es una represalia por haber sido representante sindical y por asesorar al comité de empresa, así como que se ha vulnerado su garantía de indemnidad por haber ejercitado la actora acciones relativas a su relación laboral.

En relación con la sentencia anterior, a continuación voy analizar la **Sentencia num.568/2014 de 1 de octubre** en la cual la demanda la formula Isacc otro trabajador de la empresa concursada y solicita en primer lugar que se anule el auto impugnado para que por el Juez de instancia se dicte otro subsanando sus omisiones y subsidiariamente se declare la admisión a trámite de la demanda de incidente concursal.

Al igual que en el caso anterior, la Sala la se ve obliga a rechazar el motivo suplicacional; así como los motivos de revisión. Sin embargo, el trabajador alega polivalencia y capacitación (afecta estrictamente al contrato de trabajo del actor), lo que lleva a que la Sala a estimar parcialmente la pretensión subsidiaria del recurso de suplicación.

Fallo: Desestimamos la pretensión principal del recurso de suplicación interpuesto por D. Isaac contra el auto dictado por el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Zaragoza el 8 de mayo de 2014 , declarando no haber lugar a la solicitud de que se anule esta resolución judicial y estimamos parcialmente la pretensión subsidiaria, revocando este auto a fin de que el Juzgado de lo Mercantil tramite el incidente concursal laboral con la finalidad de resolver la pretensión consistente en que se declare la nulidad o en su caso la improcedencia del despido del actor con base en sus alegaciones relativas a que la polivalencia y capacitación del demandante no es menor que la de sus compañeros, por lo que su inclusión en el listado de los trabajadores despedidos es una represalia por haber sido representante sindical y por asesorar al comité de empresa.

Para concluir este apartado, cabe recordar que los autos dictados por los Juzgados de lo Mercantil resolviendo el procedimiento concursal del art. 64 de la LC (esta norma legal utiliza inapropiadamente la denominación "expediente") se pueden impugnar mediante la interposición de recurso de suplicación y mediante la demanda de incidente concursal laboral.

La legitimación para recurrir en suplicación contra este auto está atribuida a los representantes de los trabajadores, no a estos individualmente. Los trabajadores solo pueden combatirlo interponiendo la demanda de incidente concursal laboral.

Además, en aquellas cuestiones referentes a la falta de reuniones en el periodo de consultas y la omisión en el auto de la cuantificación precisa de las indemnizaciones, como las cuestiones de fondo relativas a la procedencia de las causas justificativas del despido por existencia de grupo de empresas, no son temas referidos a la estricta relación jurídica individual, por lo que los trabajadores no tienen legitimación para impugnar el auto del Juzgado de lo Mercantil con base en ellas.

Destacar también, que en la mayoría de las sentencias se produce una inadecuación de proceso que viene motivada por la falta de legitimación que tienen los trabajadores para impugnar determinadas cuestiones.

CONCLUSIONES

Mediante la elaboración de este trabajo, he podido conocer con más profundidad la reforma que se produjo en relación con el despido colectivo ya que era un tema que suscitaba mi interés desde el principio. Al realizar el estudio de la legislación a partir de la reforma de febrero de 2012 y la doctrina judicial he podido extraer una serie de conclusiones que las desarrollaré a continuación:

- La primera: En la actualidad, las empresas tienen más libertad y flexibilidad para poder solicitar la extinción de los contratos colectivos ya que en la nueva redacción se han suprimido aspectos importantes. Uno de los más destacados es la que afecta a las causas alegadas por la empresa para la solicitud de los despidos, y es que se ha eliminado la razonabilidad de la decisión extintiva y; además, en las causas económicas el empresario ya no deberá probar que la situación negativa afectaría a la viabilidad futura de la empresa.
- También se han producido cambios en el desarrollo del procedimiento. En cuanto al inicio del despido, anteriormente se solicitaba autorización a la Autoridad Laboral ya que ella es la que tiene la potestad de iniciarlo o no; y en este momento, se comunica a los representantes de los trabajadores y con ello se inicia el período de consultas. Dicho período deber ser comunicado mediante escrito dirigido a los representantes de los trabajadores y al empresario con copia a la autoridad laboral; junto con él se debe aportar una serie de documentación. En este caso, la Autoridad solo forma parte del procedimiento, pero sin tener facultad absoluta. Lo que se pretende es que en el período de consultas lleguen a un acuerdo ambas partes, al finalizar el período habrá que comunicar el resultado a la Autoridad Laboral. En el caso de que no se haya llegado a un acuerdo será el empresario el encargado de notificar el despido a los trabajadores de forma individual. Esta decisión podrá ser impugnada por el trabajador o por los representantes legales de los trabajadores.
- Por último, señalar que la nueva redacción da protección a aquellos que los despidos afecten a más de 50 trabajadores, en este caso la empresa tendrá que realizar un plan de medias sociales con el objetivo de que puedan recolocar aquellos que perdieron su puesto de trabajo.

Por otro lado, también quiero señalar que el procedimiento de los despidos colectivos en caso de concurso de acreedores también se ha modificado recientemente. Con la nueva redacción del art. 64 LC se da un nuevo enfoque, aunque siguen existiendo algunas lagunas interpretativas. Al analizar la legislación se puede observar que en este procedimiento se ha introducido un proceso de negociación impuesto a través del período de consultas. A pesar, de que es una buena solución tiene una serie de inconvenientes independientemente de si se llega a un acuerdo o no. Aunque lo más destacado en este proceso es la ausencia de los trabajadores afectados, pues éstos no pueden formar parte en el juicio lo que les lleva a la indefensión.

En cuanto a la impugnación de los Autos que admiten las extinciones de las relaciones laborales, señalar que la mayor parte de los recursos son presentados por los trabajadores individualmente. Estos recursos son estimados parcialmente puesto que se produce inadecuación del proceso, es decir, en la demanda alegan motivos de carácter colectivo que no pueden ser tenido en consideración.

En definitiva, el objetivo que se pretendía con las reformas era simplificar y flexibilizar el procedimiento de despido colectivo, aunque no han tenido en cuenta que con estos cambios los conflictos colectivos entre las partes aumentan. Por todo lo anteriormente expuesto, no me queda más que ratificar que los cambios producidos en las normas afectan en gran parte a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Alcázar, A. (2015). El despido colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial (1ª ed.). Navarra: Lex nova.

Arias, A. (2014). *Tres años de reforma del despido colectivo, ¿ha seguido su propósito el legislador?*. Madrid: Dykinson, S.L.

Desdentado, A. (2012). Sobre los despidos colectivos en el concurso. Algunas reflexiones críticas a propósito del libro "Despido colectivo y concurso de acreedores de José María Ríos Mestre". *Revista Justicia Laboral*, 13-30.

Falguera, M.A. (2015). *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del período de consultas: criterios judiciales* (1ª ed.). Albacete: B.Bomarzo.

Guerrero, E. (2013). Estabilidad en el empleo y reforma laboral: la debilitación de un principio. *Revista de derecho social*, 95-106.

Montoya, A. (2001). La estabilidad en el empleo recuperación de un principio. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 33, 67-73.

Orellano, N.A. (2015). Ríos Menestre, J.M., Despido colectivo y concurso de acreedores, ed. Civitas, Navarra, 2012, 741 págs. *La ley digital* 360, 1-5.

Rinción, C. (2014). La decisión empresarial de despedir y otras formas de extinción de la relación Laboral. *Despidos: una forma distinta y práctica de estudiarlos* (6ª ed.). Madrid: Ediciones CEF.

Sáez, C. (2015). Regulación de empleo en la empresa concursada: la reforma del procedimiento del art. 64 de la Ley Concursal. *La ley digital* 360, 1-40.

LEGISLACIÓN

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

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.

Ley 36/2010, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal.

JURISPRUDENCIA MENOR

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 10 de diciembre de 2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 28 de febrero de 2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 8 de noviembre de 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 14 de enero de 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 10 de septiembre de 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 6 de noviembre de 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 8 de octubre de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 1 de octubre de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 26 de enero de 2015.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 4 de abril de 2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 5 de diciembre de 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 17 de julio de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 14 de enero de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 17 de diciembre 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 27 de mayo de 2015.