

Un pouco de todo do despedimento colectivo

A bit of everything on collective dismissal



ISABEL OLMOS PARÉS

Maxistrada da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia

Resumo

A profunda reforma do despedimento colectivo desde o punto de vista substantivo colocou a regulación actual no nivel mínimo esixido pola directiva comunitaria nesta materia. Así mesmo, permitiu establecer diferenzas importantes en relación coa extinción colectiva en situación de concurso de acredores e esixiu a creación dunha nova modalidade procesual de despedimento até agora inexistente.

Palabras chave: despedimento colectivo, concurso, modalidade procesual, directiva comunitaria.

Abstract

The profound reform of collective dismissal from the substantive point of view has placed the current regulation on collective redundancies to the minimum requirements of the Community Directive. Additionally, it has allowed to establish significant differences in relation to collective extinction in a situation of bankruptcy and demanded the creation of a new procedural modality of hitherto non-existent dismissal.

Keywords: *collective dismissal, bankruptcy, procedural modalities, community directive.*

1. Introducción

O despedimento colectivo sufriu coas últimas reformas laborais¹ profundos cambios substantivos, os cales comportaron mudanzas e reformas de tipo procesual. O obxecto deste traballo é tratar ambos os aspectos brevemente para ter unha mellor idea do resultado final.

2. Antecedentes históricos

2.1. A Directiva 1975/129/CEE, do 17 de febreiro

A Directiva 1975/129/CEE, do 17 de febreiro, relativa á aproximación das lexislacións dos estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos, utilizaba a denominación de «despedimento colectivo» para designar os despedimentos efectuados por un ou varios motivos que non fosen inherentes á persoa dos traballadores cando se superasen determinados limiares numéricos. A devandita directiva, destinada a establecer determinadas garantías neste tipo de despedimento, non se aplicaba, con todo, nos seguintes casos:

- 1) Despedimentos colectivos efectuados no marco de contratos de traballo subscritos por unha duración para unha tarefa determinada (léase contratos de obra e/ou servizo determinados), agás se tiñan lugar antes da finalización dos contratos.
- 2) Despedimentos de persoal das administracións públicas ou das institucións de dereito público.
- 3) Tampouco se aplicou en principio aos traballadores afectados polo cesamento de actividades do centro de traballo resultado dunha decisión xudicial, o que logo foi obxecto de modificación, como se verá.

Nesta primeira norma comunitaria as garantías previstas consistían basicamente, por unha banda, na existencia dun período de consultas entre o/a empresario/a e os representantes dos traballadores con vistas a chegaren a un acordo (art. 2.1); e, pola outra,

¹ Refírome ás reformas operadas en primeiro lugar coa Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo (BOE do 18 de setembro de 2010) e logo co Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral (BOE do 11 de febreiro de 2012).

na notificación (que non autorización previa) á autoridade pública competente acompañada de todos os informes útiles referidos ao proxecto de despedimento colectivo (motivos, número de traballadores que ían ser despedidos, número de traballadores habitualmente empregados e período en que se prevía efectuar os despedimentos, véxase o art. 3.1).

2.2. A Directiva 1992/56/CEE, do 24 de xuño

A Directiva 1975/129/CEE, do 17 de febreiro, foi modificada pola Directiva 1992/56/CEE, do 24 de xuño. Os cambios máis relevantes da reforma foron, a meu entender, estes:

- 1) A supresión do suposto de inaplicación inicialmente previsto no tocante aos traballadores afectados polo cesamento de actividades do centro de traballo resultado dunha decisión xudicial.
- 2) A posibilidade de que, con todo, o procedemento de despedimento colectivo que na anterior directiva viña referido á notificación á autoridade laboral da existencia dun proxecto de despedimento colectivo non fose aplicable –ou o que é o mesmo, que os estados membros non estivesen obrigados a aplicaren os devanditos requisitos– no caso de despedimentos colectivos producidos polo cesamento das actividades do establecemento motivado por decisión xudicial.
- 3) Engadiuse un artigo 5 bis para dicir que «os estados membros procurarán que os representantes dos traballadores e/ou os traballadores dispoñan de procedementos administrativos e/ou xurisdicionais co obxecto de facer cumprir as obrigas establecidas nesta directiva», o que está na orixe da coñecida autorización administrativa previa para proceder ao despedimento colectivo suprimida pola última reforma laboral².

2.3. A Directiva 1998/59/CE, do 20 de xullo, e a regulación española antes das dúas últimas reformas laborais

A Directiva 1998/59/CE, do 20 de xullo, relativa á aproximación das lexislacións dos estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos, codifica as dúas anteriores, mais agás pequenos cambios non varía en esencia o contido da Directiva 1975/

² Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral (BOE do 11 de febreiro de 2012), actualmente en trámites de validación.

129/CEE, do 17 de febreiro, após a modificación operada no ano 1992. Como consecuencia natural desta directiva de 1998 e da posibilidade de que os estados membros aplicasen ou introducisen disposicións legais, regulamentarias ou administrativas máis favorables para os traballadores, o lexislador español foi inserindo sucesivas melloras no artigo 51 do Estatuto dos traballadores (ET), que na Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores tiña como epígrafe a de «Extinción por causas tecnolóxicas, económicas e forza maior»³.

A regulación legal no momento anterior á primeira reforma laboral en tempo de crise⁴ supoñía que o noso ordenamento xurídico laboral introducira como melloras legais por encima do previsto na normativa comunitaria, en esencia, as seguintes:

- 1) Non excluír os traballadores das administracións públicas.
- 2) Concretar os motivos que non resultasen inherentes á persoa dos traballadores definindo o despedimento colectivo por dous elementos: un, o número de traballadores afectados dentro dun período de referencia de 90 días; e dous, os motivos identificados como causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, así como o significado de tales causas, a través dun concepto finalista e causal.
- 3) Requirer unha autorización administrativa fronte á simple notificación á autoridade pública esixida na Directiva, obtida aquela a través dun procedemento administrativo en que se garante o cumprimento dos requisitos (entre eles o procedemento de información e consulta aos traballadores).
- 4) Que o período de consultas puidese versar sobre as causas motivadoras do expediente cando a normativa comunitaria só establece que «as consultas versarán, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias...».

³ Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores (BOE do 14 de marzo de 1980).

⁴ Antes da reforma laboral operada pola Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo (BOE do 18 de setembro de 2010).

3. As reformas laborais na crise

3.1. A primeira reforma laboral

A primeira reforma laboral da crise, o Real decreto lei 10/2010, do 16 de xuño, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo (BOE do 17 de xuño de 2010), validado despois pola Lei 35/2010, do 17 de setembro, de igual nome (BOE do 18 de setembro de 2010), supuxo xa unha rebaixa nas melloras legislativas introducidas até a data polo Estado español fronte aos mínimos esixidos pola normativa comunitaria. Isto afectou fundamentalmente á definición das causas (ou dos motivos), que xa non estiveron presididas por esa idea finalista de superación dunha situación económica ou contribución a superar as dificultades, senón pola simple descrición da situación obxectiva que xustificaría o devandito tipo de extinción colectiva, a se atenuar por tanto a causalidade do despedimento; o resto, porén, permaneceu inalterado.

3.2. A segunda gran reforma laboral

Operada recentemente polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral (BOE do 11 de febreiro de 2012), e arestora pendente de validación, reduce de novo as vantaxes acumuladas até a data ao descender até o nivel mínimo da directiva comunitaria e manter nos mesmos termos a definición das causas motivadoras do despedimento colectivo que introducira a Lei 35/2010, isto é, a través desa simple constatación da situación obxectiva, que no caso de despedimento económico –engádese agora– se producirá pola simple diminución do nivel de ingresos ou de vendas durante tres trimestres consecutivos, alén de polo seguinte:

- 1) Desaparece a autorización administrativa previa, que é substituída pola entrega dunha copia á autoridade laboral do escrito e a documentación anexa que o/a empresario/a dirixe á representación legal dos traballadores para comunicar a apertura do período de consultas.
- 2) O período de consultas xa non versará sobre as causas motivadoras do despedimento colectivo, senón como mínimo sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e atenuar as súas consecuencias mediante o recurso a medidas sociais de acompañamento.

3) A decisión empresarial, existir ou non acordo, adoptarase procedendo á notificación individual aos traballadores afectados, coa posibilidade de que convencionalmente se establezan prioridades para determinados colectivos de traballadores.

4) A decisión empresarial pode ser impugnada pola representación legal ou sindical dos traballadores ou polos traballadores individualmente considerados, aínda que o primeiro tipo de impugnación producirá a paralización das segundas até a súa resolución.

4. O despedimento colectivo en situación concursal

4.1. A reforma da Lei concursal

Sintetizadas as liñas mestras da actual regulación substantiva do despedimento colectivo, a primeira cuestión que procede resaltarmos é a diferente regulación do despedimento colectivo segundo nos atopamos nunha situación extraconcursal ou concursal, isto é, no caso de a empresa ser declarada en concurso.

A Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal (LC, BOE do 10 de xullo de 2003), tamén foi obxecto de reforma recentemente a través da Lei 38/2011, do 10 de outubro (BOE do 11 de outubro de 2011), o que afectou, entre outros moitos preceptos, ao seu art. 64, que como é sabido regula o procedemento de extinción colectiva dos contratos de traballo dunha empresa declarada en concurso. A modificación da LC tivo lugar á marxe da última reforma laboral quizais porque esta última se produciu en febreiro de 2012 e aquela é de outubro de 2011, cando apenas levaba un ano en vigor a reforma laboral operada pola Lei 35/2010, que como sinalamos non eliminou a autorización administrativa previa para proceder ao despedimento colectivo.

4.2. Diferenzas e coincidencias entre despedimento colectivo concursal e extraconcursal

4.2.1. A autorización

Cando o/a empresario/a se ache en situación concursal, deberá solicitar do/a xuíz/a mercantil que acorde a extinción colectiva dos contratos de traballo; en cambio, no caso de non existir declaración de concurso poderá adoptar esta medida extintiva libremente e cumprir só coa obriga de información e consulta aos traballadores do art.

51 do ET. En calquera caso, se o/a empresario/a declarado/a en concurso procede a despedir de xeito que supere os limiares numéricos do art. 51 do ET sen a autorización previa do/a xuíz/a do concurso, o despedimento é nulo. Así o sinala expresamente o art. 124 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social (BOE do 11 de outubro de 2011) por dúas veces: unha no terceiro parágrafo do art. 124.9 e outra vez na alínea c) do art. 124.11.

De igual maneira, o despedimento será nulo se o/a empresario/a intenta eludir as formalidades legais do art. 51.1 do ET despedindo polas mesmas causas obxectivas en períodos sucesivos de 90 días por debaixo dos limiares numéricos do referido precepto.

Canto ao procedemento de extinción, pola aplicación supletoria da lexislación laboral a que se remite o art. 64.11 da LC, cabe entendermos que o período de consultas dentro do expediente extintivo concursal só versará sobre a posibilidade de evitar ou reducir os efectos e xa non, tampouco, sobre as causas motivadoras desta.

4.2.2. O caso de peche do centro de traballo por decisión xudicial

Como se expuxo con anterioridade, a regulación comunitaria –desde a Directiva 1992/56/CEE, do 24 de xuño– era aplicable aos casos en que o despedimento colectivo resultaba consecuencia do cesamento de actividades do centro de traballo cando estaba motivado por unha decisión xudicial; ora ben, ao tempo permitía que non se aplicase o procedemento de despedimento colectivo que constitúen na norma comunitaria basicamente o período de consultas e a notificación (que non autorización á autoridade pública).

No ordenamento xurídico español, a única posibilidade prevista legalmente no tocante ao cesamento de actividade por decisión xudicial (sen prexuízo do réxime sancionador da Lei sobre infraccións e sancións na orde social⁵) está prevista na alínea 4 do artigo 44 da LC, a respecto do cal debemos salientar a modificación introducida pola Lei 38/2011.

⁵ Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social (BOE do 8 de agosto de 2000).

En efecto, aínda que o parágrafo primeiro do art. 44 da LC se mantén nos mesmos termos que antes, isto é, a dicir que o/a xuíz/a do concurso poderá «acordar mediante auto o cerramento da totalidade ou de parte das oficinas, establecementos ou explotacións de que fose titular o debedor, así como cando exercese unha actividade empresarial, o cesamento ou a suspensión, total ou parcial, desta», incorpora como novidade no parágrafo segundo que «cando as medidas supoñan a extinción, suspensión ou modificación colectivas dos contratos de traballo, incluídos os traslados colectivos, o xuíz actuará conforme o establecido no artigo 8.2 e simultaneamente iniciará o expediente do art. 64. A administración concursal na súa solicitude deberá dar cumprimento ao disposto no art. 64.4».

Deste xeito, a lexislación concursal española mantén como mellora a esixencia de seguir o procedemento de regulación de emprego, o expediente concursal do art. 64 da LC, con autorización incluída do/a xuíz/a do concurso, nun suposto en que a norma comunitaria libera o Estado español de cumprila. Ademais, podemos dicir que coa modificación operada na reforma se incrementan as garantías dos traballadores, se temos en conta que o que trata de evitar a norma é que se produza o peche do establecemento empresarial ou o cesamento da actividade empresarial sen que ao mesmo tempo se extinguisen os contratos de traballo afectados por eles.

Iso é así porque a LC prevé, dunha parte, un procedemento, normalmente o incidente concursal xeral, para a solicitude e obtención da devandita autorización de peche ou cesamento de actividade; e, da outra, no caso de que iso implique a extinción colectiva de contratos de traballo (ou outras medidas colectivas), o procedemento ou expediente de extinción colectiva previsto no art. 64 da mesma LC que finaliza co auto do/a xuíz/a do concurso que extingue os contratos de traballo. Antes da reforma, a ausencia do adverbio «simultaneamente» traía como consecuencia que ambos os procedementos non tivesen por que coincidir no tempo, e daquela existía a posibilidade de que se autorizase o peche ou cesamento de actividade e, no entanto, a extinción colectiva dos contratos non fose autorizada, de modo que os traballadores poderían entender que estaban a ser despedidos aínda de forma tácita e accionar por despedimento.

Na actualidade, o inicio simultáneo destes dous expedientes debe garantir que as resolucións xudiciais que respectivamente recaian en cada un deles sexan tamén simultáneas, ao que tamén axudará a posibilidade –que agora tras a reforma considera o art. 64.8 da LC– de que o auto de extinción fixe unha data de efectos posterior á súa propia data, o que elimina así calquera fisgoa que permitise aos traballadores accionaren

por despedimento tácito, alén de racionalizar a medida de peche ou cesamento de actividade no sentido de non seguir a xerar créditos salariais cando a empresa xa non ten actividade ou pechou.

Estas dúas grandes diferenzas comportan que en situación concursal, precisamente, ao contrario do que sinala a directiva comunitaria, o/a empresario/a teña que cumprir máis obrigas e existan máis garantías para os traballadores que en situación extraconcursal.

5. O despedimento colectivo e a súa regulación procesual

5.1. A reforma procesual. A nova Lei reguladora da xurisdición social

Sendo como son de gran calado as reformas de natureza substantiva, forzoso é reformar así mesmo as normas procesuais. Tendo en conta que (a) desaparece a autorización administrativa previa para proceder ao despedimento colectivo e que (b) a tutela xudicial efectiva do despedimento colectivo –isto é, a súa impugnación por parte dos representantes legais ou sindicais dos traballadores ou, de ser o caso, a acción individual dos traballadores afectados pola medida colectiva– pasa a residir na xurisdición social, fíxose necesario crear una nova modalidade procesual de despedimento colectivo que se acha regulada na sección 2.^a do capítulo IV do título II do libro segundo da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social (LRXS, BOE do 11 de outubro de 2011), que arestora leva por rótulo «Despedimentos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción ou derivadas de forza maior» e que se compón dun só precepto, o art. 124, de igual denominación.

Procede lembrarmos, no entanto, que o art. 124 da vella e derrogada Lei de procedemento laboral, contaba coa mesma epígrafe e en aparencia, dada a sistemática da normativa procesual neste punto, configurábase como unha modalidade procesual específica para reaccionar nestes casos. Porén, tratábase máis ben dunha singularidade da máis xeral modalidade de reacción fronte ao despedimento, que afectaba ao contido da sentenza.

De acordo co indicado precepto, en caso de defecto da preceptiva autorización previa o despedimento tiña que considerarse nulo, cos efectos normais de tal declaración (art. 113 da vella Lei de procedemento laboral), e iso tanto se interesaba aos

traballadores a indicada cualificación como se non, posto que o art. 124 da Lei de procedemento laboral autorizaba a facer tal declaración tanto de oficio como por instancia de parte. Polo demais, esta lei non distinguía entre os supostos de inexistencia de procedemento e aqueles outros en que o procedemento se seguira, aínda que se denegara a autorización. Por iso, a doutrina maioritaria⁶ entendía que uns e outros debían dar lugar á nulidade, malia existiren voces discrepantes que sostían que, denegada a autorización, o/a empresario/a podía despedir satisfacendo a indemnización por despedimento improcedente.

Pola contra, o novo art. 124 da LRXS establece propiamente unha modalidade procesual independente da modalidade procesual de despedimento coas súas propias regras específicas.

5.2. A demanda. Lexitimación activa

A lexitimación activa para impugnar a decisión empresarial de despedimento colectivo é dos representantes legais ou sindicais a través do proceso previsto no art. 124 da LRXS. É preciso resaltarmos, con todo, que a actual redacción do art. 51.4 do ET xa non sinala expresamente que os representantes legais dos traballadores terán a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, dado que este desapareceu e foi substituído por un simple trámite de período de consultas e información. Iso non impide, como se ve, que teñan lexitimación para impugnaren a decisión extintiva colectiva.

A limitación da lexitimación só a suxeitos colectivos é razoable por estar en correspondencia con quen defendeu previamente os intereses e dereitos dunha colectividade, os traballadores afectados pola decisión extintiva que é igualmente colectiva, e por iso se prevé que a defensa de dereitos ou intereses de tal colectividade sexa exercitada só por quen pode posuílos ou representalos⁷. Sendo isto así, a lexitimación do órgano de representación –tendo en conta das dimensións colectivas do conflito– deriva do interese directo que este ten como suxeito colectivo e como órgano de representación

⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J. (1997) «Las nulidades en la extinción colectiva (vías de defensa laboral ante la extinción colectiva)» *Relaciones Laborales* 2, p. 198 e ss.

⁷ STC 47/1988, do 21 de marzo. Sala Primeira, recurso de amparo 1421/1986.

unitaria do interese dos traballadores afectados conforme ao art. 63 do ET⁸, pois ao referirse polo xeral a vicisitudes económicas das empresas, a introdución das medidas que viabilizan os expedientes de regulación de emprego excede o simple interese individual: teñen sen dúbida transcendencia colectiva, e mesmo en moitas ocasións, polo seu impacto social e económico, alcanzan a tela de carácter público; por iso, o procedemento que se arbitra dá tamén relevancia aos intereses colectivos e públicos. A devandita lexitimación activa é dos representantes legais ou unitarios, que son os principais interlocutores fronte á dirección da empresa, mais tamén das seccións sindicais cando estas así o acordaren e tiveren a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal⁹.

Así mesmo, é preciso engadirmos que a lexitimación activa dos sindicatos non deberá admitirse de forma abstracta, senón esixindo a necesaria existencia dun vínculo acreditado, dunha conexión entre a organización que acciona e o despedimento impugnado, pois «para poder considerar procesualmente lexitimado un sindicato non abonda con que este acredite a defensa dun interese colectivo ou a realización dunha determinada actividade sindical, dentro do que se denominou *función xenérica de representación e defensa dos intereses dos traballadores*, senón que debe existir, ademais, un vínculo especial e concreto entre o devandito sindicato (os seus fins, a súa actividade etc.) e o obxecto do debate no preito de que se tratar, vínculo ou nexo que deberá ponderarse en cada caso e que se plasma na noción de interese profesional ou económico, traducible nunha vantaxe ou beneficio certo, cualificado e específico derivado da eventual estimación do recurso establecido¹⁰».

En calquera caso, de xeito paralelo, existen as accións individuais dos traballadores afectados polo despedimento colectivo aos cales se lles notificou individualmente o despedimento conforme ao art. 53.1 do ET, aínda que a interposición da demanda colectiva paraliza as accións individuais até a súa resolución (art. 51.6 do ET).

Por último, non cabe esquecermos a lexitimación da autoridade laboral para impugnar os acordos adoptados no período de consultas cando estime que estes se alcanzaron mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito; ou, de ser o caso, a

⁸ STC 70/1994, do 28 de febreiro. Sala Primeira, recurso de amparo 1671/1993.

⁹ Así o dispón o art. 51.2, parágrafo 5.º, do ET.

¹⁰ STS do 6 de xuño de 2011, recurso 162/2010.

especialidade prevista como modalidade de fraude consistente en que a entidade xestora informe da prestación de desemprego que o acordo puidese ter co obxecto dunha obtención indebida das prestacións.

5.3. Motivos taxados de impugnación

A impugnación do despedimento colectivo pola vía do art. 124.1 da LRXS só pode fundarse en tres motivos:

- 1) Que non concorre a causa legal indicada na comunicación escrita.
- 2) Que non se respectou o previsto nos arts. 51.2 ou 51.7 do ET.
- 3) Que a decisión extintiva foi adoptada con fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito.

O obxecto do procedemento delimitase así mesmo de forma negativa, pois «en ningún caso poderán ser obxecto deste proceso as pretensións relativas á inaplicación das regras de prioridade de permanencia previstas legal ou convencionalmente ou establecidas no acordo adoptado no período de consultas. Tales pretensións formularanse a través do procedemento individual a que se refire o número 11 deste artigo.»

5.3.1. A inexistencia de causa legal

Vemos como os motivos de impugnación que son taxados fan referencia en primeiro lugar á falta de concorrencia da causa, isto é, da causa económica, técnica, organizativa ou de produción. No entanto, no período de consultas pode non discutirse a causa aducida pola empresa, pois «debe versar como mínimo sobre as posibilidades de evitar ou reducir os seus efectos» (art. 51.2 do ET). Iso non empece para que os empresarios estean obrigados a comunicaren o despedimento colectivo con mención da causa, o que se deduce do art. 51.4 do ET, en que se di que após comunicar a decisión de despedimento colectivo aos representantes dos traballadores, o/a empresario/a debe notificar o despedimento individualmente aos traballadores afectados nos termos do art. 53.1 do ET, que esixe como primeiro requisito formal a comunicación escrita con mención da causa; é esixible, ademais, que se entregue unha copia desta comunicación aos representantes dos traballadores, conforme a doutrina reiterada do Tribunal Supremo ditada en unificación da doutrina¹¹. Na actual regulación do despedimento

¹¹ STS do 18 de abril de 2007, recurso 4781/2005.

colectivo, a norma establece unha comunicación á inversa de como sucede no caso do despedimento individual por causas obxectivas, isto é, no colectivo comunícase primeiro aos representantes dos traballadores e logo de forma individual aos traballadores afectados.

A impugnación do despedimento colectivo por razón da causa era tamén un motivo de impugnación da resolución administrativa de autorización de extinción ou despedimento colectivo na vía contencioso-administrativa¹²; agora do mesmo xeito, a impugnación do despedimento colectivo ante a xurisdición social permitirá analizar a decisión extintiva de acordo coa concorrencia ou non das causas aducidas.

En calquera caso, a diferenza da regulación existente con anterioridade ás dúas reformas laborais últimas¹³, en que as causas atopaban unha definición legal por resultado, é dicir, atendendo aos obxectivos perseguidos pola adopción das medidas propostas,

¹² STS do 26 de abril de 2002. Sala do Contencioso-Administrativo, Sección 4, recurso de casación 1053/1997. Esta sentenza establece a competencia da xurisdición contencioso-administrativa para coñecer a revisión do contido estrito da resolución administrativa, mais non os actos posteriores realizados na súa aplicación. Así, debe entenderse que se a administración se limita, mediante a resolución, a homologar o acordo extintivo, a que se remite igualmente canto aos criterios de afectación individual, sen que forme parte da resolución a determinación das persoas que deban ser afectadas pola extinción da relación laboral, a xurisdición competente para coñecer os concretos despedimentos individuais debe ser a xurisdición laboral.

A intervención da administración cinguese a constatar que se cumpren os requisitos formais derivados da tramitación do expediente, a lexitimación negocial das partes asinantes, que non concorre ningún vicio de nulidade e a concorrencia das causas xustificativas ou habilitantes do despedimento colectivo. Porén, a administración non intervéñen na determinación dos traballadores concretamente afectados nin exerce ningún control no tocante á necesidade do despedimento de determinados traballadores, polo cal se considera que cando non hai unha individualización previa dos traballadores afectados a impugnación dos posteriores despedimentos que poidan producirse como consecuencia do expediente de regulación de emprego non pode exporse ante a xurisdición contencioso-administrativa, senón ante a xurisdición social:

- 1) A resolución administrativa non autoriza o despedimento de persoas concretas, senón o dun número determinado de traballadores que a empresa debe seleccionar de acordo cos obxectivos do propio expediente e cumprindo os criterios de afectación establecidos.
- 2) A determinación ou selección por parte da empresa prodúcese despois da resolución administrativa e, xa que logo, fóra do control desta.
- 3) A resolución administrativa límitase a autorizar unha extinción colectiva de relacións laborais, sen que exista un exame por parte da administración da concorrencia das causas que posibilite vinculala á determinación individual dos afectados que se realiza con posterioridade.

¹³ Lei 35/2010, do 17 de setembro, e Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro.

agora a causa atópase definida ou formulada en si mesma, de forma moi simple e sen xogar con elementos finalistas para poder proceder a unha súa identificación concreta. De feito, salvo a causa económica que se cualifica como situación económica negativa e se equipara a perdas actuais ou previstas ou á diminución persistente de ingresos ou vendas, o resto das causas identifícanse con cambios da mesma especie ou natureza.

Son os empresarios os que deben acreditar a causa legal no procedemento xudicial, e non facelo dará lugar a que o despedimento se declare non axustado a dereito. Sobre isto volveremos máis adiante.

5.3.2. O incumprimento do período de consultas e o deber de información que o acompaña

Este motivo de impugnación, tamén común entre os utilizados na vía contencioso-administrativa contra as resolucións da autoridade laboral, implica negar que se cumprise a obriga empresarial de abrir un período de consultas de 30 ou 15 días segundo a empresa teña máis ou menos de 50 traballadores. O período de consultas, ademais, iníciase mediante un escrito en que deben consignarse unha serie de aspectos que fan referencia ao deber de información en relación coas causas, o número de traballadores afectados, o número de traballadores empregados no último ano, o período previsto para executar os despedimentos e os criterios tidos en conta para designar os traballadores afectados, alén dunha memoria explicativa das causas, todo isto con copia para a autoridade laboral.

O incumprimento de calquera dos devanditos requisitos pode xustificar a impugnación do despedimento, así como tamén cabe entendermos que procederá a impugnación en caso de cumprimento defectuoso dalgún dos requisitos formais, de tal modo que non poida cumprir a finalidade que lle é propia. A consecuencia de que prospere a devandita causa de impugnación é a nulidade do despedimento.

5.3.3. A decisión extintiva adoptada con fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito

O despedimento colectivo decidido e comunicado pola empresa á representación legal dos traballadores pode impugnarse alegando que foi adoptado mediando fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito. Ora ben, polas mesmas circunstancias a autoridade laboral pode impugnar o acordo alcanzado no período de consultas entre o/a empresa-

rio/ e a representación legal ou sindical dos traballadores. É dicir, existen dúas vías independentes:

1) Por unha banda, unha vez alcanzado o acordo no período de consultas e comunicado á autoridade laboral, esta poderá impugnalos directamente a través do procedemento de oficio previsto no actual art. 148.b) da LRXS.

Obsérvese que tanto de existir acordo como no caso contrario, a autoridade laboral carece agora de competencias para valorar o despedimento colectivo proposto polos empresarios. No entanto, a normativa aplicable segue a considerar a posibilidade de que a administración proceda, en certos casos, a impugnar o acordo ante os tribunais, mais sen o efecto adicional de non ditar unha resolución administrativa mentres tanto. Esta impugnación a través do procedemento de oficio, que se desenvolve ante os órganos da xurisdición social, ten un obxecto limitado. As súas causas son taxadas e non permiten, desde logo, revisar desde o punto de vista substantivo a lexitimidade do despedimento colectivo pactado: non se revisa nin na súa causalidade nin no seu alcance¹⁴.

2) Doutra banda, a representación legal ou sindical dos traballadores pode impugnar non o acordo, senón a decisión extintiva froito del, a través do procedemento de despedimento colectivo do art. 124 da LRXS.

Como este precepto xa esixe con carácter xeral que no caso de que se alcanzase un acordo no período de consultas previo se demande tamén aos asinantes do acordo, é claro que a través do proceso de impugnación do despedimento colectivo poderá cuestionarse o propio acordo nos mesmos termos e co mesmo alcance que a autoridade laboral. A única excepción está talvez no caso en que o acordo tivese por obxecto a indebida obtención da prestación por desemprego por parte dos traballadores afectados, pois nese caso é a entidade xestora de desemprego a que pon en coñecemento da autoridade laboral as súas sospeitas e esta é a que ten a lexitimación para proceder de oficio, mais trátase dun suposto que dificilmente poderemos ver a través do procedemento de despedimento colectivo do art. 124 da LRXS.

En coherencia con esta vía de impugnación dupla, o actual art. 51.6, parágrafo segundo, do ET xa non indica que a impugnación do referido acordo por parte da autoridade laboral vaia ser de oficio ou por instancia de parte.

¹⁴ Tampouco antes da reforma do ET polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro. Véxanse as SSTs do 22 de febreiro de 1991 e do 15 de xullo de 1994.

No tocante aos traballadores afectados, individualmente considerados, estes teñen a acción individual de despedimento en que poderán tamén impugnar o pactado, alén de impugnar a existencia de causa e o cumprimento das formalidades legais, pois doutro xeito non se entende que a devandita acción individual quede paralizada pola acción colectiva da representación legal ou sindical dos traballadores.

Doutro lado, canto a eses motivos taxados, cabe dicirmos que a fraude vén referida particularmente –aínda que non só– a ter por obxecto unha finalidade prohibida polo ordenamento, en que o caso típico é a percepción indebida de prestacións por desemprego, mais tamén que non se respecte a prioridade de permanencia prevista legal ou convencionalmente. O dolo vén referido a unha conduta intencionada das partes á hora de extinguir os contratos sen que exista causa legal para iso. A coacción, pola súa vez, comprende a presión ou ameaza dun mal maior que pode exercer o/a empresario/a sobre os traballadores para conseguir a sinatura do acordo ou a propia extinción. E o abuso de dereito é precisamente a falta da boa fe que debe presidir o período de consultas, de modo que tal período non resulte ser máis que unha simple aparencia para os efectos de cumprimento do trámite.

Por último procede salientarmos que no caso do despedimento colectivo, a diferenza por exemplo das modificacións colectivas das condicións de traballo, non está prevista a substitución do período de consultas por un procedemento arbitral, e xa que logo non existe a posibilidade de que o que deba ser obxecto de impugnación sexa un laudo arbitral, que seguiría unha vía de impugnación independente.

5.4. Lexitimación pasiva

A demanda, sendo como é de despedimento, deberá dirixirse loxicamente contra a empresa empregadora que procedeu a extinguir os contratos. Se ademais a decisión extintiva foi precedida dun acordo entre o/a empresario/a e os representantes legais ou sindicais dos traballadores, os asinantes dese acordo deberán ser tamén demandados¹⁵.

Como no despedimento colectivo, a diferenza do que acontece na modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo e na suspensión dos contratos de traballo por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, a existen-

¹⁵ Art. 124.3 da LRXS.

cia de acordo non permite presumir a concorrencia das causas que o xustifican e a norma procesual, en consonancia con iso, permite que se impugne o despedimento a cuestionar a existencia das causas esgrimidas polos empresarios. Así pois, mesmo de existir acordo no período de consultas, pode impugnarse a decisión extintiva en todos os seus aspectos, isto é, tanto no que se refire á concorrencia das causas obxectivas como en relación coas formalidades legais ou a validez do propio acordo¹⁶.

O acordo atinxido no período de consultas puido ser obtido entre a dirección da empresa e os representantes legais dos traballadores, ou ben entre aquela e as seccións sindicais cando estas así o acordaren e sempre que tiveren a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal. A actual redacción do art. 51 do ET xa nada di acerca de que maioría é precisa para considerar a existencia dun acordo. Con anterioridade, a norma viña esixindo a maioría dos membros do comité de empresa ou dos delegados de persoal ou representantes sindicais que á súa vez representasen a maioría naqueles órganos de representación legal.

En calquera caso, é fácil colixir que na actualidade o acordo deberá esixir igualmente esa mesma maioría, pois pola contra non existiría acordo. Deste xeito, nunha empresa de 100 traballadores, onde o comité de empresa estará formado por cinco traballadores¹⁷, será suficiente con que asinen o acordo tres do seus cinco integrantes. E serán ese tres representantes legais os que deberán ser demandados na impugnación do despedimento colectivo, non o resto de integrantes do comité de empresa.

Como queira que a lexitimación activa só a posúen os órganos de representación legal ou sindical dos traballadores, resultará que nesa mesma empresa de 100 traballadores onde se asinou un acordo con tres do cinco membros do comité de empresa a demanda deberá ser presentada polos dous membros do comité de empresa restantes, é dicir, aqueles que non asinaron o acordo, contra os que si o asinaron. Tamén poderán demandar as seccións sindicais constituídas na empresa tendo en conta o modelo español de representación dos traballadores na empresa, que responde a un sistema de

¹⁶ Na modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo e na suspensión dos contratos de traballo a existencia de acordo determina que se entendan acreditadas as causas ou razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de modo que só pode impugnarse o acordo por dolo, fraude, coacción ou abuso de dereito (art. 41.4, último parágrafo, e art. 47.1, parágrafo cuarto, do ET).

¹⁷ Art. 66.1 do ET.

dupla canle, isto é, existen órganos de representación unitaria, comités de empresa e delegados de persoal, cuxos membros son elixidos polo conxunto de traballadores da empresa con independencia da súa pertenza ou non a un sindicato, e tamén outros de carácter sindical, xa que se permite aos sindicatos introducir nestes mesmos establecementos un ente propio, a sección sindical.

Se no período de consultas a dirección da empresa tivo como interlocutora unha sección sindical, requírese que o devandito sindicato teña a maioría dos membros dos órganos de representación legal. Neste caso a sinatura do acordo pola devandita sección sindical determinará que deban ser demandados os traballadores afiliados ao sindicato que interviñesen na negociación, os cales poden coincidir ou non cos afiliados ao sindicato que son membros dos órganos de representación unitaria, pois as seccións sindicais están integradas por todos os traballadores da empresa afiliados a un mesmo sindicato¹⁸.

Se a empresa non ten representación legal ou sindical, daquela o período de consultas desenvolveuse entre a dirección da empresa e a comisión designada conforme ao art. 41.4 do ET, que se compón de tres membros que ben son traballadores da empresa elixidos democraticamente por todos, ben son designados polos sindicatos máis representativos ou representativos do sector a que pertence a empresa (e, ademais, deben contar coa lexitimación para negociaren o convenio colectivo na empresa en cuestión). Neste caso, se existiu un acordo que se supón acadado por cando menos dous dos tres membros integrantes da comisión, eses dous membros deberán ser demandados, para o cal a lexitimación activa recaerá ben no outro membro, ben nas seccións sindicais existentes na empresa.

5.5. Actos de evitación do proceso

A modalidade procesual de despedimento colectivo está excluída de calquera das existentes na lei adxectiva laboral para evitar o proceso, é dicir, está excluída da reclamación previa e da conciliación ou mediación previas¹⁹.

¹⁸ O art. 8.1 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical (BOE do 8 de agosto de 1985), establece o seguinte: «Os traballadores afiliados a un sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo: a) Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos do sindicato...».

¹⁹ Véxanse os arts. 64.1 e 70.1 da LRXS.

Malia o carácter obrigatorio e xeral con que a norma adxectiva laboral esixe que teña lugar o intento de conciliación ou mediación previa á tramitación do proceso laboral, ou a reclamación tamén previa neste caso, por razón da propia urxencia con que se dotou e en coherencia con ela elimínouse do procedemento a esixencia deses actos, o que non impide que se leven a efecto, como podería ser no seu caso a mediación previa a través dos órganos que se puideron constituír ao abeiro de convenios colectivos ou acordos de interese profesional.

5.6. Prazo de caducidade

A acción de impugnación do despedimento colectivo está suxeita ao mesmo prazo de caducidade de 20 días que a acción individual de despedimento. O *dies a quo* (desde o que comeza o cómputo do prazo) é o día en que se notifica á representación legal dos traballadores a decisión de despedimento ou extinción colectiva.

5.7. A tramitación urxente

A modalidade procesual ten carácter urxente e outórgaselle unha preferencia absoluta fronte a calquera outra modalidade procesual, agás a de tutela dos dereitos fundamentais e as liberdades públicas, que conforme ao art. 179 da LRXS é preferente a calquera outra que se seguir no xulgado ou tribunal. O carácter urxente maniféstase non só pola devandita preferencia, mais tamén pola inesixencia dos actos de evitación do proceso, como se viu; por non seren recorribles as resolucións de simple trámite, salvo a resolución inicial de incompetencia; e polo acurtamento dos prazos procesuais.

Con todo, e a pesar da urxencia desta modalidade procesual, a presentación da demanda non dá lugar directamente a que se admita e se sinala o xuízo como sucede no procedemento ordinario tipo (aplicable tamén á modalidade procesual de despedimento individual, agás as especialidades deste último), senón que o/a secretario/a xudicial deberá en primeiro lugar comunicar a demanda ao/á empresario/a e requirirille:

- 1) que achegue a documentación e as actas relativas ao período de consultas, así como a comunicación á autoridade laboral do resultado deste;
- 2) e que notifique aos traballadores que puideren resultar afectados polo despedimento colectivo a existencia da impugnación exposta pola representación legal ou sindical, coa finalidade de aqueles designaren un domicilio para os efectos de notificación, por canto a sentenza só lles será notificada se en efecto puxeron en coñecemento do xulgado o devandito domicilio.

Trátase con iso de evitar a descoordinación entre a posible existencia dun proceso individual de despedimento que traia causa do mesmo despedimento colectivo e a impugnación deste último, para así poder aplicar a suspensión prevista para o primeiro até non se decidir o segundo.

Se o/a empresario/a non cumpre con algún ou todos os obxectivos dese duplo requirimento, poderá ser obxecto dun segundo requirimento, cun prazo máis breve (tres días), en que será apercibido/a da imposición das medidas do art. 75.5²⁰ da LRXS e de que poderán ser tidos por certos os feitos que pretende acreditar a parte demandante, o que nos leva á aplicación de efectos similares aos previstos no art. 94.2 da LRXS para a proba documental requirida e que non é achegada.

5.8. Xuízo

O acto do xuízo, en única convocatoria, debe convocarse transcorridos 10 días hábiles desde a finalización do prazo para interpor a demanda, que como se viu é de 20 días hábiles que contarán desde o día seguinte²¹ á notificación do despedimento colectivo. No día último deste prazo de caducidade comeza outro de 10 días tamén hábiles tras cuxa finalización o/a secretario/a debe convocar as partes dentro dos 15 días seguintes.

Incorpórase ao procedemento unha solución moi práctica para a propia dinámica do xuízo oral, como é a de que se requira de oficio a ambas as partes que antes da data sinalada para o xuízo se comuniquen aquelas probas documentais ou periciais que polo seu volume ou complexidade sexan de complicado exame no propio acto oral; ou, como alternativa ao anterior, que se acheguen as devanditas probas ao propio procedemento como proba anticipada a disposición da parte contraria en soporte preferiblemente informático. No acto do xuízo cabe entendermos que deberán respectarse as garantías no que ten a ver coas alegacións, probas e conclusións que se establecen no proceso de despedimento disciplinario, dada a remisión que o art. 103.3 da LRXS

²⁰ O art. 75.5 da LRXS prevé premas pecuniarias ás partes e multas coercitivas.

²¹ Conforme ao art. 5.1 do Código civil: «Sempre que non se estableza outra cousa, nos prazos sinalados por días, contados desde un determinado, este quedará fóra do cómputo, que deberá comezar no día seguinte». E conforme ao art. 59.3 do ET: «O exercicio da acción de despedimento... caducará aos 20 días seguintes a aquel en que se produciu. Os días serán hábiles e o prazo de caducidade para todos os efectos».

fai ás normas do capítulo relativo aos despedimentos e sancións para a súa aplicación á impugnación das decisións empresariais de extinción de contrato, agás as especialidades propias do despedimento colectivo.

5.9. Sentenza

A sentenza debe ditarse no prazo dos cinco días seguintes ao xuízo. Como toda sentenza recaída no proceso de despedimento, admite tres tipos de pronunciamentos, mais a norma difire da clásica distinción entre despedimento procedente, improcedente e nulo, e substitúea pola de despedimento axustado a dereito, despedimento non axustado a dereito e despedimento nulo.

O despedimento nulo resérvase para os casos de (a) violación dos dereitos fundamentais ou as liberdades públicas; e (b) aqueles en que non se cumpriron as formalidades do art. 51.2 do ET, que fai referencia ao cumprimento do período de consultas e o correlativo deber de información. Tamén é nulo se (c) o despedimento colectivo foi adoptado con fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito, así como (e) no caso de que a extinción do contrato polo/a empresario/a non respectase as prioridades de permanencia legais, convencionais ou acordadas no período de consultas. Por último, o despedimento será nulo (f) no caso de que na empresa declarada en concurso se procedese a un despedimento colectivo sen solicitar a autorización do/a xuíz/a do concurso (mercantil).

O despedimento axustado a dereito será aquel en que se acrediten as causas obxectivas aducidas para extinguir os contratos e, ademais, se cumprisen as formalidades legais esixidas para iso, é dicir, o deber de información e o cumprimento do período de consultas, de maneira que aínda cando se acreditasen as causas, se non se cumpriron as formalidades, o despedimento será declarado nulo. É aquí intranscendente que a norma non empregue a expresión «despedimento procedente», dado que os efectos serán os de ter por validada a extinción do contrato coa indemnización xa establecida e no seu caso aboada como se dun despedimento procedente se tratase.

Por último, a norma utiliza a expresión «non axustada a dereito» para referirse ao suposto en que a decisión extintiva colectiva non se xustifícase por non se acreditar a concurrencia da causa legal indicada na comunicación extintiva. O que sempre foi considerado a esencia da improcedencia, agora substitúese recorrendo á linguaxe máis propia das sentenzas relativas ás modificacións substanciais das condicións de traballo,

que deben declarar a modificación xustificada ou non atendendo a que se acreditasen as causas aducidas para iso.

A pesar da expresión legal, cabe entendermos que ante o suposto dun despedimento colectivo en que non se acrediten as causas utilizadas para extinguir os contratos, a sentenza, polo feito de declarar o despedimento non axustado a dereito, deberá establecer as consecuencias xurídicas propias dun despedimento improcedente. Así permiten entendela os arts. 103 e 120 da LRXS.

Dunha parte, o art. 103.3 da LRXS, situado no capítulo II do título II do libro II, relativo aos despedimentos e sancións, e máis en concreto na súa sección I, baixo a epígrafe de «Despedimento disciplinario», establece que as normas dese capítulo serán de aplicación á impugnación das decisións empresariais de extinción de contrato (léase despedimento colectivo) coas especialidades necesarias, sen prexuízo do previsto no art. 120 e das consecuencias extintivas de cada tipo de extinción contractual. O art. 120 da LRXS, pola súa vez, corrobora o anterior ao sinalar que «os procesos derivados da extinción do contrato de traballo por causas obxectivas axustaranse ás normas contidas no capítulo relativo aos procesos por despedimentos e sancións, sen prexuízo das especialidades que se enuncian nos artigos seguintes».

Así pois, en primeiro lugar, o devandito precepto vén dicir que ao despedimento colectivo do art. 124 se lle aplicarán as disposicións do despedimento disciplinario, o que faría aplicable en concreto o art. 108 da LRXS, que fai referencia á cualificación do despedimento como procedente, improcedente ou nulo, e os seus efectos recollidos no art. 109 e ss. da LRXS. Ora ben, a especialidade do art. 124 é que a cualificación será a de axustado a dereito, non axustado a dereito e nulo, aínda que as consecuencias substantivas, a falta de regulación expresa, serán as mesmas que establece o art. 109 e ss. respectivamente para o despedimento procedente, improcedente e nulo.

En segundo lugar, reafirma tal afirmación do art. 120 da LRXS no relativo ás extincións obxectivas que o art. 122, sobre a cualificación da extinción do contrato, tamén conteña a tripla clasificación en despedimento nulo, improcedente e procedente; así como que os efectos da devandita cualificación sexan, e especialmente para o despedimento cualificado como improcedente, os mesmos que os previstos para o despedimento disciplinario.

O anterior lévanos a concluír que, nos despedimentos colectivos, a sala do social competente no axuizamento poderá establecer para o caso do despedimento non axustado a dereito as mesmas consecuencias que as correspondentes ao despedimento improcedente disciplinario: a opción entre a extinción ou a readmisión, co pagamento no primeiro caso dunha indemnización de 33 días de salario por ano de servizo cun máximo de 24 mensualidades, e dos salarios de trámite soamente no caso de que a opción sexa a favor da readmisión²². De igual maneira, poderá ser aplicable a anticipación da opción no acto do xuízo por parte de quen for titular do dereito a optar, ou a posibilidade de que a parte demandante, por non ser realizábel a readmisión, solicite que se extinga a relación laboral xa na sentenza, que fixará a indemnización correspondente.

Entender o contrario, isto é, que a sentenza de despedimento colectivo non debe ser máis que unha sentenza de tipo declarativo que só permita, por exemplo, declarar o despedimento non axustado a dereito sen ningunha consecuencia xurídica, comportará necesariamente que deba existir sempre unha dualidade de procesos, primeiro o colectivo e despois o individual. E isto ben sexa para obter unha cualificación que permita a fixación de efectos (a impugnación colectiva para obter a cualificación de despedimento non axustado a dereito, e a individual para que esa declaración previa se traduza nunha cualificación de improcedencia cos seus efectos propios), ben sexa para permitir a execución da sentenza (tal sería no caso do despedimento nulo, pois se entendemos que a sentenza de despedimento colectivo é simplemente declarativa, non poderá ser executada e deberá iniciarse o proceso individual para poder tamén obter así os efectos propios da nulidade do despedimento).

Téñase en conta, ademais, que o propio art. 124 da LRXS establece no seu parágrafo 11.º que a demanda de impugnación individual do despedimento colectivo se regula polo previsto nos arts. 120 a 123 da mesma lei (entre eles os efectos da sentenza que declare o despedimento nulo, procedente e improcedente), mais ao tempo obriga a que o proceso individual ante o/a xuíz/a do social se suspenda unha vez interposta a demanda de impugnación colectiva dese mesmo despedimento, ao que engade que a sentenza ditada no proceso colectivo ten eficacia de cousa xulgada sobre o individual. Deste xeito, da norma non se desprende a necesidade de que exista sempre unha impugnación individual, e se esta existe queda á espera do resultado da colectiva.

²² Véxase o art. 56 do ET.

Doutro lado, a demanda individual ten a súa razón de ser aínda existindo unha demanda colectiva previa. Así, se a sentenza colectiva declara o despedimento axustado a dereito, os traballadores poderán continuar a súa demanda en relación coa súa pretensión de nulidade baseada, por exemplo, na prioridade de permanencia que non se respecta ou na existencia de móbiles discriminatorios ou vulneradores dos dereitos fundamentais no relativo só á súa persoa. Ora ben, isto sen que se poida xa discutir os motivos de impugnación usados pola demanda colectiva, é dicir, as causas obxectivas e o cumprimento de formalidades legais, pois ao declararse o despedimento colectivo axustado a dereito será cousa xulgada que a empresa cumpriu esas formalidades legais e acreditou a concorrencia da causa legal.

En calquera caso, haberá que agardar a ver que deciden os tribunais e en que queda a reforma laboral de febreiro de 2012 após o seu proceso de validación no Parlamento.