



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en el Ejercicio de la Abogacía

**Las garantías de las personas trabajadoras
ante la sucesión de empresa, el despido
colectivo y el accidente de trabajo**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Miren Azcue Achucarro
Tipo de trabajo:	Dictamen Práctico
Área jurídica:	Laboral – Relaciones de Trabajo
Director/a:	Paloma Rausell Cintas
Fecha:	4/01/2023

Resumen

El objeto del presente Dictamen es presentar una solución completa desde el punto de vista jurídico-laboral a cuestiones concretas planteadas en relación con la situación de la compañía Piedras ornamentales Ruca, S. A.

Concretamente, por medio de la metodología de pregunta-respuesta, el Dictamen sintetiza la normativa, doctrina y jurisprudencia relativa a la sucesión de una unidad productiva autónoma, el despido colectivo y el accidente de trabajo, con el objetivo de determinar tanto las garantías de los trabajadores como la responsabilidad empresarial al respecto.

El análisis permite concluir que las garantías laborales frente a la sucesión de unidades productivas autónomas, el riguroso procedimiento de negociación del despido colectivo y la extensa responsabilidad del empresario frente a los accidentes de trabajo, entre otros, han suscitado el desarrollo de una normativa laboral más compleja y protectora de los derechos de los trabajadores, que se aleja del principio de “libertad de mercado” imperante en las legislaciones laborales anglosajonas.

Palabras clave: (De 3 a 5 palabras)

Sucesión, despido colectivo, impugnación, accidente laboral, responsabilidad empresarial

Abstract

The purpose of this Essay is to present a complete solution from a labour law point of view to specific questions raised in relation to the situation of the company Piedras ornamentales Ruca, S. A.

In particular, by means of a question-answer methodology, the Essay synthesises the regulations, doctrine and case law relating to the succession of an autonomous production unit, collective dismissals, and workplace accidents, with the aim of determining both the employees' guarantees and the company's liability in this regard.

The analysis leads to the conclusion that the labour guarantees against the succession of autonomous production units, the rigorous procedure for negotiating collective dismissals and the extensive liability of the employer for workplace accidents, among others, have led to the development of a more complex labour legislation that protects employees' rights and lies further away from the principle of "market freedom" prevailing in Anglo-Saxon labour legislation.

Keywords:

Succession, collective dismissal, objection, workplace accident, employer responsibility

Índice de contenidos

1. Introducción	6
1.1. Encabezamiento	6
1.2. Antecedentes	6
1.3. Objeto del dictamen	7
2. Análisis jurídico y respuesta a las cuestiones planteadas	8
2.1. Subrogación de una unidad productiva autónoma	8
2.1.1. ¿Cabe una subrogación de una unidad productiva autónoma dentro de la empresa o por el contrario la subrogación debe afectar a totalidad de los trabajadores de la empresa Construcciones Abril, S. L?	8
2.1.2. En el caso que las empresas se rijan por distintos convenios colectivos, ¿cuál resultará de aplicación a los trabajadores subrogados? ¿Qué reglas aplicaríamos?	11
2.2. El procedimiento de negociación del despido colectivo	16
2.2.1. En el marco del despido colectivo, ¿estaría correctamente formulada una negociación por centro de trabajo?	16
2.2.1.1. ¿Quién estaría legitimado para negociar?	19
2.2.2. ¿Estaría bien fundamentado la realización de los despidos objetivos en el caso del segundo centro de trabajo de Barcelona o habría que vincularlos al despido colectivo?	23
2.2.3. ¿Qué ocurre si la posición de la empresa se mantiene inalterable durante el periodo de negociación?	24
2.2.4. ¿Qué ocurre si los trabajadores carecen de representación o no designan representantes una vez notificada la intención por parte de la empresa de abrir un proceso de negociación?	28
2.3. La legitimación en el proceso de impugnación del despido colectivo	32
2.3.1. Si los despidos de los centros mayores se cerraran con acuerdo, ¿dicho acuerdo se presumiría como válido? ¿Quién podría impugnarlo?	32

2.3.2.	¿En qué posición quedarían los representantes de los trabajadores si mediando acuerdo el mismo es considerado no ajustado a derecho?	35
2.3.3.	¿Cabría impugnación individualizada?	36
2.3.4.	¿Qué procedimiento podría arbitrar la empresa para evitar la impugnación individualizada?.....	39
2.4.	Particularidades procesales de la impugnación judicial del despido colectivo	43
2.4.1.	¿Qué tribunal entiendes que sería el competente para conocer en los distintos casos planteados en el bloque de preguntas anterior?.....	43
2.4.2.	¿Qué particularidades procesales presentarían los procesos indicados?	47
2.4.2.1.	La impugnación colectiva del despido colectivo.....	47
2.4.2.2.	La impugnación de oficio por la Autoridad Laboral.	50
2.5.	La extensión de la responsabilidad empresarial ante el accidente laboral	52
2.5.1.	Ante el accidente producido, ¿a qué tipos de responsabilidad se enfrentaría la empresa? ¿Serían supuestos de responsabilidad acumulativos?.....	52
2.5.1.1.	Responsabilidad administrativa	52
2.5.1.2.	Responsabilidad penal	53
2.5.1.3.	Responsabilidad civil	54
2.5.1.4.	Responsabilidad en materia de Seguridad Social	55
2.5.1.5.	¿Serían supuestos de responsabilidad acumulativos?.....	55
2.5.2.	¿Qué posición adquiriría la Inspección de Trabajo?	57
2.5.3.	¿Cómo valorarías la jurisdicción competente?	59
2.5.4.	¿Cómo sería el procedimiento de reclamación?.....	62
2.5.5.	¿Se podría derivar responsabilidad penal a Construcciones Abril, S. L.?.....	63
3.	Conclusiones	65
	Referencias bibliográficas	66
	Listado de abreviaturas	78

1. Introducción

1.1. Encabezamiento

A diferencia de las relaciones interpersonales que se suceden entre iguales, la relación laboral se caracteriza por una desigualdad de poderes entre el empresario y el trabajador. Es por ello que el legislador español ha optado por regular las particularidades de la relación laboral de tal manera que se persiga una suerte de equilibrio entre las fuerzas de ambas partes. Ahora bien, en este intento de garantizar la protección de los trabajadores, la gran cantidad de sucesos que tienen lugar en el contexto de la prestación de servicios para terceros ha dado lugar a un conglomerado de normas y disposiciones de derecho laboral que resulta cuanto menos complejo de comprender. ¿Qué sucede con los trabajadores de una empresa cuando vende a otra parte de su negocio? ¿Y cuando el empresario decide llevar a cabo un despido colectivo? ¿Habría algún modo de impugnar tal decisión? ¿Responde el empresario del accidente acaecido en las instalaciones de la compañía?

Estas son solo algunas de las cuestiones que los empleados de la empresa Piedras ornamentales Ruca, S.A. se podrían plantear ante los acontecimientos sucedidos en la misma entre enero de 2020 y julio de 2021, y que el presente Dictamen pretende analizar y resolver.

1.2. Antecedentes

La empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A., con domicilio social en Valladolid, dedicada a la producción de prefabricados de ornamentación, se subroga el 12 de febrero de 2020 de los 88 trabajadores integrados dentro de la sección de montaje de la empresa Construcciones Abril, S. L., con domicilio social en Barcelona. Esos trabajadores están divididos en tres centros de trabajo. Uno, en la provincia de Tarragona, y los otros dos, en la provincia de Barcelona. El centro de la provincia de Tarragona cuenta con 60 trabajadores mientras que los dos centros de la provincia de Barcelona cuentan con 23 y 5 trabajadores, respectivamente. En el centro de trabajo de Tarragona hay constituido un comité de empresa; en el primero de los centros de Barcelona cuentan con un delegado de personal, mientras que en el segundo de los centros de trabajo de tal provincia no existe representación legal de trabajadores.

El 6 de marzo de 2021, la empresa decide notificar directamente a los trabajadores de los centros de Tarragona y Barcelona (salvo a los del segundo centro de trabajador) su decisión de

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo abrir un periodo de negociación de cara a un despido colectivo. Las notificaciones se hacen de forma individualizada por centro con vistas a abrir negociaciones paralelas. En cuanto a los trabajadores del centro más pequeño, la empresa notifica 5 despidos objetivos, fundados éstos, al igual que los despidos colectivos, en causas económicas a partir de una minoración sustancial de ingresos.

En paralelo al procedimiento negociador, el 1 de abril de 2021, tres trabajadores del centro de Tarragona sufren un accidente en su centro de trabajo al explotar un horno de cocción por deficiencias en la instalación eléctrica que no habían sido corregidas por la empresa. Tal explosión tiene por consecuencia quemaduras en el 20% del cuerpo de los empleados lo que se traduce en una baja por contingencia profesional de 60 días, tras los cuales, se mantienen secuelas físicas no invalidantes.

1.3. Objeto del dictamen

El objeto del presente Dictamen consiste en presentar una solución desde el punto de vista jurídico-laboral a las concretas cuestiones planteadas en relación con el supuesto de hecho introducido. Se partirá de un estudio exhaustivo de la normativa y jurisprudencia relativa a las materias objeto de análisis para ofrecer una respuesta completa a las diversas preguntas planteadas, tratando en todo momento de ahondar en los aspectos más relevantes al respecto, manteniendo un punto de vista crítico a tal efecto.

En concreto, por medio de la metodología de pregunta-respuesta, el Dictamen procurará sintetizar la doctrina y jurisprudencia relativa a la sucesión de una unidad productiva autónoma, a las cuestiones materiales y procesales del despido colectivo y al accidente de trabajo a fin de exponer tanto las garantías que los trabajadores de la empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A. ostentan ante tales sucesos como la extensión de la responsabilidad del empresario al respecto.

La transcendencia de este Dictamen yace por tanto en la relevancia jurídico-práctica del mismo, pues en él se analizan cuestiones de especial recurrencia y practicidad, de modo que las conclusiones en él recogidas puedan aportar al lector el conocimiento jurídico suficiente para abordar las cuestiones prácticas relativas a la sucesión de una unidad productiva autónoma, al despido colectivo y al accidente de trabajo, así como una opinión crítica al respecto.

2. Análisis jurídico y respuesta a las cuestiones planteadas

2.1. Subrogación de una unidad productiva autónoma

2.1.1. ¿Cabe una subrogación de una unidad productiva autónoma dentro de la empresa o por el contrario la subrogación debe afectar a totalidad de los trabajadores de la empresa Construcciones Abril, S. L?

A efectos de preservar la protección de los trabajadores ante el cambio de titularidad del empresario, el legislador laboral ha optado por desviarse de la doctrina general de la contratación civil para así garantizar la continuidad del contrato y las condiciones establecidas en el mismo ante la sustitución de una de las partes contratantes. De este modo, mientras que la modificación de la identidad del trabajador conlleva inevitablemente la extinción de la relación contractual, la legislación laboral se decanta por la subsistencia del contrato laboral en aquellos casos en los que medie una modificación de la identidad del empresario.

Precisamente, tanto la normativa interna por medio del artículo 44 del 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 (en adelante, "ET"), como la normativa internacional a raíz de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001 (en adelante, la "Directiva 2001/23/CE") - aplicable a todos los supuestos de cambio de empresario (STJUE C-463/09) -, han consagrado dicho principio de mantenimiento de las relaciones y condiciones laborales ante una sucesión de empresas hoy tan arraigado en nuestra sociedad.

Ahora bien, no toda transmisión entre empresas será considerada una sucesión de empresas a efectos laborales como tal, ni vendrá amparada por las garantías que la normativa prevé para tal situación, sino únicamente aquella que cumpla con los requisitos previstos en la Directiva 2001/23/CE y el artículo 44 ET. Es decir, la sucesión deberá afectar a una entidad económica que, en todo caso, mantenga su identidad, lo que conlleva el traspaso de un conglomerado organizado de medios con el objetivo de llevar a la práctica una actividad económica, ya sea considerada esencial o accesorio.

De esta manera, tanto la normativa como la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo (a partir de la STS 6892/2004) han determinado que estaremos ante una sucesión de empresas propia del artículo 44 ET siempre y cuando concurra (i) una variación en la titularidad del

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo empresario (requisito subjetivo) y (ii) tal cambio venga precedido de la transmisión entre la empresa cedente y cesionaria de una entidad económica consolidada y organizada (requisito objetivo). Ahora bien, si bien la lectura del requisito subjetivo no da lugar a dudas en tanto que deriva directamente del cambio de titularidad de conformidad con la legislación mercantil, el cumplimiento del requisito objetivo ha resultado ser objeto de controversia de un tiempo a esta parte.

Así, mientras que la interpretación jurisprudencial social clásica hacía necesaria la transmisión entre empresas de los medios patrimoniales imprescindibles para garantizar la continuidad de la actividad económica (SSTS 4507/2002 y 2427/2003), la doctrina actual, en consonancia con el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, aboga por una visión más amplia de tal condición. De esta manera, concurrirá el requisito objetivo para la existencia de una sucesión de empresas siempre y cuando tenga lugar el traspaso de una unidad económica estable, estructurada y consolidada, entendiéndose como tal aquel compuesto suficientemente organizado y autónomo, pero sin que forzosamente comprenda la transmisión de medios significativos de activo material o inmaterial (STS 503/2016 y STSJM 725/2020).

Lo anterior trae lógica en que, tal y como convenientemente lo expone la Sentencia del Tribunal Supremo 1804/2013 de 5 de marzo de 2013, existen determinados sectores económicos en los cuales la producción o prestación de servicios depende mayoritariamente de la mano de obra, tales como las actividades de vigilancia o limpieza, sin que resulten de importancia el resto de factores de producción, en cuyo caso la transmisión de un conglomerado organizado de empleados puede constituir por sí misma una sucesión de una unidad productiva autónoma ex artículo 44 ET. En el mismo sentido, será preciso el traspaso de elementos materiales y patrimoniales (tales como instalaciones o maquinaria) en aquellas actividades en las que la producción no descansa de manera exclusiva o preponderante en la mano de obra, pues de lo contrario no cabría hablar de una sucesión de una unidad productiva autónoma a efectos laborales.

Por lo tanto, la existencia de una transmisión de la empresa en el sentido del artículo uno apartado primero de la Directiva 2001/23/CE y el artículo 44 ET, dependerá en última instancia de si la unidad económica objeto de la transmisión ostenta con anterioridad al traspaso autonomía funcional suficiente para el ejercicio de la actividad económica en cuestión (STJUE C-458/12), de tal forma que la misma conserve su identidad incluso después de la adquisición

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo por el nuevo empresario, ya sea porque la actividad económica continúa efectivamente ya porque se reanuda (STJUE C-108/10).

En efecto, tal cuestión ha sido reiterada con posterioridad por el Tribunal Supremo, en su Sentencia 527/2017 de 20 de junio de 2017, entre otras, matizando que, únicamente podremos hablar de una sucesión en el sentido del artículo primero de la Directiva 2001/23/CE y el artículo 44 ET cuando dicha unidad productiva objeto de transmisión haya sido capaz de funcionar autónomamente con anterioridad. De lo contrario, nos encontraríamos ante una situación de cesión de contrato en virtud del artículo 1.205 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (en adelante, "CC"), lo que conllevaría tanto la inaplicación de las garantías previstas en el artículo 44 ET, como la exigibilidad del consentimiento del trabajador o trabajadores afectados para incorporarse a la empresa cesionaria (STS 2428/2003).

Ahora bien, incurriría igualmente en error quien equiparase el concepto de unidad productiva autónoma del artículo 44 ET con el concepto de centro de trabajo, considerado este último según el apartado quinto del artículo primero del ET como toda "*unidad productiva con organización específica dada de alta ante la autoridad laboral*". Precisamente, por medio del propio artículo 44 ET el legislador laboral ha tratado de disipar cualquier duda al establecer que la sucesión de empresas puede venir definida no solo por el cambio de titularidad de una empresa, sino también por el de un centro de trabajo o incluso el de una unidad productiva autónoma.

Así, cuando la normativa laboral hace referencia a una "unidad productiva autónoma", se está refiriendo a una unidad económica más acotada que el centro de trabajo, que cuente con identidad propia y tenga un carácter predominantemente funcional y estable, de tal manera que si bien puede coincidir con la totalidad del centro de trabajo o incluso con varios, nada obsta para que la misma esté conformada únicamente por una sección o división de uno o varios centros de trabajo, siempre y cuando tal parte conforme un conglomerado ordenado de elementos humanos y patrimoniales aptos para el desempeño de cierta actividad económica.

A modo de ejemplo, recientemente se han venido considerando por la jurisprudencia como unidades productivas autónomas la sección de recobros e impagos de una entidad bancaria (STS 503/2016), una explotación minera (STSJCL 228/2018) o el servicio de contact center

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo (STSJM 725/2020); no así los servicios de portería o recepción (STS 286/2022), de catering (STSJM 826/2021) o de recaudación de contribuciones (STS 5572/1998).

Con todo, en virtud de lo anterior, y en atención a las circunstancias del presente supuesto, cabría concluir que, efectivamente, nos encontraríamos ante una sucesión de empresas a efectos laborales y por tanto, procedería la subrogación de una unidad productiva autónoma, siempre y cuando resultara posible argumentar que, se trata de una transmisión de Construcciones Abril, S.L. a Piedras ornamentales Ruca, S.A. de una unidad productiva autónoma organizada y estable que goza de autonomía funcional suficiente para el ejercicio de la actividad (como lo es la unidad de montaje), sin que resulte preceptiva la afectación a la totalidad de los trabajadores de la empresa Construcciones Abril, S.L.

2.1.2. En el caso que las empresas se rijan por distintos convenios colectivos, ¿cuál resultará de aplicación a los trabajadores subrogados? ¿Qué reglas aplicaríamos?

Dilucidada la cuestión de la procedencia de la subrogación de una unidad productiva autónoma de Construcciones Abril S.L. a Piedras ornamentales Ruca, S.A. que afecta a un total de 88 trabajadores, conviene ahora despejar las dudas respecto al convenio colectivo a aplicar a los trabajadores subrogados.

Pues bien, como venimos adelantando, la legislación laboral aboga no sólo por la estabilidad del empleo en aquellos casos en los que medie una sucesión de empresas en el sentido del artículo primero de la Directiva 2001/23/CE y el artículo 44 ET, sino también por el mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores previas a la transmisión en cuestión, ya sean condiciones profesionales de carácter personal tales como la categoría o antigüedad acreditadas por el trabajador, ya condiciones más beneficiosas adquiridas con la empresa cedente.

Concretamente, el artículo 44 ET, en consonancia con lo establecido en la Directiva 2001/23/CE, reconoce en el apartado primero el principio de mantenimiento de las relaciones laborales, que implica tanto la continuidad de los contratos de trabajo en vigor que opera *ope legis* (sin que resulte necesario el consentimiento de los trabajadores afectados a tal efecto) como la continuidad de los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social que la empresa cesionaria adquiere como consecuencia de la subrogación; mientras que el apartado

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

tercero determina la extensión de la responsabilidad del empresario cedente a la empresa cesionaria respecto de las obligaciones laborales contraídas por aquel nacidas con anterioridad a la sucesión. Por su parte, el apartado quinto reconoce la obligación de la conservación del mandato de los representantes legales de los trabajadores objeto de subrogación; los apartados sexto, séptimo, octavo y décimo recogen la obligación de información que habrá de facilitar a la representación legal de los trabajadores (en adelante, “RLT”); y por último el apartado noveno engloba la obligación de consulta y negociación de la empresa cedente o cesionaria con la RLT cuando se interese la adopción de medidas de carácter laboral.

Ahora bien, por lo que al convenio colectivo de aplicación respecta, es el apartado cuarto del artículo 44 ET el encargado de regular los aspectos relativos al mismo en el marco de una sucesión de empresas, estableciendo como regla general, que los trabajadores afectados por la sucesión han de regirse por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión les fuera de aplicación (también denominado convenio colectivo de origen), con la excepción de que medie pacto en contrario entre la empresa cesionaria y la RLT toda vez completada la sucesión. Así, el propio apartado cuarto regula el mantenimiento del convenio colectivo de origen bien hasta la fecha de expiración del mismo bien hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación en la unidad económica transmitida.

Partiendo de lo anterior, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa o centro de origen bien (i) hasta que el convenio colectivo de origen pierda su vigencia – dicho de manera informal, “decaiga” – (primera regla del art. 44.4 ET), o bien (ii) hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa de destino (segunda regla del art. 44.4 ET). Por lo tanto, el hecho de que los trabajadores sean transferidos en virtud de una sucesión de empresa no implica que automáticamente se sustituya el convenio colectivo de origen, sino que la empresa cesionaria tendrá la obligación de respetar y mantener tal convenio colectivo hasta que concurra uno de los dos supuestos arriba mencionados.

Es decir, en el presente caso, por lo que a los 88 trabajadores subrogados respecta, y teniendo en cuenta que las empresas cedente – Construcciones Abril, S. L. – y cesionaria – Piedras ornamentales Ruca, S. A. – se rigen por convenios colectivos diferentes, habrá de mantener la

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo aplicación del convenio colectivo que les resultaba de aplicación en la empresa cedente hasta que el mismo pierda su vigencia o hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que resulte de aplicación a la entidad económica transmitida.

De esta manera, el nuevo empresario queda obligado a respetar las condiciones laborales previstas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa cedente en el momento en el que ha lugar la sucesión de empresas, pero no al mantenimiento indefinido de las mismas, de forma que en el futuro se permita el ajuste a las normas legales o pactadas que servirán de base para regular la relación de trabajo con el nuevo empleador. Este extremo ha sido precisamente reiterado por la jurisprudencia, destacando a tal efecto la Sentencia de la Audiencia Nacional 151/2016 de 10 de octubre de 2016, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 908/2016 de 23 de febrero de 2016 o las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 771/2010 y 840/2009 de 22 de noviembre de 2010 y 22 de diciembre de 2009, respectivamente.

Sin embargo, si bien las cuestiones relativas al mantenimiento del convenio colectivo de origen en teoría parecen sencillas, presentan no pocas quebraduras de cabeza toda vez son llevadas a la práctica y así lo han demostrado nuestros tribunales, especialmente en lo que a la contractualización de las condiciones laborales se refiere. A modo de ejemplo, uno podría plantearse el siguiente interrogante: ¿pueden modificarse las condiciones laborales de los trabajadores subrogados o podría entenderse que las condiciones adquiridas bajo el convenio previo son condiciones ya adquiridas a pesar de la expiración del convenio de origen?

Es de señalar que ésta es una cuestión que ha sido ampliamente debatida en la doctrina judicial y que da lugar a múltiples procedimientos judiciales en los que, precisamente, se debate si se deben o no respetar las condiciones adquiridas bajo el convenio anterior por estar las mismas contractualizadas en los casos en que pierde vigencia el convenio de origen y debe aplicarse un nuevo convenio en destino.

La posición mayoritaria ha considerado que en caso de sucesión de convenios colectivos en aplicación del artículo 44 ET no se produce una contractualización de condiciones, de modo que el convenio posterior sustituye íntegramente al convenio de origen. No obstante, esta doctrina no es pacífica y, aún a día de hoy genera un significativo volumen de litigiosidad. Destacamos por su carácter ilustrativo la Sentencia de la Audiencia Nacional 151/2016 de 10 de octubre de 2016, cuyo tenor literal dispone:

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

“(...) el respeto a los derechos laborales y de seguridad social que proclama el art. 44.1 ET (RCL 2015, 1654) respecto del personal afectado por una sucesión de empresas, en modo alguno ha de suponer la petrificación de las condiciones de trabajo que en dicha fecha tuvieran reconocidas por un concreto Convenio colectivo, las cuales podrán ser modificadas en tanto en cuanto varíe el Convenio colectivo que les resulte aplicable con arreglo a lo dispuesto en el art. 44.4 y sin que en modo alguno deban mantenerse las mismas como cláusulas ad personam”.

En sentido similar se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco 2298/2019 de 17 de diciembre de 2019, al establecer que, en el marco de una sucesión de empresas en virtud del artículo 44 ET, la sustitución del convenio colectivo de origen por nuevo convenio colectivo que resulta de aplicación tras su entrada en vigor tiene lugar como un todo integral, con las ventajas e inconvenientes propios de los artículos 82.4 y 86.4 ET. En efecto, la propia sentencia determina que lo anterior *“impide que pueda hablarse de derechos adquiridos y/o condiciones más beneficiosas”*, pues se trata, al fin y al cabo, de una sucesión convencional, que nada tiene que ver con el apartado c) del artículo 3.1 ET, en tanto que los convenios colectivos no los generan por sí mismos, sin que se pueda permitir el doctrinalmente llamado *“espiguelo”*, consistente en seleccionar los artículos más favorables de diversas regulaciones (generalmente, convenios colectivos) sobre una misma materia, evitando así la aplicación de lo que resulta desfavorable.

Asimismo, por su trascendencia, cabe destacar la reciente Sentencia del Tribunal Supremo 449/2021 de 28 de abril de 2021, de conformidad con la cual la sustitución del convenio, en aplicación del artículo 44.4. ET, no requiere llevar a cabo un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (en adelante, *“MSCT”*) o *contrario sensu*, si el cambio de convenio no derivase de una sucesión de empresa válida, el cambio del convenio sí exigiría agotar el procedimiento previsto en el artículo 41 ET.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que para que la aplicación de las nuevas condiciones laborales de conformidad con el principio de modernidad de los convenios colectivos resulte válida, será requisito esencial que las condiciones de los trabajadores no hayan sido contractualizadas. Ello podría haberse producido, por ejemplo, por haberse pactado o referido en contratos, anexos o similares en lugar de que los mismos se refieran de manera global a los importes y se remitan al convenio colectivo; por haberse mantenido

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo ciertas condiciones laborales previstas en el convenio de origen a pesar de que el convenio colectivo de origen ya no era aplicable; o por haberse pactado expresamente que se mantendrían las condiciones del convenio de origen creando un régimen distinto al expresamente previsto en el artículo 44.4. ET, como podría haber sido si, por ejemplo, así se hubiera pactado dentro de la negociación del nuevo convenio colectivo aplicable al centro de trabajo.

En este sentido cabe precisar que, si las condiciones de trabajo de origen estuvieren contractualizadas (total o parcialmente), Piedras ornamentales Ruca, S. A. se vería en la obligación de respetar todas aquellas condiciones laborales contractualizadas, además de tener que reconocer las que deriven del nuevo convenio de aplicación, salvo que se llevase a cabo una MSCT *ex. artículo 41 ET* (así lo indica la Sentencia del Tribunal Supremo 887/2020 de 8 de octubre de 2020).

En virtud de lo anterior, cabe concluir que a los 88 trabajadores subrogados les seguirá siendo de aplicación el convenio colectivo que les resultaba de aplicación en la empresa cedente hasta que el mismo pierda su vigencia o hasta la entrada en vigor de uno nuevo que resulte de aplicación a la entidad económica transmitida, momento en el cual las relaciones laborales pasarán a regirse por el nuevo convenio colectivo que resulte de aplicación, sin que se produzca una petrificación de las condiciones laborales previstas en el convenio colectivo de origen.

2.2.El procedimiento de negociación del despido colectivo

2.2.1. En el marco del despido colectivo, ¿estaría correctamente formulada una negociación por centro de trabajo?

La regulación del procedimiento de despido colectivo viene recogida, fundamentalmente, en el artículo 51 ET y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante, “RD 1483/2012” o “Reglamento de despidos colectivos”), así como en la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (en adelante, la “Directiva 98/59/CE”).

Concretamente, el artículo segundo de la Directiva 98/59/CE establece la obligación de información y consulta a los representantes de los trabajadores para aquellas empresas que tengan la intención de llevar a cabo un despido colectivo, en aras de alcanzar un posible acuerdo, deber que ha sido asimismo reiterado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en pronunciamientos tales como la Sentencia de 27 de enero de 2005 (STJUE C-188/03).

Por su parte, el apartado segundo del artículo 51 ET, en transposición del artículo segundo de la Directiva 98/59/CE, establece que el despido colectivo deberá ir, en todo caso, precedido de un período de consultas entre el empresario y la RLT, a fin de valorar alternativas que permitan evitar el despido colectivo o reducir su magnitud, así como mitigar los efectos adversos del mismo sobre el colectivo de trabajadores afectados.

Así, el propio artículo 51 ET, en consonancia con lo recogido en el artículo 27 RD 1483/2012, establece que dicho período de consultas con la RLT se llevará a efecto en una única comisión negociadora, sin perjuicio de que el despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, en cuyo caso, la comisión negociadora quedará delimitada a todos aquellos centros de trabajo afectados por la medida, conformando, en cualquier caso, una única comisión unitaria.

En efecto, la actual regulación de la comisión negociadora del despido colectivo implica que, independientemente del número de centros de trabajo afectados por el despido colectivo, la negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores afectados se lleve a cabo de manera conjunta, en una única comisión negociadora conformada por un máximo de

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

13 representantes por cada parte, excluyendo de tal manera toda posibilidad de efectuar negociaciones separadas por centros de trabajo (GINÈS I FABRELLAS 2014).

No obstante, y si bien, como venimos diciendo, la normativa actual es tajante al respecto, la posibilidad de formular la negociación del despido colectivo por centro de trabajo estaba prevista con anterioridad a la reforma operada por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (en adelante, "RDL 11/2013"), el 3 de agosto de 2013.

Tanto el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, vigente hasta el día 31 de octubre de 2012, como el posterior RD 1483/2012, en su redacción previa a la entrada en vigor del RDL 11/2013, permitían la posibilidad de que, en caso de afectar a más de un centro de trabajo, la negociación del despido colectivo se llevara a cabo de manera parcelada por centros de trabajo, pudiendo por tanto escoger entre una negociación conjunta y global que englobara a todos los centros de trabajo afectados (única posibilidad prevista en la actualidad) o tantas negociaciones individuales como centros de trabajo afectados hubiera.

Por consiguiente, lo anterior conllevaba que, con anterioridad a la reforma operada por el RDL 11/2013, la negociación operada en ciertos centros de trabajo resultara fructuosa en algunos centros de trabajo y en otros no, permitiendo la adopción singularizada de acuerdos que únicamente vinculasen a ciertos centros de trabajo, como consecuencia de las negociaciones individualizadas por cada centro de trabajo, aun teniendo todos ellos su origen en un mismo proceso extintivo de carácter colectivo (GINÈS I FABRELLAS 2014).

Ahora bien, en la práctica, lo anterior daba lugar a serios problemas de aplicación, más aun teniendo en cuenta que la consulta separada por centros de trabajo recogida en el texto original del artículo 27 del Reglamento de despidos colectivos no estaba prevista ni en la Directiva 98/59/CE ni en la redacción del artículo 51 ET.

Como consecuencia de lo anterior, la Sala Social de la Audiencia Nacional no tardó en pronunciarse acerca del carácter *ultra vires* del RD 1483/2012, argumentando que, si ni el legislador comunitario ni el nacional habían optado por establecer la posibilidad de llevar a

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo cabo una negociación separada centro por centro, tampoco debería haberlo hecho el Gobierno del Estado por medio de la potestad reglamentaria que tiene atribuida.

En Sentencias como la 90/2012 de 25 de julio de 2012, 142/2012 de 21 de noviembre de 2012, 59/2013 de 1 de abril de 2013, 140/2013 de 4 de julio de 2013 y 184/2013 de 22 de octubre de 2013, la Sala Social de la Audiencia Nacional entiende que el Reglamento de despidos colectivos se ha extralimitado de la mera facultad de desarrollo de las previsiones legales que tiene encomendada y determina, de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo al respecto (en este sentido la STS 7789/2009), el carácter *ultra vires* del Reglamento por entender que el mismo resulta contrario a las disposiciones legales objeto de desarrollo.

Destacamos por su carácter ilustrativo la Sentencia de la Audiencia Nacional 59/2013, de 1 abril de 2013, de cuyo tenor literal se desprende lo siguiente:

“Ni la Directiva ni el art. 51ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate.

(...) Lo expuesto deja claro, a nuestro juicio, que el reglamento ha ido más allá del mero desarrollo encomendado, y ello, en palabras del Tribunal Supremo, "determina que proclamemos el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la ley que pretendidamente desarrolla [realmente la modifica]"

En dicha Sentencia, así como en las restantes anteriormente mencionadas, la Sala Social de la Audiencia Nacional expone asimismo que, una negociación centro por centro es incongruente al proceso de impugnación de despido colectivo recogido en el artículo 124 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, “LRJS”). Tal y como la Sala defiende, el artículo 124 LRJS únicamente prevé la impugnación del despido en su conjunto, cuyo fallo en todo caso determinará que la decisión extintiva en su conjunto sea declarada

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo ajustada a Derecho, no ajustada a Derecho, o nula, siendo tales fallos alternativos y excluyentes entre sí.

No sólo eso, sino que el hecho de permitir distintas negociaciones diferenciadas por centro de trabajo, implicaría incluso que la impugnación colectiva del despido pudiera dar lugar a una suerte de sentencia mixta, en la que, dependiendo de las circunstancias del caso, el mismo despido colectivo pudiera llegar a ser declarado ajustado a Derecho en un centro, no ajustado a Derecho en otro e incluso nulo en un tercero, con las consiguientes complicaciones que ello supondría en relación con las impugnaciones individuales del despido colectivo, en cuyos procedimientos la sentencia anteriormente mencionada tendría efectos de cosa juzgada (BEL ANTAKI 2013).

Por ello, lo anterior lleva a pensar que el legislador laboral, al regular la negociación y período de consultas relativos a los despidos colectivos, no contemplaba la posibilidad de que los mismos se llevaran a cabo de manera parcelada, lo que además podría devenir en un claro menoscabo de las garantías y poder de negociación de los trabajadores frente al empresario (MOLERO MARAÑÓN 2013).

Con todo, y en vista de que tanto la jurisprudencia como el sector mayoritario de la doctrina se mostraba contrario a la negociación individualizada o parcelada por centros de trabajo, el RD 1483/2012 no tardó ni un año desde su entrada en vigor en verse modificado por el RDL 11/2013. De este modo, el RDL 11/2013 vino a eliminar, de una vez por todas, la posibilidad de llevar a cabo negociaciones diferidas por centros de trabajo en el marco de un despido colectivo, estableciendo así que la consulta a los representantes de los trabajadores afectados tendrá lugar en una única comisión negociadora, circunscrita, eso sí, a todos los centros afectados por la medida, modificación que ha sido extensamente respaldada por la doctrina (NAVARRO NIETO 2013).

2.2.1.1. ¿Quién estaría legitimado para negociar?

Esclarecida la prohibición de negociación parcelada por centros de trabajo en el marco de un despido colectivo, procedemos ahora a explicar quiénes son los sujetos legitimados para llevar a cabo la negociación preceptiva previa.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Pues bien, la legitimidad para participar como interlocutores en el período de consultas con la empresa dependerá, en todo caso, tanto del número de centros de trabajo afectados por el despido colectivo como de la existencia de representantes legales de los trabajadores en los mismos (RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO 2013).

Concretamente, a la hora de regular la participación en la negociación con la dirección de la empresa, el apartado segundo del artículo 51 ET, en consonancia con el artículo 26 del Reglamento de despidos colectivos, remite a los sujetos señalados en el artículo 41.4 ET, de tal manera que los sujetos legitimados para llevar a la práctica la negociación previa a un procedimiento de despido colectivo serán los mismos que los encargados de llevar a cabo el período de consultas previo a una MSCT de naturaleza colectiva.

De esta forma, el artículo 41.4 ET establece que estarán legitimados para intervenir en el trámite de consultas los representantes de los trabajadores para posteriormente definir, como regla general, que la participación en tal procedimiento corresponderá a las secciones sindicales siempre y cuando (i) en tal sentido lo hayan convenido ellas mismas, (ii) se refleje su constitución formal en la compañía y (iii) ostenten la representación mayoritaria de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal de los centros de trabajo afectados, lo que implica que hayan conseguido más de la mitad de los representantes/delegados en los respectivos procesos electorales. Sólo en caso de cumplirse las anteriores condiciones representarán las secciones sindicales a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo agraviados por el despido colectivo.

Por consiguiente, resultará entonces preciso atender a las circunstancias concretas del supuesto de hecho para valorar el cumplimiento de las anteriores condiciones y, en definitiva, delimitar los sujetos legitimados para intervenir en la negociación con la empresa Piedras ornamentales Ruca, S.A.

Así, deviene crucial tener presente que el despido colectivo afectará a un total de 88 trabajadores pertenecientes a tres centros de trabajo distintos. En el primero de ellos, situado en la provincia de Tarragona, prestan servicios 60 trabajadores y hay constituido un comité de empresa; en el segundo, situado en Barcelona, prestan servicios 23 trabajadores y cuenta con un delegado de personal; mientras que en el último, también en Barcelona, únicamente prestan servicios 5 trabajadores, de manera que no cuenta con representación legal de los trabajadores.

Teniendo en cuenta dicha distribución, cabe concluir que la anteriormente expuesta regla general de atribución de legitimidad a las secciones sindicales no resultaría de aplicación en el presente supuesto, en tanto que no solo desconocemos por completo la atribución de la representación en aquellos centros en los que cuentan con representación legal de los trabajadores, sino que además, fundamentalmente, existe un centro de trabajo que ni siquiera ostenta tal representación. Por ende, habremos de acudir a las normas previstas en el apartado b) del artículo 41.4 ET para determinar quiénes son los sujetos que habrán de intervenir como interlocutores en representación de los trabajadores afectados.

Así, la mencionada norma establece que, en defecto de un comité intercentros que tuviera atribuida tal función por el convenio colectivo por el que fue creado, será una comisión representativa quien intervenga en el proceso de consultas y negociación en nombre de los trabajadores afectados. En concreto, dicha comisión representativa, y dado que el segundo de los centros de trabajo de Barcelona carece de representación unitaria alguna, estará integrada, *a priori*, por los representantes de los trabajadores de los dos centros mayores, esto es, por los miembros del comité de empresa del centro de Tarragona y el delegado de personal del centro superior de Barcelona.

No obstante, el propio artículo 41.4.b) ET establece una salvedad en favor de aquellos centros que carecen de representación unitaria alguna, consistente en la posibilidad de que los trabajadores de tales centros, en caso de así quererlo, constituyan una comisión "*ad hoc*" que a su vez vaya a formar parte de la comisión representativa.

De este modo, los cinco trabajadores adscritos al centro menor de Barcelona podrían optar por conformar una comisión "*ad hoc*" compuesta bien por un máximo de tres trabajadores de la empresa elegidos democráticamente por los mismos, o bien por un máximo de tres miembros nombrados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa, en función de su representatividad, y siempre y cuando tales sindicatos tuvieran legitimación suficiente para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la empresa¹.

¹ El artículo 41.4.a) ET determina la posibilidad del empresario de otorgar asimismo su representación a las organizaciones empresariales de las que formase parte, incluso a las más representativas a nivel autonómico, en caso de que la comisiones "*ad hoc*" hubieran sido designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que perteneciera la empresa.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Precisamente, esta última opción, comporta una vía alternativa para que los sindicatos más representativos y representativos del sector (ya sea a nivel estatal, a nivel Comunidad Autónoma o aquellos con representatividad suficiente), tradicionalmente tan distantes de las empresas y centros de trabajo que no contaban con representación legal de los trabajadores, participen en la defensa de los trabajadores adscritos a los mismos (BENAVENTE 2014).

Así, si los cinco trabajadores del centro menor de Barcelona hubieran optado por conformar la mencionada comisión “*ad hoc*”, la comisión negociadora quedará integrada tanto por los miembros del comité de empresa del centro de Tarragona y el delegado de personal del centro superior de Barcelona, como por los miembros de la comisión “*ad hoc*”, en proporción, en todo caso, al número de trabajadores que cada uno de ellos represente.

Por el contrario, sólo en el caso en el que los cinco trabajadores del centro menor de Barcelona hubieran rehusado constituir la mencionada comisión “*ad hoc*”, su representación se adjudicaría a los representantes legales del centro de trabajo de Tarragona y el centro mayor de Barcelona, nuevamente en proporción al número de trabajadores que éstos representen.

Ahora bien, sea cual fuere la composición final de la comisión negociadora, la misma deberá estar integrada en todo caso, como máximo, por trece miembros en representación de cada parte (empresa y trabajadores) de conformidad con lo dispuesto en los ya mencionados artículos 51.2 y 41.4 ET, así como el artículo 27.1 del RD 1483/2012, atendiendo la distribución de los puestos a la proporcionalidad representativa de cada órgano de representación (MOLERO MARAÑÓN 2013).

Por ello, si como consecuencia de la aplicación de las pautas anteriormente previstas el número de representantes fuera superior a trece, serán los propios representantes quienes deban elegir a un total de trece miembros de entre ellos mismos, que serán, finalmente, quienes intervengan como interlocutores en el procedimiento de consultas del despido colectivo.

En definitiva, atendiendo a las circunstancias expuestas, en el presente supuesto, será la comisión negociadora – constituida bien por los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de Tarragona y del centro mayor de Barcelona (miembros del comité de empresa y delegado de personal respectivamente), bien por los anteriores representantes junto con una comisión “*ad hoc*” –, quien esté legitimada para negociar el despido colectivo

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo con la dirección de la empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51.2 ET, 41.4 ET y 27.1 del RD 1483/2012.

2.2.2. ¿Estaría bien fundamentado la realización de los despidos objetivos en el caso del segundo centro de trabajo de Barcelona o habría que vincularlos al despido colectivo?

El número de trabajadores afectados por la medida extintiva, junto con las causas que dan lugar a la misma, determinarán la concurrencia o no de un despido colectivo en la empresa (art. 51 ET y art. 1.1 RD 1483/2012). De esta manera, si se alcanzan los umbrales establecidos en el artículo 51.1 ET y las extinciones vienen motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, nos encontraremos ante un procedimiento de despido colectivo, mientras que si no se alcanzan tales umbrales atenderemos a despidos “individuales” (también denominados “despido plural” o “colectivo menor”), los cuales se tramitarán siguiendo el cauce correspondiente (RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO 2013).

Como cuestión preliminar, si bien en nada afecta la respuesta a la pregunta aquí analizada, conviene señalar por su relevancia práctica que, pese a que la normativa nacional alude a la empresa como unidad de medida de referencia para el cómputo de los umbrales del despido colectivo, la jurisprudencia, a raíz del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015 (STJUE C-392/13), ha matizado que estaremos ante un procedimiento de despido colectivo tanto cuando se superen los umbrales del artículo 51.1 ET con referencia a la empresa en su totalidad como cuando se superen tales umbrales tomando como unidad de medida el centro de trabajo en cuestión (siempre que éste cuente con más de veinte trabajadores), en aras de cumplir con la interpretación que la Directiva hace al respecto (SSTS 312/2017 y 848/2016).

Pues bien, del mismo modo en que, de conformidad con la normativa actual, no resulta viable la negociación parcelada por centros de trabajo en el marco de un despido colectivo, tampoco resulta posible desvincular del despido colectivo a determinados trabajadores cuando las extinciones de sus contratos tengan origen en una misma causa, tratando de eludir de esta manera los umbrales anteriormente mencionados. Únicamente en el caso en que las causas en las que se fundamentaran los despidos fueran totalmente ajenas a las causas que dan lugar al despido colectivo, cabría argumentar que no procede vincular tales al mismo, de manera

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo que la empresa pueda realizar despidos objetivos individuales por la vía del artículo 52.c) ET, en la medida en que no se alcanzaría ninguno de los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET para el despido colectivo.

Sin embargo, no cabe alegar tal circunstancia en el presente supuesto, en tanto que los cinco despidos objetivos del centro de trabajo menor de Barcelona están fundados en idénticas causas a las de los centros mayores de Tarragona y Barcelona, consistentes en causas económicas derivadas de una minoración sustancial de ingresos.

Por ello, la solución no puede ser otra que vincular tales despidos del centro menor de Barcelona al procedimiento de despido colectivo, con todas las consecuencias que ello conlleva, garantizándose de esta manera la protección de los trabajadores afectados, manteniendo su derecho a participar en el período de consultas y a beneficiarse del potencial acuerdo que en su caso se alcance, lo que supone que las extinciones individuales llevadas a cabo por la empresa Piedras ornamentales Ruca, S.A., hayan de ser declaradas nulas y sin efecto (arts. 51.1 ET y 122.2.b) LRJS).

2.2.3. ¿Qué ocurre si la posición de la empresa se mantiene inalterable durante el periodo de negociación?

En el actual contexto del despido colectivo, el período de negociación previo a la adopción de la medida extintiva ha adquirido vital importancia, hasta el punto en el que, tal y como lo recoge el Preámbulo del Reglamento de Despidos Colectivos, dicha fase constituye, hoy en día, la verdadera esencia del procedimiento de despido colectivo, detentando una importancia trascendental (STSJCV 920/2013), cuya omisión o incorrecta ejecución podrían conllevar la nulidad de la medida (STSJCAT 34/2012).

En concreto, la obligación de consulta y negociación con la representación legal de los trabajadores deriva, de manera directa, de la Directiva 98/59/CE, cuyo artículo segundo precisamente determina la obligación de información y consulta a los representantes de los trabajadores. No sólo eso, sino que es precisamente esta obligación de consulta a los representantes de los trabajadores afectados e información a la autoridad laboral correspondiente uno de los aspectos clave que la Directiva 98/59/CE pretendía armonizar entre los estados miembros, con el fin de garantizar unos mínimos de protección de los

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo trabajadores en caso de despido colectivo equiparables en cualquiera de los estados miembros de la Unión Europea (STJUE C-323/08).

Así, son diversos los pronunciamientos del Alto Tribunal de la Unión Europea que, a raíz del artículo segundo de la Directiva 98/59/CE imponen a la dirección empresarial una genuina obligación de negociación en aras de conseguir un verdadero acuerdo entre las partes, sin que resulte suficiente el mero intercambio de información u opiniones entre las partes, tal y como lo señala la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de enero de 2005 (STJUE C-188/03).

Pues bien, los artículos 51.2 ET y 7 del RD 1483/2012 trasladan al ámbito nacional dicha obligación del empresario de llevar a cabo un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en relación con la medida extintiva considerada, que tendrá una duración de entre quince y treinta días dependiendo del tamaño de la empresa, y que en todo caso, como venimos exponiendo, se deberá traducir en una verdadera negociación con el fin de alcanzar un acuerdo consensuado entre las partes (STS 7790/2012).

Así lo han declarado precisamente nuestros tribunales en pronunciamientos como la Sentencia del Tribunal Supremo 7790/2012 de 16 de noviembre de 2012, así como las Sentencias de la Audiencia Nacional 90/2012 de 25 de julio de 2012 y 50/2013 de 20 de marzo de 2013, o la 2980/2012 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 11 de diciembre de 2011, todas las cuales ponen de relieve la necesidad de que exista una auténtica negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores cuando se pretenda llevar a cabo una decisión extintiva de carácter colectivo, sin que para ello resulte suficiente el mero intercambio de información entre las partes, otorgando además al período de consultas un peso fundamental en el marco del despido colectivo.

No obstante, la normativa nacional va más allá de la Directiva 98/59/CE, en la medida en que, además de regular la obligación de llevar a cabo un período de consultas entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, establece la obligación de ambas partes de negociar de buena fe, requisito que en última instancia, permitirá al juzgador valorar la existencia de una negociación real y efectiva, en contraposición a un mero cumplimiento formal del trámite preceptivo en el que no media intención real de negociación alguna.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Así pues, de conformidad con el ya mencionado artículo 51.2 ET y 7.1 del RD 1483/2012, tanto el empresario como los representantes de los trabajadores estarán obligados a negociar respetando, en todo momento, el principio de buena fe, con la finalidad de alcanzar un acuerdo que permita, en la medida de lo posible, aminorar las consecuencias adversas de la medida extintiva, ya sea mediante la supresión del despido colectivo y su sustitución por otra medida de menor magnitud, ya mediante la reducción en el número de trabajadores afectados y la mitigación de la repercusión negativa, promoviendo la adopción de las medidas sociales de acompañamiento recogidas en el artículo 8 del RD 1483/2012.

Ahora bien, la obligación de negociar de buena fe que aplica a todas las partes involucradas en el período de consultas no conlleva que en todo caso se deba alcanzar un acuerdo entre las partes, sino únicamente que las mismas hayan realizado todo lo posible por intentarlo. Así, y si bien la buena fe constituye un concepto jurídico indeterminado definido por nuestros tribunales como *“un modelo o estándar de conducta socialmente admisible”* (SSTS 552/2012 y 119/2013), la misma toma especial consideración en el contexto de la negociación colectiva, por cuanto median intereses de un conjunto de trabajadores.

Resultan pues manifestaciones concretas del principio de buena fe en el marco del período de consultas de un despido colectivo las siguientes: (i) el deber de designar negociadores con representatividad y capacidad suficientes para dialogar con la RLT (STSJCL 769/2012), (ii) la existencia de una genuina voluntad negociadora (STSJGAL 4389/2012 y STSJCAT 16/2012), (iii) convocar a las reuniones a todos los miembros de la comisión negociadora y acudir a aquellas programadas (STSJCL 769/2012), (iv) proporcionar a la RLT cuanta información y documentación resulte necesaria con el objetivo de llegar a un acuerdo (SAN 97/2012), (v) respetar en todo caso la lealtad a la otra parte negociadora (SAN 112/2012) y la coherencia con las posturas propias (STSJCV 920/2013) o como resulta lógico, (vi) evitar comportamientos intimidatorios o coactivos (SAN 91/2012 y SAN 142/2012).

El deber de negociar de buena fe implica que ambas partes muestren una voluntad real de querer llegar a un acuerdo, lo que inevitablemente conlleva que las partes traten de encontrar puntos en común a fin de lograr soluciones mejores a las del punto de partida. Es decir, tal deber consiste en tratar de lograr un acercamiento de posturas entre las partes, lo cual implica ofrecer propuestas, respaldar las mismas con argumentos, así como ceder en ciertos

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo aspectos que resulten menos relevantes a la parte para por el contrario ganar en otros (SAN 50/2013, STSJPV 2980/2012 y STSJCAN 3/2012).

De esta forma, la jurisprudencia ha venido declarando que existirá un quebrantamiento de la buena fe por parte del empresario cuando el mismo se limite a presentarse a las reuniones únicamente por cumplir (STSJCAT 16/2012), cuando se limite a ofrecer alternativas con el único ánimo de dilatar la negociación (STSJCAT 27/2012), o cuando mantenga una postura totalmente inamovible e inalterable en relación con su propuesta inicial (STSJM 415/2012), derivando, todo ello, en la nulidad del despido colectivo efectuado.

En este sentido, y en atención a las circunstancias del presente supuesto de hecho, el hecho de que la posición de la empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A. se mantenga inalterable durante el periodo de negociación implicaría, en la gran mayoría de los casos, el quebrantamiento por la empresa del principio de la buena fe, con la consiguiente declaración de nulidad del despido colectivo que ello ocasionaría.

Así, para que se considere correctamente ejecutado el trámite de consultas ha de existir una negociación real entre las partes, de manera que una actitud empresarial inamovible, firme y carente de posibilidad alguna de flexibilidad, no sólo no muestra intención alguna de negociar, sino que, además, comporta una mofa frente a la RLT, transgrediendo a su vez el fin propio de la negociación colectiva consagrada tanto en la normativa comunitaria como en la nacional.

Por ello, y si bien es cierto que, como decimos, negociar de buena fe no supone aceptar todas las propuestas de la contraparte o si quiera llegar a acuerdos concretos con ella, sí que será necesario que la empresa muestre una voluntad de dialogar y de valorar las peticiones de la parte social, argumentando, en su caso, las razones que le llevan a rechazar las mismas y ofreciendo alternativas al respecto (STSJPV 2980/2012 y STSJCAN 3/2012).

Con todo, en vista de lo anterior, resulta congruente concluir que, de conformidad con la normativa y extensa jurisprudencia expuesta, la falta de voluntad negociadora de la empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A. en el período de consultas del despido colectivo efectuado, en tanto quebrantado el principio de buena fe, configuraría una causa de nulidad del despido colectivo, lo que conllevaría, en última instancia, la readmisión de los trabajadores despedidos y el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir (STS 1717/2015).

2.2.4. ¿Qué ocurre si los trabajadores carecen de representación o no designan representantes una vez notificada la intención por parte de la empresa de abrir un proceso de negociación?

Tal y como hemos tenido ocasión de exponer en la pregunta número 3, el apartado segundo del artículo 51 ET, en consonancia con el artículo 26 del Reglamento de despidos colectivos, remite a los sujetos señalados en el artículo 41.4 ET para atribuir la competencia de la participación en el período de consultas de un despido colectivo. En concreto, tal el apartado cuarto del artículo 41 ET determina que, en aquellos casos en los que el despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo de la compañía, la intervención como interlocutores en el período de negociación ante la empresa competará, en primer lugar, al comité intercentros, a condición de que tuviera asignada tal potestad en virtud del convenio colectivo de aplicación (STSJCL 1015/2013).

Por el contrario, el mismo artículo establece que, en caso de que no exista tal comité intercentros, la participación en el período de consultas corresponderá a una comisión representativa, cuya composición dependerá, en todo caso, de la presencia de representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo afectados.

De esta forma, si todos los centros de trabajo afectados tuvieran ya representantes legales de los trabajadores, el comité representativo estaría conformado por todos y cada uno de ellos (art. 41.4.b).1ª ET); mientras que si alguno de los centros afectados no contase con tal representación, el comité lo conformarían aquellos representantes de los centros que sí tuvieran tal representación, con la salvedad de que los centros que no ostentasen tal representación optasen por constituir una comisión “*ad hoc*” (art. 41.4.b).2ª ET), en cuyo caso, la comisión representativa estaría integrada tanto por los representantes legales de los trabajadores de los centros con representación, como por los miembros de la comisión “*ad hoc*”, en proporción al número de trabajadores que representen (SAN 137/2012).

Precisamente, tal y como exponíamos en la contestación a la tercera pregunta del presente Dictamen, las anteriores son las normas que hubiéramos de atender en aras de determinar los sujetos legitimados para negociar el despido colectivo en el presente supuesto de hecho. Así, atendiendo a las circunstancias concretas del supuesto de hecho, si los cinco trabajadores del centro menor de Barcelona hubieran optado por conformar la mencionada comisión “*ad hoc*”, la comisión negociadora quedaría integrada tanto por los miembros del comité de

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo empresa del centro de Tarragona y el delegado de personal del centro superior de Barcelona, como por los miembros de la comisión “*ad hoc*”, en proporción, en todo caso, al número de trabajadores que cada uno de ellos represente.

Por el contrario, sólo en el caso en el que los cinco trabajadores del centro menor de Barcelona hubieran rehusado constituir la mencionada comisión “*ad hoc*”, su representación se adjudicaría a los representantes legales del centro de trabajo de Tarragona y el centro mayor de Barcelona, nuevamente en proporción al número de trabajadores que éstos representen

Ahora bien, supongamos que ninguno de los centros de trabajo afectados por el despido colectivo tuviera representación de los trabajadores. En ese caso, cada uno de los centros de trabajo afectados tendría el deber de conformar su propia comisión “*ad hoc*”, que posteriormente pasaría a integrar la comisión representativa para la negociación del despido colectivo (art. 41.4.b).3ª ET), de conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 41.4 ET.

Dicho de otro modo, cada centro de trabajo afectado optaría por conformar una comisión particular compuesta bien por un máximo de tres trabajadores de la empresa elegidos democráticamente por los mismos, bien por un máximo de tres miembros nombrados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa, en función de su representatividad, y siempre y cuando tales sindicatos tuvieran legitimación suficiente para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la empresa.

Posteriormente, aquellos miembros de las comisiones “*ad hoc*” designadas en cada centro de trabajo pasarían a conformar la comisión representativa del despido colectivo, respetando, en todo caso, el máximo de trece miembros, tal y como lo señalábamos en la contestación a la pregunta tercera, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4.b) ET.

No obstante, y si bien la normativa al respecto no prevé tal posibilidad, la jurisprudencia ha venido admitiendo en ocasiones que la negociación y período de consultas del despido colectivo se lleve a cabo de manera directa con la totalidad de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Ahora bien, el Tribunal Supremo ha matizado con escrupuloso rigor que tal posibilidad únicamente resultará viable cuando concurren una serie de condiciones que así lo permitan, atendiendo así a las circunstancias concretas del caso, y sin que de ningún modo

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo pueda entenderse como la atribución de una carta blanca a la intención de los trabajadores de negociar el despido a título personal, pues ello iría en contra de la voluntad del legislador, quien por medio del artículo 41.4 ET ha querido atribuir la legitimidad para la negociación del despido colectivo a una comisión representativa integrada por un máximo de 13 miembros (RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO 2013).

En este sentido, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en Sentencia 1912/2015 de 23 de mayo de 2015 vino a fundamentar su razonamiento, entre otros, en el escaso número de trabajadores afectados, en la intención concorde de aquellos de negociar *in proprio nomine* los despidos, así como en el allanamiento de prácticamente la mitad de los empleados, para declarar como válida la negociación llevada a cabo por los diecisiete trabajadores afectados, sin que el hecho de no haber constituido una comisión representativa de un máximo de trece miembros pudiera comportar la nulidad del despido colectivo (STS 1912/2015).

Sea como fuere, lo cierto es que tanto la normativa como la jurisprudencia (STS 688/2016 Y SAN 172/2014, entre otras) son claras a la hora de determinar el plazo para la constitución de la comisión representativa, estableciendo que la misma habrá de quedar conformada con anterioridad a la comunicación del empresario del inicio del período de consultas (art. 51.2 ET). Concretamente, la ley concede un plazo máximo de siete días – en caso de que todos los centros de trabajo afectados tuvieran representantes legales de los trabajadores – que será ampliable a quince – en el supuesto de que alguno de los centros de trabajo afectados no contase con tal representación – para acreditar la conformación de la comisión representativa, que comenzará a computar desde el momento en el que medie una comunicación fehaciente (por escrito) por parte del empresario a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores en la que se exprese su voluntad de dar inicio al procedimiento de despido colectivo (art. 51.2 ET).

De esta manera, ciertamente motivado por la urgencia del procedimiento ante el cual nos encontramos, la ley concede un plazo muy escaso a los trabajadores a fin de que pongan en común sus intereses y designen la correspondiente comisión negociadora del despido colectivo, delimitando asimismo las consecuencias para el caso de no hacerlo.

Precisamente, continúa el apartado segundo del artículo 51 ET diciendo que, una vez haya transcurrido el plazo de siete o quince días anteriormente indicado, el empresario podrá proceder a comunicar el inicio formal de la negociación y apertura del período de consultas

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo (tanto a la RLT como a la autoridad laboral), sin que el hecho de que no se haya constituido la comisión representativa suponga impedimento alguno a tal efecto, destacando incluso que el hecho de que se constituya con posterioridad no supondrá en ningún caso que se amplíe la duración del período de consultas.

En efecto, el legislador ha optado por impedir que la indeterminación o quietud de los trabajadores afectados pueda conllevar la dilación de un procedimiento de suma necesidad y urgencia para el empresario, como lo es el del despido colectivo. Así, del mismo modo en que la configuración de la comisión representativa para la negociación del despido colectivo corresponde a los trabajadores, también corresponderán a éstos los defectos u anomalías que puedan haber lugar en relación con aquella, siendo por tanto imputables a los trabajadores las irregularidades en relación con la configuración de la comisión representativa, sin que tales irregularidades puedan conllevar la nulidad del despido colectivo (STS 688/2016), salvo que la empresa, con ánimo de lucrarse por ello, haya actuado con evidente mala fe fomentando el defecto o irregularidad en cuestión (SAN 172/2014).

2.3.La legitimación en el proceso de impugnación del despido colectivo

2.3.1. Si los despidos de los centros mayores se cerraran con acuerdo, ¿dicho acuerdo se presumiría como válido? ¿Quién podría impugnarlo?

Tal y como hemos expuesto, el objetivo del período de consultas del despido colectivo consiste en que se lleve a cabo una verdadera negociación entre la dirección de la compañía y los representantes legales de los trabajadores destinada a alcanzar un acuerdo que permita, en la medida de lo posible, minorar las consecuencias adversas de la medida extintiva, ya sea mediante la supresión del despido colectivo y su sustitución por otra medida de menor magnitud, ya mediante la reducción en el número de trabajadores afectados y la mitigación de la repercusión negativa.

En este sentido, el trámite del período de consultas se considerará correctamente cumplimentado siempre y cuando se acredite que las partes negociadoras han llevado a cabo sus mejores esfuerzos para tratar de lograr un pacto que permita mitigar los efectos adversos de la medida extintiva, sin que la consecución de tal acuerdo sea requisito sine qua non para la validez del despido colectivo.

De este modo, el apartado segundo del artículo 51 ET prevé la posibilidad tanto de que el período de consultas finalice con acuerdo entre las partes negociadoras (en cuyo caso el empresario deberá remitir una copia del mismo a la autoridad laboral correspondiente) como de que se dé por finalizado sin haber alcanzado tal acuerdo, de manera que la decisión empresarial sobre el despido colectivo y sus condiciones se considere directamente ejecutiva (con la condición de que el empresario traslade dicha decisión a la RLT y la autoridad laboral correspondiente).

Sin embargo, no todo compromiso conseguido en el período de consultas ostentará el carácter de acuerdo colectivo del período de consultas, sino que únicamente aquellos que cumplan con los tres requisitos establecidos en el artículo 51.2 ET y 28.1 RD 1483/2012 gozarán de tal naturaleza y valor jurídica.

Así, para que el convenio alcanzado en el período de consultas tenga el carácter de acuerdo colectivo, será necesario, en primer lugar, que el mismo haya sido adoptado por sujetos que estén expresamente legitimados para ello, ya sea por su condición de representantes legales

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo de los trabajadores ya por ser miembros de la comisión representativa conformada con ocasión de la negociación del despido colectivo.

En segundo lugar, el pacto alcanzado deberá además contar con la opinión favorable de la mayoría de los representantes que hayan participado en el procedimiento del período de consultas, siendo necesario por tanto que la mayoría de los representantes muestren su conformidad a las medidas sociales de acompañamiento propuestas por el empresario (arts. 8 y 28.1 del RD 1483/2012).

Por último, será asimismo necesario que esa mayoría de representantes que hayan mostrado su conformidad represente, a su vez, a la mayoría de los trabajadores de los centros afectados por el despido colectivo, para que el acuerdo ostente el valor jurídico de acuerdo colectivo que como tal le corresponde (art. 28.1 RD 1483/2012).

Ahora bien, el haber alcanzado un acuerdo en cumplimiento de las condiciones anteriormente mencionadas (de manera que el mismo haya sido apoyado por la mayoría de los miembros que conforman la comisión representativa que a su vez representen a más de la mitad de los 88 trabajadores afectados), no supone la concurrencia de las causas justificativas del despido, resultado que, por el contrario, sí que está previsto para el acuerdo alcanzado en un procedimiento de MSCT de carácter colectivo (artículo 41.4 ET). En efecto, el acuerdo logrado en el marco de la negociación del despido colectivo no gozará de la presunción de validez prevista para el procedimiento de MSCT, ni mucho menos devendrá automáticamente firme, pues contra el mismo cabrá la impugnación por parte de los sujetos legitimados de conformidad con lo establecido en el artículo 124 LRJS.

Concretamente, dicho artículo prevé hasta un total de cuatro vías diferenciadas para la impugnación de una misma medida extintiva, lo cual, en la práctica, además de generar considerables complicaciones derivadas de la coordinación de los diferentes cauces procesales, dificulta en gran medida el examen de la legitimación que ostentan los sujetos en cada modalidad procesal (SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA 2016).

Así, existirán hasta cuatro vías diferenciadas, con sus correspondientes cauces procesales, que permitirán controlar la legalidad del despido colectivo llevado a cabo: desde la impugnación colectiva del despido colectivo efectuado o la impugnación individual del despido concreto de él derivado, hasta la acción empresarial que persiga la declaración de procedencia del despido

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo colectivo, a lo que habría que añadir la impugnación de oficio por la autoridad laboral del acuerdo logrado en el período de consultas, mencionado en el artículo 124 LRJS pero recogido en el artículo 148.b) de la misma norma (CAVAS MARTÍNEZ 2018).

De esta forma, y si bien la acción por antonomasia de impugnación del despido colectivo la ostentarán los representantes legales de los trabajadores vía lo que se denomina como la impugnación colectiva (artículo 124.1 LRJS), los trabajadores individualmente afectados por los despidos tendrán asimismo la posibilidad de promover la impugnación individual del mismo, que podrá fundamentarse tanto en idénticas causas que den lugar a la impugnación colectiva como en aquellas referidas al despido del trabajador en particular, en relación con el incumplimiento de los requisitos relativos a la notificación del despido o la prioridad de permanencia del trabajador (art. 124.13 LRJS).

Por su parte, la autoridad laboral podrá de oficio impugnar el acuerdo en su caso alcanzado en el período de consultas bien porque considere que en la consecución del mismo haya mediado fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, bien porque estime que la decisión extintiva empresarial haya tenido lugar para encubrir la finalidad última de obtener prestaciones indebidas por los trabajadores afectados por la medida (arts. 56.1 ET y 148.b) LRJS).

Finalmente, y sólo en el caso en el que la medida extintiva no haya sido objeto ni de impugnación colectiva ni de impugnación de oficio por la autoridad laboral, el empresario ostentará la legitimación para judicialmente demandar que el despido colectivo efectuado se estime ajustado a derecho (artículo 124.3 LRJS), acción que, como veremos a continuación, comúnmente se denominará como “acción de jactancia” (DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN 2014).

En definitiva, ostentarán la legitimación activa para impugnar el despido colectivo además de (i) los representantes legales de los trabajadores, (ii) los trabajadores individualmente afectados, (iii) la autoridad laboral correspondiente e incluso (iv) el propio empresario, y existirá un cauce procesal diferenciado para cada uno de ellos, cuyas particularidades y características detallaremos a lo largo del presente Dictamen.

2.3.2. ¿En qué posición quedarían los representantes de los trabajadores si mediando acuerdo el mismo es considerado no ajustado a derecho?

Una vez determinados los sujetos activamente legitimados para impugnar el despido colectivo, procede ahora profundizar en la legitimación pasiva en el procedimiento. Además de la evidente legitimación pasiva del empresario, el artículo 124.4 LRJS determina que, en caso de querer impugnar el despido colectivo cuando mediara acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se deberá igualmente demandar a los representantes de los trabajadores que hubieran firmado el acuerdo conjuntamente con el empresario.

De esta forma, la LRJS establece un caso de litisconsorcio pasivo necesario, de tal manera que los representantes de los trabajadores que no hubieran firmado el acuerdo de despido colectivo, deberán codemandar a aquellos que sí lo hubieran hecho (independientemente de su condición de delegados de personal, miembros del comité de empresa, representantes sindicales o incluso miembros de la comisión negociadora “*ad hoc*”) en aras de garantizar la seguridad jurídica y efectividad del procedimiento judicial (CAVAS MARTÍNEZ 2018).

Por lo tanto, en el caso en que una vez impugnado colectivamente el despido colectivo efectuado por Piedras ornamentales Ruca, S. A, el mismo hubiera sido declarado no ajustado a derecho, ya sea por la insuficiente acreditación de la existencia de la causa legal motivadora del despido colectivo (STS 5659/2015), ya por considerar que la medida extintiva no resulta proporcionada (STS 4131/2014), los representantes de los trabajadores que hubieran firmado el acuerdo habrían resultado codemandados en el procedimiento.

Ahora bien, el ser codemandados en el procedimiento que declare el carácter de no ajustado a derecho del despido colectivo, no implica que dichos representantes ostenten ningún tipo de responsabilidad frente a los trabajadores afectados, siendo la responsabilidad únicamente del empresario. Así pues, será el empresario quien deberá asumir las consecuencias de los fallos de los procedimientos individuales – improcedencia o nulidad – que, a diferencia del pronunciamiento de no ajustado a derecho que es meramente declarativo, sí resultarán ejecutables (PRECIADO DOMÈNECH 2013).

2.3.3. ¿Cabría impugnación individualizada?

Tal y como se ha manifestado con anterioridad, cada uno de los empleados afectados por el despido colectivo ostentará el derecho de impugnar judicialmente y de manera individualizada su extinción de la relación laboral. Concretamente, el último de los apartados del artículo 124 LRJS regula el cauce procesal de la impugnación individual del despido colectivo, que otorga a los trabajadores individualmente perjudicados la facultad de interponer una demanda individual por despido a efectos de impugnar la extinción de su contrato de trabajo, que deberá en todo caso efectuarse respetando las previsiones referidas a la impugnación del despido por causas objetivas recogidas en los artículos 120 a 123 LRJS, si bien con las particularidades especiales que el artículo 124.13 LRJS prevé.

De este modo, los Juzgados de lo Social conocerán de las impugnaciones individuales de los trabajadores (art. 6 LRJS) y dictarán la correspondiente sentencia al respecto que, en todo caso, será recurrible en suplicación ante el correspondiente TSJ (arts. 190 y 191.1 LRJS). Ahora bien, tal y como el propio artículo 124.13 LRJS lo expresa, las particularidades procesales relativas a la impugnación individual del despido variarán en función de que el despido colectivo haya o no haya sido impugnado colectivamente por los sujetos legitimados para ello, si bien en cualquiera de los casos la demanda deberá ir dirigida contra la empresa, salvo que el objeto de la misma versara sobre las preferencias legal o convencionalmente atribuidas a determinados trabajadores, en cuyo caso también debería incluirlos.

Así, en caso de que el despido no hubiera sido impugnado colectivamente en el plazo expreso de caducidad de veinte días previsto a tal efecto (art. 124.6 LRJS), será una vez transcurrido éste cuando los trabajadores, de manera individual, podrán interponer la demanda por despido, para lo cual contarán asimismo con un plazo de veinte días, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 LRJS.

Por lo que al objeto de la demanda individual respecta, el trabajador despedido podrá impugnar el despido en su conjunto o solicitar que se revise la decisión extintiva por considerar que no se han aplicado correctamente las preferencias o prioridades de permanencia que el mismo tenía atribuidas frente a otros trabajadores (art. 124.13.a)), en cuyo caso cabría declarar la nulidad de la extinción de la relación laboral.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

En este sentido, cabría asimismo considerar el despido como nulo, además de en los casos comúnmente previstos en el artículo 122.2 LRJS – discriminación, fraude de ley, maternidad, embarazo... – cuando el empresario no hubiera cumplido con las obligaciones de negociación derivadas del artículo 51.2 ET o procedimentales del artículo 51.7 ET, así como cuando no mediara la autorización del juez de concurso, esta última en los casos en los que resultara preceptiva.

Por otro lado, en consonancia con el artículo 124.13.b), si el despido colectivo hubiera sido impugnado de manera colectiva o por el empresario, el plazo anteriormente indicado de veinte días para la interposición de la demanda de despido no comenzará a computar hasta que resulte firme la sentencia recaída en tal procedimiento, o en su caso, hasta el correspondiente acuerdo de conciliación judicial, los cuales tendrán eficacia de cosa juzgada en los procesos individuales, con los efectos que ello conlleva de conformidad con el artículo 160.5 LRJS (STS 5943/2013).

Pese a lo anterior, nada obsta para que los trabajadores individualmente afectados interpongan la demanda particular con anterioridad a la impugnación del despido de manera colectiva, pues tal y como lo precisa la Sentencia del Tribunal Supremo 225/2018 de 28 de febrero de 2018, el hecho de que el artículo 124.13 LRJS establezca el inicio del cómputo del plazo de caducidad en el momento en que recaiga sentencia o acuerdo de conciliación judicial en el procedimiento colectivo, no implica que los empleados afectados no puedan ejercer acciones particulares mientras no finalice el dicho proceso, sino únicamente que el plazo de caducidad para interponer tal demanda no comenzará a correr entre tanto no se haya puesto fin al procedimiento colectivo (STS 225/2018).

De esta forma, los trabajadores afectados podrán a título individual acudir al Juzgado de lo Social correspondiente incluso antes de que se hubiera dado inicio al procedimiento colectivo de impugnación del despido colectivo, si bien el inicio de este último conllevará tanto la suspensión de los procedimientos individuales en curso como de aquellos que se hubieran iniciado con posterioridad al inicio del procedimiento colectivo (art. 51.6 ET).

Ahora bien, lo anterior llevó a la jurisprudencia a declarar la imposibilidad de que los trabajadores, por medio de demandas individuales, pudieran reclamar la revisión del acuerdo que dio lugar al despido colectivo o de las causas que justificaron el mismo, siempre y cuando el acuerdo no hubiera sido impugnado de manera colectiva. En este sentido se pronunciaban

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo por ejemplo la ahora anulada Sentencia del Tribunal Supremo 699/2018 de 2 de julio de 2018, o la 998/2018 de 29 de noviembre de idéntico año, así como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 605/2019 de 19 de junio de 2019, que fundamentaban tal imposibilidad alegando razones de moderación de la saturación de la justicia y de seguridad jurídica, a fin de propiciar la celeridad de los procedimientos y prevenir la litigiosidad y posibles pronunciamientos contradictorios.

En igual sentido se venía expresando con anterioridad la Audiencia Nacional en su Sentencia 110/2014 de 13 de junio de 2014, al fallar que, al igual que los empleados afectados no se encuentran legitimados para combatir individualmente la decisión extintiva con efectos erga omnes, tampoco pueden los mismos impugnar de manera individual el pacto acordado en la negociación del despido colectivo por quienes estaban legitimados para ello.

No obstante, no fueron pocos los juzgados y tribunales que, mostrando su disconformidad a la jurisprudencia expuesta, sostuvieron la posibilidad de que los trabajadores, vía demanda individual, impugnasen el acuerdo de despido colectivo alcanzado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, incluso aún cuando el mismo no hubiera sido objeto de impugnación colectiva. Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021\2643).

Pues bien, lo anterior supuso que, en fecha 12 de julio de 2021 el Tribunal Constitucional se pronunciase al respecto, dirimiendo de una vez por todas las dudas de si el acuerdo alcanzado por la negociación colectiva en el marco de un despido colectivo podía o no ser impugnado por los trabajadores individualmente afectados por medio de procedimientos particulares. De esta manera, el Tribunal Constitucional declaró la viabilidad de revisar en procedimientos particulares la justificación de las causas que dieron lugar al despido colectivo, incluso en los supuestos en los que hubiera mediado acuerdo entre las partes participantes en el período de consultas del despido colectivo, al entender que tal posibilidad está precisamente recogida en el artículo 122.1 LRJS, al que remite el artículo 124.13 LRJS, de manera que todo pronunciamiento en contrario vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva del actor (STC 140/2021).

A mayor abundamiento, resulta preciso tener asimismo en cuenta que, aun cuando el despido hubiera sido impugnado de manera colectiva, el trabajador que desee impugnar individualmente el despido, podrá alegar motivos de impugnación que no hubieran sido

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo tratados en la sentencia que pone fin al procedimiento colectivo en cuestión, principalmente en relación con las exigencias formales del artículo 53.1 ET, tal y como lo venían argumentando la Sentencia 48/2013 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 15 de enero de 2013, y 140/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 23 de enero de 2013.

Con todo, en el presente supuesto, cabría la acción individualizada de impugnación de los despidos por los trabajadores afectados, cuyo resultado se vería indudablemente condicionado por el resultado de la impugnación colectiva del despido llevada a cabo, de manera que si tal procedimiento finalizase con una sentencia que declarase el despido colectivo no ajustado a derecho (como se expone en la pregunta previa), ello supondría que los despidos individuales fueran declarados improcedentes, salvo que procediera la consideración de nulidad por concurrir alguna causa específica que así lo determinase. De cualquier modo, no cabe duda de que la acción individual de impugnación del despido en el marco de un despido colectivo es una figura totalmente aceptada en la práctica legal, que supone un último control de la medida colectiva extintiva llevada a cabo por el empresario.

2.3.4. ¿Qué procedimiento podría arbitrar la empresa para evitar la impugnación individualizada?

El artículo 124.3 LRJS concede al empresario, toda vez efectuado el despido colectivo, la posibilidad de interponer una demanda judicial con el único objetivo de que el mismo se estime ajustado a derecho, con la sola condición de que la medida extintiva no haya sido objeto ni de impugnación colectiva ni de impugnación de oficio por la autoridad laboral. Se trata, como anticipábamos, de la denominada “acción de jactancia”, cuyo nombre encuentra su origen en la Tercera de las Partidas de Alfonso X El Sabio (CAVAS MARTÍNEZ 2018), también conocida como acción de “perpetuo silencio” o “acción preventiva” (STS 3262/2015).

Por medio de esta acción declarativa de carácter colectivo, de la cual será conocedora la jurisdicción social, el empresario procurará que el despido colectivo efectuado sea declarado ajustado a derecho, buscando con ello que tal pronunciamiento despliegue el consecuente efecto de cosa juzgada con respecto a los potenciales procesos individuales que podrían llegar a suscitarse (DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN 2014).

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Así, el artículo 124.3 LRJS prevé la posibilidad del empresario de requerir judicialmente que la medida extintiva llevada a cabo se declare ajustada a derecho, toda vez que los representantes legales de los trabajadores no hayan optado por impugnar el despido colectivo, ni la autoridad laboral haya procedido a la impugnación de oficio del mismo.

Por consiguiente, únicamente cuando el acuerdo alcanzado entre las partes negociadoras no hubiese sido combatido por la autoridad laboral y hubiesen transcurrido los veinte días hábiles de los que dispone la RLT para impugnar colectivamente el despido colectivo, será cuando el empresario podrá solicitar judicialmente la convalidación de su decisión extintiva, para lo cual dispondrá de un plazo equivalente de veinte días (art. 124.3 LRJS).

En efecto, tal y como lo establece el artículo 124.3 LRJS, la sentencia que se dicte en el procedimiento iniciado por el empresario, en tanto que ostenta naturaleza declarativa y tiene un alcance colectivo, indudablemente condicionará el resultado de los pronunciamientos individuales que sobre el mismo despido colectivo pudieran llegar a producirse, teniendo en cuenta el efecto de cosa juzgada del artículo 160.5 LRJS que la primera producirá sobre los segundos.

De esta suerte, el objetivo perseguido con la referida acción de jactancia es el de proporcionar seguridad jurídica en un contexto cuanto menos conflictivo, de manera que exista un juicio uniforme y genérico al respecto de la medida extintiva llevada a cabo que sirva como criterio orientativo con el fin de evitar un sinfín de impugnaciones individuales de los trabajadores que puedan desencadenar pronunciamientos contradictorios al respecto (SEMPERE NAVARRO y MARTÍN JIMÉNEZ 2012). Ahora bien, ¿frente a quién deberá el empresario interponer la demanda?

En la práctica, la legitimación pasiva de la acción preventiva del empresario es una de las cuestiones que mayores complicaciones plantea a la hora de llevar a cabo tal acción. El artículo 124.3 LRJS otorga la legitimación pasiva del procedimiento a los representantes legales de los trabajadores, sin delimitación ni especificación adicional alguna, lo que implica que engloba tanto a los representantes unitarios como a los sindicales. No obstante, ¿qué sentido tiene que sean los representantes legales de los trabajadores quienes ostentan la legitimación pasiva de la acción de jactancia en los casos en los que hayan sido precisamente ellos quienes hayan firmado un acuerdo con el empresario durante el período de consultas?

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

La falta de oposición a la demanda en estos casos, junto con el perjuicio que ello comporta para los trabajadores afectados por el despido colectivo, es precisamente lo que indujo a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo a que en fecha 26 de diciembre de 2013 se pronunciase al respecto, en un caso de despido colectivo en el que la empresa había practicado la mencionada acción preventiva mediando acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores involucrados.

Pues bien, el Tribunal Supremo se manifestó entonces sobre la posibilidad de que trabajadores particulares formasen parte del proceso en cuestión, dilucidando que no será posible la entrada de los mismos en la medida en que, al igual que el resto de los procedimientos previstos en el artículo 124 LRJS, se trata de un proceso de naturaleza inherentemente colectiva, y por tanto, reservada a los sujetos colectivos determinados, en aras de preservar la coherencia y seguridad jurídica (STS 6640/2013).

De esta forma, el Alto Tribunal alude a la doctrina jurisprudencial relativa a la legitimación pasiva en los procesos de conflictos colectivos (recogida, entre otras, en STS 9574/2000) para negar así la entrada de sujetos individuales en procesos colectivos, postura que con anterioridad ya había sido ratificada por el Tribunal Constitucional, en sentencias como la 12/1999 de 11 de febrero de 1999.

Ahora bien, si los trabajadores individualmente afectados no están legitimados para participar en el proceso incoado por la empresa, cabría entonces plantearse qué ocurriría en los casos en los que, habiendo llegado a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, la empresa tratase de obtener la confirmación judicial del despido colectivo efectuado, teniendo en cuenta que los representantes se encontrarían impedidos para impugnar el acuerdo que ellos mismos han firmado.

Pues bien, lo anterior fue asimismo resuelto por la anteriormente citada Sentencia del Tribunal Supremo 6640/2013 de 26 de diciembre de 2013 que delimitó que, el no existir sujeto colectivo alguno que contradiga la decisión extintiva llevada a cabo por la empresa implicaría que no existiera un conflicto colectivo real y por tanto que el proceso careciera de una contradicción verdadera, lo que a su vez derivaría en una inherente declaración de procedencia de las extinciones efectuadas, con el consecuente impacto de cosa juzgada que ello supondría (STS 6640/2013).

Es por ello que el Tribunal matizó que no resulta posible que la empresa ejerza dicha acción de jactancia en tales casos en los que no exista una contradicción real entre sujetos colectivos, evitando así que la empresa utilice la vía de la acción de jactancia para refutar o incluso obtener una determinada interpretación a su favor del acuerdo alcanzado entre las partes negociadoras del despido colectivo, doctrina que posteriormente ha sido reiterada por la jurisprudencia (SSTS 5749/2014, 3262/2015, y 1749/2016).

Con todo, cabe concluir que, si bien la acción aquí analizada puede presentar un alto atractivo para el empresario que se haya visto en la necesidad de llevar a cabo un despido colectivo, por los efectos de cosa juzgada que un pronunciamiento tal desplegaría a futuro, la realidad no parece reflejar lo mismo. La práctica jurídica revela precisamente que, lejos de ser una acción común en el marco de los despidos colectivos, la acción preventiva iniciada por la empresa rara vez suele llevarse a cabo, principalmente, por el alto riesgo que la misma conlleva para el empresario. Y es que no hay que olvidar que la acción de jactancia supone un arma de doble filo para la compañía que, con la intención de obtener una sentencia que declare el despido colectivo efectuado conforme a derecho, puede finalmente encontrarse con un pronunciamiento que, por el contrario, invalide la decisión extintiva implantada.

2.4.Particularidades procesales de la impugnación judicial del despido colectivo

2.4.1. ¿Qué tribunal entiendes que sería el competente para conocer en los distintos casos planteados en el bloque de preguntas anterior?

Si bien no cabe duda de que serán los órganos jurisdiccionales del orden social los encargados de conocer los procedimientos relativos a la impugnación de los despidos colectivos, en virtud del artículo segundo apartado h) LRJS, la atribución de la competencia entre dichos órganos plantea no pocas cuestiones en la práctica que merecen ser analizadas con detenimiento.

La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social viene delimitada en el capítulo segundo del título primero de la LRJS y, concretamente, en los artículos 4 a 11 LRJS. Ahora bien, recordemos que la normativa laboral prevé hasta un total de cuatro vías diferenciadas que en última instancia permiten defender la legalidad del despido colectivo llevado a cabo, de manera que existen cuatro cauces procesales diferentes, uno para cada procedimiento de impugnación, con las implicaciones que ello comporta en relación con la legitimación (tanto activa como pasiva) así como con la competencia de los órganos jurisdiccionales.

Así, como venimos exponiendo, sin perjuicio de la acción de impugnación colectiva correspondiente a los representantes legales de los trabajadores, los trabajadores individualmente afectados, así como la autoridad laboral ostentarán la posibilidad de impugnar la decisión extintiva o el acuerdo alcanzado, con la intención de dejar el mismo sin efecto; todo ello sin olvidar que el empresario, por su parte, ostentará igualmente legitimación para promover la acción de jactancia que persiga que el despido colectivo sea declarado ajustado a derecho (DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN 2014). Por consiguiente, será necesario analizar cada uno de los cauces procesales en particular a fin de determinar a qué órgano corresponde la competencia para conocer de la impugnación del despido colectivo en cuestión.

En primer lugar, el conocimiento de la acción colectiva del despido colectivo corresponderá, bien a las Salas de lo Social de los respectivos Tribunales Superiores de Justicia (en adelante, "TSJ") (art. 7.a LRJS), bien a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (en adelante, "AN") (art. 8.1 LRJS), en función de la afectación territorial del despido colectivo.

De esta forma, el párrafo segundo del artículo 7.a) LRJS establece que serán las Salas de lo Social de los TSJ Autonómicos las encargadas de conocer, en única instancia, de las impugnaciones colectivas de despidos colectivos, siempre y cuando los efectos del despido objeto de impugnación queden limitados al territorio de la Comunidad Autónoma. Por su parte, el párrafo segundo del artículo 8.1 LRJS, siguiendo una idéntica redacción que el artículo 7.a) LRJS anteriormente citado, determina que el conocimiento de las impugnaciones colectivas de despidos colectivos corresponderá, en única instancia, a la Sala de lo Social de la AN, en aquellos casos en los que la afectación del despido colectivo supere los límites de una misma Comunidad Autónoma, extendiéndose sus efectos en territorios de más de una Comunidad Autónoma.

La LRJS remite así al principio de correspondencia a la hora de regular la atribución de la competencia para conocer de las acciones colectivas en relación con el despido colectivo, de tal manera que la circunscripción del órgano colegiado encargado de resolver en única instancia la demanda colectiva planteada deberá en todo caso coincidir con la demarcación territorial de la medida extintiva. En consecuencia, a la hora de determinar si la competencia pertenece al TSJ autonómico o a la AN, será de vital importancia conocer la localización geográfica de los centros de trabajo a los que pertenecen los empleados afectados por el despido colectivo, pues de ello dependerá la atribución de la competencia a uno u otro órgano.

Por ende, necesariamente los TSJ conocerán de la impugnación de aquellos despidos colectivos cuya afectación quede limitada a un único centro de trabajo, pero también lo harán en aquellos otros casos en los que, perteneciendo los trabajadores despedidos a dos o más centros de trabajo distintos, todos los centros estén ubicados en una misma Comunidad Autónoma, independientemente de que pertenezcan o no a la misma provincia (STSJAS 10016/2013).

Por el contrario, si los centros de trabajo afectados por el despido colectivo se encontrasen en diferentes Comunidades Autónomas, será la AN quien obligatoriamente deba conocer de la acción colectiva, sin importar el hecho de que la demanda haya sido interpuesta únicamente por la RLT de uno de los centros y no del resto de centros involucrados (SAN 50/2013). En efecto, lo anterior trae causa en que, si bien el despido colectivo surte efectos en diversos centros de trabajo diferenciados el uno del otro, se trata en todo caso de una única actuación

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo empresarial, lo que implica que deba ser la AN quien conozca de su impugnación (ATSJCAT 23/2012).

Cabe precisar que lo anterior resultará de aplicación, ya sea la representación legal de los trabajadores quien haya propiciado la impugnación de la decisión empresarial del despido colectivo, ya el propio empresario a través del ejercicio de la acción preventiva o de jactancia, en la medida en que en ambos casos nos encontraremos ante un procedimiento de carácter colectivo (MOLERO MARAÑÓN 2012), cuestión que precisamente motiva que sea un órgano colegiado el encargado de conocer en primera instancia de las demandas en cuestión, a diferencia, como veremos a continuación, de la acción individual de despido.

Igualmente, corresponderá a los órganos anteriormente citados el conocimiento del procedimiento de oficio planteado por la Autoridad Laboral en aplicación de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 148 LRJS, de modo que será la Sala de lo Social del correspondiente TSJ quien conocerá de la impugnación de oficio del acuerdo de extinción o decisión extintiva del empresario cuando los efectos de tal acuerdo se limiten al territorio de una misma Comunidad Autónoma, mientras que será la Sala Social de la AN cuando tales efectos excedan del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

De esta forma, la LRJS excluye por completo a los Juzgados de lo Social del reparto de competencias por lo que a la impugnación colectiva del despido colectivo respecta, de modo que no podrán conocer de ninguna manera de tales procesos, reservando a tales Juzgados el conocimiento de las acciones individuales de despido (TORMOS PÉREZ 2021).

Ahora bien, tal y como manifiesta, entre otros expertos, José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València, no es una mera coincidencia que la competencia se haya atribuido a los TSJ y la AN, sino que responde a una finalidad trascendental en la práctica. El hecho de que sean los TSJ quienes en instancia conozcan de la impugnación colectiva del despido colectivo, implica que contra las sentencias de los mismos quepa recurso de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo (en adelante, "TS"), lo que precisamente demuestra que es voluntad del legislador que las cuestiones relativas al despido colectivo alcancen pronto lo más alto de las instancias jurisdiccionales a fin de sentar jurisprudencia al respecto que, por un lado, coadyuve esclarecer las cuestiones relativas a la normativa de los despidos colectivos y por otro sirva

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo como fundamento que complementa la regulación laboral al respecto (GOERLICH PESET 2012).

En efecto, por lo que a las impugnaciones individuales de los despidos respecta, serán los Juzgados de lo Social en cuya circunscripción estén situados los centros de trabajo afectados quienes deberán conocer de tales procedimientos, en virtud de la regla de atribución de competencia residual del artículo 6 LRJS y de conformidad con las normas previstas para la impugnación del despido por causas objetivas recogidas en la Sección Primera del Capítulo Cuarto del Título Segundo.

Realmente, los Juzgados de lo Social sólo y únicamente conocerán de las demandas individuales interpuestas por los trabajadores afectados, pues como se ha expuesto, la competencia objetiva para conocer de los procedimientos de naturaleza colectiva corresponderá, en todo momento, a las Salas de lo Social de los correspondientes TSJ o AN.

Así las cosas, aplicando lo expuesto al supuesto de hecho aquí enjuiciado, cabría concluir que, en relación con el despido colectivo llevado a cabo por la empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A.:

- i. En primer lugar, corresponderá a la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña el conocimiento de la impugnación colectiva del despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores, en la medida en que los centros de trabajo afectados se encuentran en las provincias de Tarragona y Barcelona, quedando por tanto los efectos del despido colectivo circunscritos a una misma Comunidad Autónoma (art. 7.a) LRJS).
- ii. Igualmente, corresponderá a la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña el conocimiento de la impugnación de oficio de la Autoridad laboral, por motivos idénticos a los expuestos en el numeral previo (art. 7.a) LRJS).
- iii. Asimismo, será la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña la encargada de conocer de la eventual acción declarativa ejercitada por el empresario, en caso de ausencia de impugnación de los dos anteriores sujetos, y ello debido al carácter colectivo que igualmente ostenta esta acción (BALLESTER LAGUNA 2013).
- iv. Por último, serán los Juzgados de lo Social de Tarragona y Barcelona los encargados de conocer de las demandas individuales por despido interpuestas por los trabajadores individualmente afectados, en tanto que es en su circunscripción donde se encuentran los respectivos centros de trabajo afectados (art. 6 LRJS).

2.4.2. ¿Qué particularidades procesales presentarían los procesos indicados?

Toda vez determinada la competencia de los órganos jurisdiccionales en relación con cada vía de control del despido colectivo, procede ahora analizar las particularidades procesales que cada uno de los cuatro procesos presentan, especialmente teniendo en cuenta la dificultad que el actual entramado de control judicial del despido colectivo presenta, en la medida en que se compone, como critica la doctrina, de una combinación de vías de impugnación que en la práctica suponen, cuanto menos, numerosos obstáculos judiciales y de coordinación (DESDENTADO BONETE 2015).

No obstante, con el fin de evitar que el presente informe resulte excesivamente reiterativo, nos remitimos a lo ya expuesto en las preguntas 9 y 10 respecto a las particularidades que los procesos de impugnación individual del despido colectivo y la acción preventiva declarativa del empresario respectivamente presentan, de tal manera que procederemos ahora a analizar en detenimiento las especialidades de los dos procesos restantes, particularmente teniendo en cuenta la trascendencia que, sobre todo, el primero de ellos presenta.

2.4.2.1. La impugnación colectiva del despido colectivo.

Como venimos alegando, la acción colectiva de impugnación de despido colectivo conforma el principal control de la legalidad del despido colectivo efectuado, que primará sobre el resto de las acciones previstas en los artículos 124 y 148.b) LRJS (esto es, la impugnación de oficio por la Autoridad Laboral, la acción declarativa del empresario y la impugnación individualizada de los trabajadores afectados).

Pues bien, como lo ha venido declarando la Sala de lo Social de la AN en Sentencias como la 142/2012 de 21 de noviembre de 2012, el procedimiento de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores ostenta un innegable carácter de conflicto colectivo, que se exterioriza en elementos como el objeto del proceso, la legitimación y los efectos que el mismo surte (SAN 142/2012).

Así, el apartado segundo del artículo 124 excluye expresamente del objeto de la impugnación colectiva las cuestiones de carácter eminentemente individual – por ejemplo, aquellas relativas a las reglas de prioridad de permanencia – mientras que la legitimación activa y pasiva la ostentarán respectivamente los representantes de los trabajadores y el empresario. Por lo que a los efectos respecta, como hemos tenido ocasión de exponer anteriormente, el

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo inicio del proceso colectivo supondrá la suspensión de los eventuales procedimientos individuales (art. 124.6 LRJS) y la sentencia producirá sobre los mismos el efecto de cosa juzgada (art. 124.13.b).2ª LRJS).

Concretamente, en cuanto a la demanda colectiva, que deberá en todo caso interponerse en el plazo de caducidad de 20 días desde el acuerdo o notificación de la decisión extintiva (art. 124.6 LRJS), el propio apartado segundo del artículo 124 determina los motivos concretos sobre los cuales podrá fundamentarse la misma que, al fin y al cabo, recogen aquellas cuestiones que puedan repercutir de manera colectiva al procedimiento de despido colectivo (TORMOS PÉREZ 2021). Entre ellos se encuentran la falta de causa legal que justifique el despido colectivo (art. 124.2.a LRJS), la ausencia o incorrecta tramitación del período de consultas (art. 124.2.b LRJS) así como los vicios en el mismo (art. 124.2.c LRJS) y la vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas en la decisión extintiva del empresario (art. 124.2.d LRJS).

Respecto a los sujetos activamente legitimados en el proceso, el artículo 124.1 LRJS determina que serán los representantes legales o sindicales de los trabajadores quienes ostenten la legitimación activa del mismo, estos últimos siempre y cuando acrediten tener *“implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo”* (art. 124.1 LRJS).

Ahora bien, la jurisprudencia ha venido matizando tal afirmación, declarando que la legitimación para interponer la demanda colectiva la ostentarán en primer lugar, la representación unitaria de los trabajadores – esto es, delegados de personal, comités de empresa y comités intercentros si los hubiera –, en segundo lugar, las secciones sindicales y delegados sindicales que cuenten con implantación suficiente, y en tercer lugar las Comisiones representativas elegidas *“ad hoc”* y las comisiones *“híbridas”* si las hubiera.

Precisamente, las cuestiones relativas a la legitimación activa del procedimiento colectivo han dado lugar a abundantes pronunciamientos de nuestros tribunales, que han aprovechado la ocasión para concretar las tan amplias y ambiguas declaraciones que la normativa prevé respecto a la legitimación activa de la impugnación colectiva del despido colectivo.

En este sentido, la Sentencia 4029/2016 del TSJ de Galicia de 21 de julio de 2016 ha determinado que, a la hora de promover la acción colectiva de impugnación del despido colectivo, el comité de empresa deberá actuar como órgano colegiado, mediando por tanto

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo el voto favorable de la mayoría de los miembros del comité, sin que sea posible que los miembros promuevan a título individual el ejercicio de tal acción colectiva. El mismo criterio es de aplicación a los delegados de personal, quienes, en todo caso, deberán promover mancomunadamente el ejercicio de la impugnación colectiva (STS 1373/2015).

En el mismo sentido, en tanto la normativa laboral no determina el concepto de “implantación suficiente” relativo a los representantes sindicales, ha sido la jurisprudencia la que ha especificado que deberá de estarse a la ya consolidada doctrina relativa a la potestad de los sindicatos para interponer conflictos colectivos, teniendo en cuenta el total de empleados afiliados a éstos o su presencia en los órganos de representación unitaria, en relación con el artículo 17.2 LRJS (STS 4237/2011).

Por último, la jurisprudencia ha atribuido legitimación activa a las comisiones “*ad hoc*” o mixtas que hubieran participado en el período de consultas del despido colectivo, en aras de corregir el vacío legal existente al respecto, permitiendo de esta manera que la comisión que se hubiera constituido para la negociación del despido colectivo ostente igualmente la capacidad de impugnar la decisión extintiva en su caso llevada a cabo por el empresario, pues lo contrario iría en contra del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores afectados (SSTS 1535/2014 y 2322/2015).

Menos dudas plantea la legitimación pasiva del proceso de impugnación colectiva del despido colectivo, en tanto que, como es lógico, corresponderá en todo caso al empresario, y el apartado cuarto del artículo 124 LRJS precisa que, en caso de que las partes negociadoras del despido hayan llegado a un acuerdo, se deberá igualmente demandar a la representación de los trabajadores que hubiera firmado el acuerdo, constituyendo así un litisconsorcio pasivo necesario.

Por lo que respecta a la competencia para conocer del proceso de impugnación colectiva del despido colectivo, corresponderá a la Sala de lo Social del correspondiente TSJ o AN, en función de las normas ya explicadas en la pregunta anterior (número 11), y contra la sentencia dictada por el órgano colegiado competente cabrá la interposición de recurso de casación ordinario (art. 124.11 LRJS).

Finalmente, mencionar, en cualquier caso, que la mencionada sentencia se limitará a declarar que el despido colectivo efectuado se considera ajustado a derecho – cuando exista causa

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo que justifique el despido y se haya cumplido con las formalidades legalmente requeridas–, no ajustado a derecho – cuando cumpliendo con las formalidades legalmente requeridas no haya quedado acreditada la causa justificativa del despido – o nulo – cuando no se haya cumplido con las formalidades legalmente requeridas o se hayan vulnerado derechos fundamentales o libertades públicas de los empleados (SEMPERE NAVARRO 2016).

2.4.2.2. La impugnación de oficio por la Autoridad Laboral.

Recordemos que la Autoridad Laboral podrá de oficio incoar la impugnación del acuerdo alcanzado en el período de consultas ante el TSJ o AN según proceda, mas únicamente en aquellos casos en los que, bien considere que en la culminación del acuerdo ha mediado coacción, dolo, abuso de derecho o fraude, o bien la entidad gestora de las prestaciones por desempleo – esto es, el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, el “SEPE”) –, le haya trasladado que la medida extintiva haya tenido, en realidad, como fundamento, la ocultación de la obtención indebida de prestaciones (arts. 51.6 ET y 148.b) LRJS).

Como en el resto de los casos, este procedimiento presentará asimismo sus particularidades procesales, en tanto consiste en un proceso completamente independiente del recogido en el artículo 124 LRJS, que se basa, únicamente, en el examen de los vicios manifestados por la Autoridad Laboral (GOERLICH PESET 2012), sin que quepa el análisis de cuestiones adicionales al respecto del despido colectivo (STSJCL 606/2014). Así, la impugnación por la Autoridad Laboral buscará que se declare judicialmente la nulidad del despido colectivo, siendo indispensable que ésta presente indicios suficientes al respecto de los vicios denunciados (PRECIADO DOMÈNECH 2013).

Por tanto, mientras que la legitimación activa corresponderá a la Autoridad Laboral encargada de vigilar el despido colectivo en cuestión, la legitimación pasiva la ostentarán tanto el empresario como los representantes de los trabajadores firmantes de acuerdo, si bien, en este caso, podrán asimismo participar en el proceso los trabajadores individualmente afectados por la medida extintiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 149.1 *in fine* y 150.2.a) LRJS, sin que estos últimos ostenten potestad alguna para desistir o pedir la suspensión del procedimiento.

Ahora bien, el proceso de impugnación colectiva por los representantes de los trabajadores tendrá preferencia sobre la impugnación por la autoridad laboral, en la medida en que ésta

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo quedará en suspenso en tanto no se resuelva aquella (art. 124.7 LRJS). No obstante, la impugnación de oficio por la Autoridad Laboral condicionará a su vez la acción preventiva del empresario, pues tal acción preventiva únicamente podrá ejercitarse en la ausencia de la impugnación de oficio, cuyo fallo además detentará efectos de cosa juzgada sobre las potenciales impugnaciones individuales de los despidos (CAVAS MARTÍNEZ 2018).

Con todo, cabe concluir que la regulación de las vías de impugnación del despido colectivo recogida en el artículo 124 LRJS presenta, cuanto menos, un complejo e impreciso entramado de acciones procesales no siempre correctamente relacionadas las unas con las otras, lo que ha derivado no sólo en una abundante litigiosidad que en materia de despidos colectivos ha tenido lugar desde la reforma laboral del año 2012, sino también en persistentes controversias relativas a las implicaciones que cada una de las sentencias dictadas en el ejercicio de los diferentes cauces procesales de impugnación conlleva.

2.5. La extensión de la responsabilidad empresarial ante el accidente laboral

2.5.1. Ante el accidente producido, ¿a qué tipos de responsabilidad se enfrentaría la empresa?

¿Serían supuestos de responsabilidad acumulativos?

El artículo 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (“LPRL”) deja entrever los tipos de responsabilidad jurídica a los que podría enfrentarse la empresa cuando, fruto de la ausencia de las preceptivas medidas de seguridad y salud en el ámbito laboral, se ocasionara un daño o perjuicio a la salud de uno de sus empleados. Precisamente, este sistema de responsabilidades del empresario representa uno de los pilares fundamentales sobre los que pivotan los mandatos de la LPRL, que permite garantizar el acatamiento de las empresas a las normas incluidas en la citada norma, con el objetivo último de proteger la seguridad y salud de los empleados (REBOLLEDO VARELA 2006).

En concreto, del mencionado artículo 42 LPRL se derivan cuatro tipos de responsabilidades distintas de las cuales el empresario podría ser sujeto en caso de que tuviera lugar un menoscabo en la salud de uno o varios empleados de la compañía, que tiene como origen la prestación de servicios de éstos para aquella. Así, el incumplimiento por el empresario de los mandatos contenidos en la LPRL podrá conllevar, tal y como detallaremos a continuación, desde la correspondiente responsabilidad administrativa, hasta la responsabilidad civil o incluso penal del empresario, además de una suerte de responsabilidad en materia de Seguridad Social, que se traducirá, como veremos, en un recargo de prestaciones (art. 42 LPRL).

El empresario se constituye de esta forma como el principal garante de la protección de su plantilla y quien ostenta el deber de velar por la salud de sus empleados, sin perjuicio de las cargas que la LPRL atribuye a los empleados individualmente o a las entidades especializadas. Como consecuencia de lo anterior, será asimismo el empresario quien ostente la carga de la prueba en los procesos que traten accidentes laborales o enfermedades profesionales, siendo por tanto éste el obligado a acreditar que ha dispuesto de los instrumentos preceptivos a fin de evitar la exposición del trabajador al peligro (art. 96.2 LRJS).

2.5.1.1. Responsabilidad administrativa

La responsabilidad administrativa de la empresa viene regulada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo y Sanciones en el Orden Social (en adelante, “TRLISOS”) y consiste en la imposición al empresario de una sanción por parte de la Administración como consecuencia del quebrantamiento de las normas y disposiciones en materia de PRL, independientemente de que haya o no tenido lugar un accidente o enfermedad profesional al respecto.

Pues bien, en atención a las circunstancias descritas en el supuesto de hecho aquí enjuiciado, la empresa Piedras Ornamentales Ruca, S. A., podría ser sancionada con una multa de entre 2.451 y 49.180 euros (art. 40.2 TRLISOS), por la comisión por su parte de una infracción de carácter grave tipificada en el artículo 12.16.b) TRLISOS, consistente en un incumplimiento de la normativa de PRL que conlleva un grave riesgo para la seguridad y salud de los empleados, en tanto la Compañía no reparó las deficiencias en la instalación eléctrica que originaron la explosión del horno de cocción.

A tal efecto, atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones en materia de PRL establecidos en el apartado tercero del artículo 39 TRLISOS, particularmente a la gravedad de los daños ocasionados y el número de empleados perjudicados – tres trabajadores que sufren quemaduras en el 20% del cuerpo y consecuentes secuelas físicas no invalidantes –, la Administración se encontraría avalada para graduar la sanción en su grado medio o incluso, máximo.

No obstante lo anterior, la Administración podría llegar a interpretar que la Compañía habría incurrido en la comisión de una infracción de carácter muy grave recogida en el artículo 13.10 TRLISOS, en atención al riesgo inminente y grave para los trabajadores originado por la desatención de las medidas preventivas preceptivas, infracción que podría sancionarse con una multa de entre 49.181 y 983.736 euros. En cualquier caso, el riesgo de una multa tal resulta improbable, siendo la infracción grave del artículo 12.16.b) TRLISOS la que mejor se ajusta a la realidad de los hechos acaecidos.

2.5.1.2. Responsabilidad penal

En atención a las circunstancias del supuesto de hecho enjuiciado, existiría la posibilidad de imputar una responsabilidad penal a Piedras Ornamentales Ruca, S. A., siempre y cuando se considerase que el empresario, incumpliendo la normativa de PRL al respecto, ha ocasionado un riesgo a los bienes jurídicos protegidos de la vida, salud e integridad física de los trabajadores, dando lugar a la comisión del delito de riesgo (y no de resultado) recogido en el

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo artículo 316 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, "CP"), castigado con una pena de prisión de seis meses a tres años y una multa de seis a doce meses.

Ahora bien, cabría argumentar que únicamente procedería la pena inferior en grado, en tanto el delito tuvo lugar por imprudencia grave del empresario, al omitir el deber de cuidado exigible respecto a la protección de los empleados y pasar por alto aquello que era previsible y se pudo evitar, mas sin ser consciente del peligro que las deficiencias en la instalación eléctrica implicaban (pero sí teniendo conocimiento de las mismas) (art. 317 CP).

En los casos anteriores, cabría atribuir la responsabilidad del delito a la empresa como ente con personalidad jurídica, en cuyo caso la pena recaerá bien sobre los administradores de la Compañía bien sobre los encargados del servicio responsables de los hechos, además de a aquellas otras personas que, conociendo los hechos, no adoptaron precaución alguna a su alcance para repararlo (art. 318 CP).

Sin perjuicio de lo anterior, el empresario podría asimismo ser declarado responsable de un delito de lesiones, derivado de las quemaduras causadas a los trabajadores afectados y las respectivas secuelas físicas no invalidantes, en atención al artículo 147 CP.

2.5.1.3. Responsabilidad civil

Adicionalmente, sin perjuicio de que se condenara o no penalmente a la Empresa por la comisión de cualesquiera de los delitos mencionados en el apartado anterior, ésta será asimismo civilmente responsable de los daños y perjuicios causados a los trabajadores, de manera que los trabajadores afectados podrán exigir una indemnización por los daños y perjuicios causados, en virtud del artículo 116 CP. Esta responsabilidad es la que comúnmente se denomina responsabilidad extracontractual, regulada en el artículo 1.902 CC.

Asimismo, en tanto el empresario ha incumplido con su deber de velar por la salud y seguridad del trabajador derivado del contrato de trabajo suscrito entre ambos, cabría considerarlo civilmente responsable como consecuencia de la responsabilidad civil contractual regulada en los artículos 1.091, 1.101 y 1.104 CC, debiendo por tanto resarcir a los trabajadores accidentados de los daños y perjuicios causados.

2.5.1.4. Responsabilidad en materia de Seguridad Social

Por último, el empresario deberá hacer frente a un recargo en las prestaciones económicas que los trabajadores perciban de la Seguridad Social y que tengan como causa el accidente sufrido, cuyo objetivo no es sino asegurar una renta suficiente a los trabajadores que han sufrido el accidente, así como en su caso, a sus familiares. Este recargo de prestaciones viene regulado en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”) y oscilará entre un 30 y un 50 por ciento en función de la magnitud de la falta o inobservancia del empresario infractor (en este caso, la no reparación de las deficiencias en la instalación eléctrica).

2.5.1.5. ¿Serían supuestos de responsabilidad acumulativos?

El apartado tercero del artículo 164 LGSS, así como el artículo 27 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (en adelante “RD 928/1998”), determinan que la responsabilidad en materia de Seguridad Social, esto es, el recargo de prestaciones, es independiente y compatible con el resto de responsabilidades anteriormente descritas, en tanto su finalidad última es la de proteger la renta del trabajador accidentado y no sancionar una conducta infractora del empresario, postura que ha sido avalada por nuestra jurisprudencia (STS 336/2017). Ahora bien, ¿qué sucede con el resto de las responsabilidades?

Que la empresa o el empresario pudiese al mismo tiempo ser sancionado por todos y cada uno de los tipos de responsabilidad descritos vulneraría uno de los principios reguladores de nuestro sistema jurídico, como lo es el principio de “*non bis in idem*”, en virtud del cual un sujeto no puede ser condenado o sancionado dos veces por unos mismos hechos. Es por ello que tanto la LPRL (por medio del artículo 42.3) como el TRLISOS (en su artículo 3) han optado por regular el régimen de compatibilidad de responsabilidades en estos casos.

De esta manera, resulta contrario a derecho que se imponga a la empresa por los mismos hechos una sanción administrativa y una sanción penal. En estos casos, la responsabilidad penal predomina sobre la administrativa, de manera que si la conducta del empresario, en atención a su entidad, fuera tipificable como delito, se le impondrá al mismo una sanción penal y no administrativa. Por el contrario, sólo en aquellos casos en los que la conducta no

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo fuera susceptible de ser tipificada como ilícito penal, cabría imponer una sanción administrativa por la comisión de las respectivas infracciones administrativas, en cuyo caso se procederá al archivo de las diligencias penales que hubieran tenido lugar en favor de la vía administrativa y la Administración retomará o iniciará el expediente sancionador en atención a los hechos declarados probados en la jurisdicción penal (art. 3.3 TRLISOS).

No obstante, en los casos en los que concurre un accidente de trabajo, a pesar de que el alto índice de siniestralidad laboral induciría a acudir con mayor frecuencia al ilícito penal regulado en el artículo 316 CP (MARTÍNEZ BARROSO 2016), la realidad demuestra que existe una propensión de los Juzgados y Tribunales del orden jurisdiccional Penal a no castigar penalmente aquellas conductas infractoras del empresario en las que se genera un mero riesgo para el trabajador, sin un resultado lesivo, inclinándose en estos casos por una sanción en vía administrativa y quedando la responsabilidad penal limitada a los incumplimientos más graves (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ 2010).

En cualquier caso, los criterios para delimitar la gravedad de la infracción de la norma de cuidado no han sido debidamente clarificados ni por la doctrina ni por la jurisprudencia, deviniendo por tanto necesario acudir a las particularidades de los casos concretos para determinar la procedencia de una u otra responsabilidades.

Por su parte, la responsabilidad civil es compatible tanto con la responsabilidad penal, siendo que la acción civil se puede ejercitar en el propio procedimiento penal, como con la responsabilidad administrativa y de seguridad social, ya sean sanciones o recargos, en cuyo caso el procedimiento se sustanciará, como veremos, ante la jurisdicción Social.

Sin embargo, para que haya lugar a la responsabilidad civil del empresario además de la correspondiente sanción o recargo de prestaciones del que hubiera sido objeto, la doctrina viene defendiendo que es preciso que el empresario haya incurrido en una conducta especialmente grave o culpable, que precise de un complemento extra de responsabilidad. Dicho de otro modo, si el trabajador busca una indemnización adicional al recargo de prestaciones en atención a la responsabilidad civil del empresario derivada de los daños y perjuicios causados, será necesario que se acredite una especial culpabilidad del empresario infractor, atendiendo a la gravedad de la conducta (REBOLLEDO VARELA 2006).

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Lo contrario implicaría que todos los casos de accidente laboral que dieran lugar a un recargo de prestaciones derivasen automáticamente en una condena civil de pago de indemnización por daños y perjuicios, de tal manera que la estimación del recargo implicase la estimación de la ulterior indemnización (REBOLLEDO VARELA 2006), cuestión ciertamente ilógica, pues no todos los casos de accidente laboral se deben en la misma medida a la culpabilidad del empresario (STSJCAT 7378/2004 y STSJAND 997/2005).

La jurisprudencia ha modulado así la culpa como principio de imputación de la responsabilidad empresarial, en detrimento de la responsabilidad cuasi-objetiva del empresario alegada por parte de la doctrina anterior, de manera que no todo accidente laboral deriva necesariamente en una responsabilidad empresarial. Ahora bien, si ocasionado el accidente laboral se entiende infringido el deber de protección por el empresario, resultará cuanto menos improbable evitar el recargo de prestaciones de la Seguridad Social, así como la adicional indemnización por daños y perjuicios (FERNÁNDEZ AVILÉS 2007).

2.5.2. ¿Qué posición adquiriría la Inspección de Trabajo?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, "ITSS") es el organismo público que tiene como cometido principal el control del cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social, así como de la normativa de PRL, tal y como lo declara el artículo primero de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social ("Ley 23/2015") en consonancia con lo establecido en el artículo 9 LPRL. Precisamente, el artículo noveno de la LPRL enumera detalladamente las funciones concretas que a la ITSS corresponden en el ejercicio de su labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de PRL, entre las cuales, además de la primordial función de vigilancia y control, destacan otras tan diversas como el asesoramiento a empresas y trabajadores, la elaboración de informes a solicitud de los órganos jurisdiccionales, la información a la Autoridad Laboral sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales, el control de los servicios de prevención o la ordenación de la suspensión de la actividad empresarial en caso de riesgo inminente (art. 9 LPRL).

Pues bien, de entre todas las funciones mencionadas y listadas en el artículo 9 LPRL, tres de ellas adquirirán especial relevancia en atención a las circunstancias del supuesto de hecho

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo enjuiciado en el presente dictamen, teniendo en cuenta que ha tenido lugar un accidente en el centro de trabajo de la Empresa Piedras ornamentales Ruca, S. A. que ha provocado quemaduras a tres empleados de la Compañía, con las consecuentes secuelas físicas de ello derivadas. Concretamente, toda vez sucedido el accidente, la ITSS deberá, en primer lugar, comprobar que la Compañía ha respetado y obedecido la normativa de PRL; en segundo lugar, redactar los informes que en su caso soliciten los Juzgados de lo Social; y por último, en el caso de estimarlo oportuno en atención al potencial riesgo, decretar la suspensión de la actividad o trabajos en cuestión.

En el ejercicio de su función de control y vigilancia, la ITSS analizará y estudiará los hechos sucedidos y solicitará a las partes involucradas cuanta documentación e información estime oportuna en relación con el accidente acaecido, para lo cual ostentará plena capacidad, autonomía e independencia, suprimiendo por tanto toda clase de influencias indebidas, de conformidad con lo establecido en el artículo sexto del Convenio sobre la inspección del trabajo de 1947 (núm. 81) de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT").

Así, una vez investigados los hechos, la ITSS adoptará cualquiera de las medidas dispuestas en el artículo 22 de la Ley 23/2015, en función de las comprobaciones y valoraciones efectuadas. En el caso de que, en efecto, la ITSS verificase el incumplimiento de cualesquiera normas de PRL por parte del empresario, emitirá un requerimiento escrito a este último a fin de que subsane los incumplimientos constatados, en el que se especificarán tanto las infracciones observadas como las medidas a llevar a cabo para remediarlas, así como el término de cumplimiento. Asimismo, si el Inspector actuante lo estima conveniente, propondrá la oportuna sanción en consonancia con lo establecido en el TRLISOS (BERNARDO JIMÉNEZ 1996). En el ejercicio de esta función investigadora, procede recalcar que la ITSS ostentará la potestad de iniciar, en su caso, el procedimiento de recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social explicado en la pregunta previa, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 27 RD 928/1998 en consonancia con el artículo 164 LGSS.

Ahora bien, ante el accidente de trabajo ocurrido, la ITSS no sólo podrá iniciar el procedimiento de recargo de prestaciones en relación con los trabajadores afectados, sino que, además, deberá colaborar con los órganos judiciales en caso de que dichos trabajadores hubieran interpuesto una demanda reclamando la responsabilidad civil del empresario. De este modo, tanto la LPRL como la propia LRJS por medio de los artículos 95.4 y 142.2, remiten

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo a la ITSS la importante labor de asistencia a los órganos jurisdiccionales, como garantía del derecho a la tutela judicial efectiva, favoreciendo un conocimiento imparcial de los hechos por parte del juzgador (DÍAZ RODRÍGUEZ 2013).

En este sentido, son numerosos los autores que han destacado la fuerza jurídica que en la práctica detenta el informe de la ITSS, en tanto constituye el principal medio al alcance del órgano judicial para obtener un mejor entendimiento de los hechos, que deviene directamente del Inspector, en cualidad de experto y autoridad, acentuando consecuentemente la carga probatoria de aquella parte que trate de desacreditarlo (MOLINA NAVARRETE 2012). En efecto, tal es la potestad que ostenta la ITSS que, como venimos señalando, en caso de que el Inspector actuante, en vista de las actuaciones de comprobación llevadas a cabo, apreciara la concurrencia de un riesgo bastante para ser considerado como grave e inminente para los empleados de la Compañía, podrá decretar la paralización inmediata de la actividad de la misma, o bien de ciertos trabajos en particular, en consonancia con lo establecido en el artículo 22.12 de la Ley 23/2015, así como el artículo 53 LPRL.

Con todo, y si bien esta última medida resulta ciertamente desmesurada en el supuesto de hecho aquí enjuiciado, es incontestable la transcendencia del papel de la ITSS ante la explosión ocurrida en el centro de trabajo de Piedras ornamentales Ruca, S. A, pues será ésta quien en última instancia vele por la salud y seguridad de los empleados de la Compañía, valorando los hechos acaecidos y emitiendo el correspondiente requerimiento o sanción, así como propiciando el inicio del procedimiento de recargo de prestaciones y colaborando con los órganos jurisdiccionales en la determinación de la posible responsabilidad civil o penal del empresario.

2.5.3. ¿Cómo valorarías la jurisdicción competente?

No cabe duda de que la potencial comisión de un delito de riesgo del artículo 316 CP o de un delito de lesiones del artículo 147, en tanto ilícito penal, habrá de ser valorada y determinada, en todo caso, por la jurisdicción penal, en atención al artículo 9.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (en adelante, "LOPJ"). En concreto, la declaración de la responsabilidad penal del empresario por la comisión por su parte de una de las conductas anteriormente descritas y la imposición de las consecuentes condenas, requiere que se lleve

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo a cabo un proceso judicial, que en todo caso deberá ser iniciado a instancia de parte (o subsidiariamente, por el Ministerio Fiscal) y deberá respetar los principios relativos a todo proceso judicial y al penal en particular, destacando, entre otros, la presunción de inocencia y la ausencia de indefensión (MARTÍNEZ BARROSO 2016).

Asimismo, el Título IV del Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal (“LECrim”) en consonancia con lo establecido en el Capítulo I del Título IV del CP, regula, como adelantábamos en la pregunta número 13, la posibilidad del ejercicio conjunto de la acción civil y la penal, de manera que se declare la responsabilidad civil del empresario derivada de la comisión del delito y se ordene la indemnización de los daños y perjuicios causados a los trabajadores afectados (siendo este ejercicio conjunto la práctica habitual). Ahora bien, ¿qué sucede con el resto de responsabilidades imputables al empresario ante el accidente sucedido? ¿Ante qué jurisdicción deberán los trabajadores afectados reclamar la responsabilidad del empresario?

La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo venía manteniendo la postura que defendía la concurrencia de la responsabilidad extracontractual del empresario en aquellos casos en los que la salud de los trabajadores se viera mermada con ocasión de un accidente laboral (STS 328/2006), frente a la posición de la jurisdicción social que, en esos mismos casos, abogaba por la concurrencia de una responsabilidad contractual derivada del contrato de trabajo (STS 7652/2003). Esta controversia entre los órdenes jurisdiccional civil y social daba lugar, a su vez, a pronunciamientos dispares en relación con la responsabilidad empresarial relativa a las contingencias profesionales, cuestión nada sorprendente teniendo en cuenta los diferentes tratamientos que cada uno de los órdenes daba a cuestiones tan relevantes como la carga de la prueba o la transcendencia del criterio culpabilístico (RODRÍGUEZ-PIÑEIRO Y BRAVO-FERRER 2008).

Pues bien, hubo que esperar hasta la publicación de la LRJS, el 11 de octubre de 2011, para poner fin de una vez por todas al persistente debate entre ambas jurisdicciones en relación con la competencia para determinar la responsabilidad del empresario en cuanto a los accidentes de trabajo y contingencias profesionales (MOLINS GARCÍA-ATANCE 2012). Así, la LRJS suprime por completo la dualidad hasta entonces existente de jurisdicciones competentes (civil y social), para atribuir la competencia única y exclusivamente a la jurisdicción social, de manera que a partir de la entrada en vigor de la norma, fuera el orden

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo social el encargado de conocer de todas las cuestiones relativas a la responsabilidad empresarial proveniente tanto de un accidente de trabajo como de cualquier otra enfermedad o contingencia profesional (GONZÁLEZ GONZÁLEZ 2012).

La LRJS establece así la prohibición de suscitar la acción de reclamación de indemnización de daños y perjuicios frente a los órganos jurisdiccionales civiles cuando tal indemnización tenga su origen o se encuentre intrínsecamente relacionada con un siniestro laboral (MOLINA NAVARRETE 2012). En consecuencia, se elimina por completo la opción del trabajador afectado o sus familiares de acudir a los juzgados y tribunales del orden civil a fin de obtener indemnizaciones más elevadas y servirse de juicios jurisprudenciales más beneficiosos (ALFONSO MELLADO 2011).

De este modo, la LRJS otorga un papel esencial a la materia de las cuestiones discutidas, restando relevancia al carácter de la responsabilidad empresarial reclamada, de manera que sean las normas legales en las que esa responsabilidad trae casa las que determinen el orden jurisdiccional competente para conocer, tal y como lo venía defendiendo la doctrina social (LILLO PÉREZ 2006). Por consiguiente, en tanto que en los casos de accidente laboral habrá de estarse al cumplimiento de las medidas de protección exigidas por la normativa laboral – en concreto la LPRL – para determinar la responsabilidad del empresario, serán los órganos jurisdiccionales del orden social los encargados de conocer de las acciones planteadas al respecto.

Con todo, la eliminación de la dualidad de órdenes competentes supuso un paso adelante a favor de la seguridad jurídica en esta materia, en la medida en que favorecía una mayor homogeneidad en el importe de las indemnizaciones concedidas a los trabajadores afectados, pues la indemnización concedida en la jurisdicción civil tendía a ser mayor que aquella otorgada por los órganos jurisdiccionales del orden social (GINÈS I FABRELLAS 2012).

No sólo eso, sino que el apartado segundo del artículo 96 LRJS estableció, finalmente, la inversión de la carga de la prueba en los procesos de determinación de la responsabilidad del empresario con ocasión de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, de manera que recaerá en éste el deber de acreditar que implementó las medidas exigibles para impedir o anticipar el riesgo, manteniendo no obstante el requisito de culpa del empresario y defendiendo así una responsabilidad “subjetiva”, a favor de la opinión mayoritaria de la doctrina (MARTÍNEZ BARROSO 2016).

2.5.4. ¿Cómo sería el procedimiento de reclamación?

Ninguna duda cabe respecto a la naturaleza laboral del accidente acaecido en el presente supuesto, siendo que en los propios antecedentes de hecho ya se manifiesta tal extremo al expresar el carácter profesional de la contingencia (art. 156 LGSS). No obstante, toda vez declarado tal carácter profesional, ¿cómo se desarrollaría el procedimiento de reclamación de la responsabilidad del empresario? Además de las implicaciones prestacionales que la declaración de la contingencia profesional conlleva al empresario, existen tres vías alternativas que permitirán declarar las diferentes responsabilidades del empresario ante el accidente laboral acaecido.

Así, por un lado, los empleados afectados podrán solicitar, en caso de que no lo haya hecho ya la ITSS, la imposición al empresario del recargo de prestaciones de la Seguridad Social. De este modo, una vez resuelta la solicitud inicial de los trabajadores y en caso de estimarse la misma y condenarse al pago del recargo a Piedras ornamentales Ruca, S. A., esta última, como parte interesada, podrá interponer una reclamación previa en defensa de sus intereses ante la Entidad gestora de las prestaciones exigidas que hubiera resuelto la mencionada solicitud, tras cuya resolución, cabría interponer la correspondiente demanda ante el correspondiente órgano jurisdiccional (art. 71 LGSS).

Ahora bien, los trabajadores afectados, independientemente del procedimiento de recargo de prestaciones de la Seguridad Social, podrán asimismo en el plazo de un año desde el conocimiento del alcance de las secuelas sufridas, interponer una demanda dirigida al correspondiente Juzgado de lo Social, solicitando se condene al empresario al abono de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos (art. 59 ET). Para ello, los trabajadores afectados deberán interponer la preceptiva papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente (arts. 63 y 64 LRJS).

Por último, los empleados perjudicados podrán proceder a la reclamación de una indemnización por vía penal, instando a su vez se declare la responsabilidad penal del empresario por uno de los delitos expresados en la pregunta número 13, si bien, como apuntábamos con anterioridad, la viabilidad de éxito en tal supuesto resultaría escasa, en la medida en que tales delitos únicamente suelen reconocerse cuando concurren accidentes de especial gravedad.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Sea como fuere, lo cierto es que, si bien los anteriores procedimientos son, en teoría, independientes entre sí, concediendo a los trabajadores afectados la posibilidad de optar por accionar por una u otra vía, en la práctica todos ellos se encuentran estrechamente relacionados, de manera que la inicial calificación de contingencia profesional no sólo incentivará el potencial recargo de prestaciones de la Seguridad Social en cuestión, sino que además facilitará la concesión de la indemnización solicitada por los daños y perjuicios alegados por los empleados.

2.5.5. ¿Se podría derivar responsabilidad penal a Construcciones Abril, S. L.?

El apartado tercero del artículo 44 ET regula el sistema de responsabilidad solidaria entre las empresas cedente y cesionaria en aquellos casos en los que concurra una sucesión de empresas, de tal forma que ambas empresas *“responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas”* (art. 44.3 ET).

Precisamente, con este artículo, el legislador busca evitar que la empresa fusionada o absorbida que haya incumplido con la normativa laboral eluda su responsabilidad por vía de la sucesión y así garantizar una mayor protección para los trabajadores cedidos (SELMA PEÑALVA 2016), artículo que la jurisprudencia ha hecho extensible incluso al recargo de prestaciones, a la luz del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de marzo de 2015 (STJUE C-343/13). Por el contrario, no sucede lo mismo con las obligaciones que hubieran emergido una vez acaecida la sucesión, en tanto que, en estos casos, únicamente procederá hablar de responsabilidad solidaria entre ambas entidades si la cesión fuera fraudulenta y constitutiva de delito (art. 44.3 ET).

Pues bien, de conformidad con lo indicado en la decimotercera pregunta, no cabe duda de que, en atención a las circunstancias del supuesto de hecho enjuiciado, la empresa cesionaria – Piedras Ornamentales Ruca, S. A. – podría ser penalmente responsable del delito de riesgo del artículo 316 CP por poner en peligro la integridad de sus empleados incumpliendo la normativa de PRL al respecto, así como de un delito de lesiones, derivado de las quemaduras causadas a los trabajadores afectados y las respectivas secuelas físicas no invalidantes, de conformidad con el artículo 147 CP. ¿Pero qué sucede con la entidad cedente Construcciones

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Abril, S. L.? ¿Cabría declarar la responsabilidad penal de Construcciones Abril, S.L. en virtud del artículo 44.3 ET?

La normativa laboral, y en concreto el apartado tercero del artículo 44 ET, no prevé la extensión a la empresa cedente de la responsabilidad penal por los delitos cometidos por la empresa cesionaria tras la transmisión, sino únicamente, la responsabilidad solidaria en aquellos casos en los que la sucesión hubiera sido declarada delito, cuestión que no resulta aplicable en el supuesto de hecho aquí enjuiciado.

Por lo tanto, únicamente cabría imputar responsabilidad penal a Construcciones Abril, S. L. cuando tal entidad hubiera sido responsable de la comisión de uno de los delitos anteriormente mencionados, sin que opere, en este caso, la solidaridad derivada del artículo 44.3 ET, en tanto la responsabilidad penal, a diferencia de las obligaciones laborales, no se transmite, en atención al principio de culpabilidad. Por consiguiente, únicamente cabría atribuir responsabilidad penal a la entidad cedente si resultara acreditado que la misma ha cometido el delito de riesgo del artículo 316 CP por poner en peligro la integridad de sus empleados incumpliendo la normativa de PRL al respecto, no así el delito de resultado, cuyo autor será, en todo caso, la empresa cesionaria Piedras ornamentales Ruca, S. A.

Sin embargo, tal y como indicábamos en la decimotercera pregunta, para que se considerase a la empresa culpable de tal delito de riesgo, es una condición *sine qua non* que ésta hubiera incumplido la normativa de PRL, cuestión que resultaría cuanto menos difícil de acreditar si Construcciones Abril, S.L. no hubiera sido sancionada administrativamente con anterioridad a la transmisión por las deficiencias en la instalación eléctrica.

En conclusión, en atención a los hechos, resulta improbable que se atribuya tal responsabilidad a la entidad cedente, cuando el incumplimiento de la normativa de PRL no hubiera quedado previamente constatado, y especialmente tomando en consideración que no cabe derivar la potencial responsabilidad penal a Construcciones Abril, S. L., por el delito o delitos que, en su caso, hubiera cometido la empresa cesionaria Piedras ornamentales Ruca, S. A., pues tal extensión de responsabilidad no sólo no está prevista en la normativa laboral, sino que además sería contraria al principio de culpabilidad imperante en el orden penal.

3. Conclusiones

Nos encontramos ante una normativa laboral cada vez más compleja y protectora de los derechos de los trabajadores. Los tres grandes bloques analizados en el presente Dictamen son una muestra de ello. Las garantías frente a la sucesión de empresas o unidades productivas autónomas, el riguroso procedimiento de negociación del despido colectivo y la extensa responsabilidad del empresario en relación con los accidentes de trabajo no son sino producciones del Derecho Laboral que el legislador español ha implementado con el objetivo de salvaguardar los derechos de la parte más débil de la relación laboral.

No sólo eso, sino que los recientes cambios normativos, en un intento de adaptar la normativa laboral a los cambios socio-económicos del siglo XXI, parecen seguir la misma línea. No hay más que atender a las novedades impuestas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en relación con la restricción de la contratación temporal o el incremento de las sanciones por incumplimientos laborales, entre otros. Se prevé incluso que la nueva Ley de Empleo, en la actualidad en fase de tramitación ante el Congreso de los Diputados, comprenda una disposición que implique una suerte de autorización de la ITSS para proceder al despido colectivo, autorización administrativa que, recordemos, la reforma laboral de 2012 había suprimido, otorgando así una mayor rigurosidad, si cabe, al ya estricto procedimiento de despido colectivo.

En efecto, lo anterior ha provocado que el escenario jurídico laboral español, en consonancia con las normativas de otros países latinos o del mediterráneo, se aleje, cada vez más, del principio de “libertad de mercado” imperante en las legislaciones laborales anglosajonas. Precisamente, todo ello se traduce a su vez en que las mercantiles necesitan invertir mayores recursos en asesoramiento jurídico-laboral experto si no quieren ser objeto de sanciones laborales que, no sólo suponen una disminución considerable de los ingresos, sino también un grave perjuicio para su imagen y reputación frente a clientes.

Con todo, si bien el marco jurídico laboral debe garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, en ningún caso esta regulación debe erigirse como un obstáculo del necesario progreso económico que, no debemos olvidar, resulta, al fin y al cabo, motor de toda relación laboral.

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

BALLESTER LAGUNA, F. *La impugnación del despido colectivo (en el marco del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social)*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

BEL ANTAKI, J. «La negociación parcelada en los despidos colectivos: la polémica sobre el carácter ultra vires del RD 1483/2012». *Relaciones Laborales*. 2013, núm. 6, p. 9 (Versión La Ley Digital - LA LEY 2879/2013).

CAVAS MARTÍNEZ, F. «La legitimación en el proceso de impugnación del despido colectivo del art. 124 LRJS». *Revista Derecho Social y Empresa*. 2018, núm. 9, pp. 37-63. [consulta: 29 de octubre de 2022]. ISSN: 2341-135X. Disponible en: <https://app.vlex.com/vid/legitimacion-proceso-impugnacion-despido-746986373>

DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R. «La acción de jactancia del artículo 124 de la LRJS». *IUSLabor*. 2014, núm. 1, pp. 1-6. [consulta: 29 de octubre de 2022]. ISSN 1699-2938. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/pdf/2014-1/Doctor.pdf>

GOERLICH PESET, J.M. «La extinción del contrato de trabajo en la reforma de 2012: la culminación de una larga evolución», pp. 356-361. En AA. VV. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (coord.). *La regulación del mercado laboral, Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*. Valladolid: Lex Nova, 2012.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R. *Sujetos responsables de los incumplimientos en materia preventiva*. Albacete: Bomarzo, 2016.

MOLERO MARAÑÓN, M.L. «La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas». *Relaciones Laborales*. 2013, núm. 12, pp. 1-27 (Versión La Ley Digital - LA LEY 9749/2013).

MOLERO MARAÑÓN, M.L. «La nueva modalidad procesal de impugnación judicial del despido colectivo». *Relaciones Laborales*. 2012, núm. 23-24, pp. 13-22 (Versión La Ley Digital - LA LEY 18663/2012).

MOLINA NAVARRETE, C. *Análisis de la nueva Ley de la Jurisdicción Social*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2012.

NAVARRO NIETO, F. «Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial». *Aranzadi Social*. 2013, núm. 7, p. 18 (Versión Aranzadi Digital - BIB 2013\2136).

REBOLLEDO VARELA, A.L. *Responsabilidad contractual versus responsabilidad extracontractual en el accidente de trabajo*. Madrid: Dykinson, 2006.

RODRÍGUEZ RAMOS-VELASCO, P. «Despido colectivo en empresas con varios centros de trabajo afectados: válida constitución de la comisión negociadora, deber de negociar de buena fe y prioridad de los representantes; la necesaria conexión funcional entre la causa alegada y la medida adoptada». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm. 2, pp. 225-237. (Versión Aranzadi Digital - BIB 2013\922).

SEMPERE NAVARRO. A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *Claves de la Reforma Laboral de 2012*. 2 ed. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, S.A.U, 2012.

TORMOS PÉREZ, J.A. «Impugnación jurisdiccional del despido colectivo: especial referencia a los criterios de selección». *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*. 2021, núm. 11(1), p. 253. [consulta: 12 de noviembre de 2022]. DOI <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5476>. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5476>

Bibliografía complementaria

ALFONSO MELLADO, C.L. *Prevención de riesgos laborales y accidente de trabajo en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Albacete: Bomarzo, 2011.

BENAVENTE TORRES, I. «Las comisiones ad hoc en los períodos de consulta/negociación». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2014, núm. 124, pp. 121-156. [consulta: 22 de octubre de 2022]. ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4764305>

BERNARDO JIMÉNEZ, I. «La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales». *Actualidad Laboral*. 1996, Ref. XXV, p. 453 (Versión La Ley Digital - LA LEY 2915/2001).

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

DESDENTADO BONETE, A. «Comentario al artículo 124 LRJS», p. 804. En MERCADER UGUINA, J.R. (coord.). *Ley reguladora de la jurisdicción social comentada y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley, 2015.

DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M. *La responsabilidad civil por daños en las relaciones laborales : XXIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ediciones Cinca, 2013.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. *El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social. Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica*. Barcelona: Atelier, 2007.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. «La seguridad y salud en la relación laboral», p. 1655. En AA. VV. SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P. (coord.). *El contrato de trabajo*. Vol. I. Cizur Menor: Aranzadi/Thomson Reuters, 2010.

GINÈS I FABRELLAS, A. «El despido colectivo por causas económicas y centro de trabajo. Incongruencias en el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo y la negociación por centros de trabajo». *Documentación Laboral*. 2014, vol. II, núm. 101, pp. 33-50. [consulta: 18 de octubre de 2022]. ISSN: 0211-8556. Disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N101/01%20Presentaci%C3%B3n.pdf>

GINÈS I FABRELLAS, A. «La Ley de la Jurisdicción Social: punto y final al eterno debate acerca de la jurisdicción competente en materia de responsabilidad civil del empresario». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2012, núm. 21-22, p. 99. [consulta: 25 de noviembre de 2022]. ISSN 0213-0556. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4316520>

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. «Novedades principales introducidas en el proceso laboral por la ley de la jurisdicción social (II)». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2012, núm. 10, pp. 1-17. (Versión Aranzadi Digital - BIB 2012\190).

LILLO PÉREZ, E. «Problemas procesales para la tutela judicial de los derechos en materia de prevención de riesgos y accidentes de trabajo a instancia de los propios trabajadores y sus representantes», p. 210. En AA. VV. LÓPEZ PARADA, R.A. (coord.). *Hacia una ley integral en materia de accidentes de trabajo*. 1ª ed. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. «Las novedades competenciales de la ley reguladora de la jurisdicción social». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2012, núm. 10, pp. 1-5. (Versión Aranzadi Digital - BIB 2012\134).

PRECIADO DOMÈNECH, C.H. *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012, de 6 de julio*. Albacete: Bomarzo, 2013.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. «De nuevo sobre el orden social competente para conocer sobre la responsabilidad patrimonial del empresario por accidente del trabajador». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2008, núm. 1, pp. 121-135. [consulta: 25 de noviembre de 2022]. ISSN 0213-0556. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2596800>

SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, J.M. «El proceso de impugnación del despido colectivo: legitimación activa y pasiva», pp. 588-590. En GODINO REYES, M. (ed.). *Tratado de despido colectivo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

SELMA PENALVA, A. «La transmisión del recargo de prestaciones: nuevos criterios». *Revista española de derecho del trabajo*. 2016, núm. 184, p. 142. [consulta: 25 de noviembre de 2022]. ISSN 2444-3476. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5410065>

SEMPERE NAVARRO, A.V. «El proceso de impugnación del despido colectivo: la calificación del despido colectivo en la sentencia», pp. 689-694. En GODINO REYES, M. (ed.). *Tratado de despido colectivo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

Legislación citada

España. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de diciembre de 2021, núm. 313. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 2015, núm. 261. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de octubre de 2015, núm. 255. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

España. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 22 de junio de 2015, núm. 174. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/21/23>

Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de agosto de 2013, núm. 185. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2013/08/02/11>

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de octubre de 2012, núm. 261. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/10/29/1483/con>

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, de 11 de octubre de 2011, núm. 245. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

España. Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. *Boletín Oficial del Estado*, de 14 de junio de 2011, núm. 141. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/06/10/801>

Unión Europea. Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, de 22 de marzo de 2001. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2001/082/L00016-00020.pdf>

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de agosto de 2000, núm. 189. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Unión Europea. Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, de 12 de agosto de 1998. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/1998/225/L00016-00021.pdf>

España. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de junio de 1998, núm. 132. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/05/14/928/con>

España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de noviembre de 1995, núm. 281. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Convenio (núm. 81) relativo a la Inspección de trabajo, adoptado en Ginebra el 19 junio 1947. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226

España. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. *Boletín Oficial del Estado*, de 2 de junio de 1987, núm. 157. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/01/6/con>

España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, de 25 de julio de 1889, núm. 206. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con)

España. Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. *Gaceta de Madrid*, de 17 de septiembre de 1882, núm. 260. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1882/09/14/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1882/09/14/(1)/con)

Jurisprudencia referenciada

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015, Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, apartado 42.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de marzo de 2015, Modelo Continente Hipermercados SA, C-343/13, EU:C:2015:146, apartado 32.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de marzo de 2014, Lorenzo Amatori, C-458/12, EU:C:2014:124, apartado 32.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, apartado 60.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de marzo de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 30.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de diciembre de 2009, Ovidio Rodríguez Mayor y otros, C-323/08, EU:C:2009:770, apartado 43.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartados 42 y 43.

Sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de julio de 2021, núm. 140/2021, ES:TC:2021:140.

Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 1999, núm. 12/1999, ES:TC:1999:12.

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2022, núm. 286/2022, ES:TS:2022:1246.

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de abril de 2021, núm. 449/2021, ES:TS:2021:1665.

Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 2020, núm. 887/2020, ES:TS:2020:3487.

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2018, núm. 998/2018, ES:TS:2018:4480.

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de julio de 2018, núm. 699/2018, ES:TS:2018:3153.

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2018, núm. 225/2018, ES:TS:2018:873.

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2017, núm. 527/2017, ES:TS:2017:2972.

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2017, núm. 336/2017, ES:TS:2017:1752.

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 2017, núm. 312/2017, ES:TS:2017:1759.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2016, núm. 848/2016, ES:TS:2016:4408.

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2016, núm. 688/2016, ES:TS:2016:3499.

Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016, núm. 503/2016, ES:TS:2016:3935.

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de marzo de 2016, núm. 1749/2016, ES:TS:2016:1749.

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2015, núm. 5659/2015, ES:TS:2015:5659.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, núm. 3262/2015, ECLI:ES:TS:2015:3262.

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2015, núm. 1912/2015, ES:TS:2015:1912.

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de abril de 2015, núm. 2322/2015, ES:TS:2015:2322.

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2015, núm. 1717/2015, ES:TS:2015:1717.

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2015, núm. 1373/2015, ES:TS:2015:1373.

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, núm. 5749/2014, ES:TS:2014:5749.

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2014, núm. 4131/2014, ES:TS:2014:4131.

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2014, núm. 1535/2014, ES:TS:2014:1535.

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2013, núm. 6640/2013, ES:TS:2013:6640.

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 2013, núm. 5943/2013, ES:TS:2013:5943.

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2013, núm. 119/2013, ES:TS:2013:1151.

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2013, núm. 1804/2013, ES:TS:2013:1804.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2012, núm. 7790/2012, ES:TS:2012:7790.

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de junio de 2011, núm. 4237/2011, ES:TS:2011:4237.

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2010, núm. 552/2010, ES:TS:2010:7105.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 2009, núm. 7789/2009, ES:TS:2009:7789.

Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2006, núm. 328/2006, ES:TS:2006:2258.

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 2005, núm. 1998/2005, ES:TS:2005:1998.

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 2004, núm. 7597/2004, ES:TS:2004:7597.

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2004, núm. 6892/2004, ES:TS:2004:6892.

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 2003, núm. 7652/2003, ES:TS:2003:7652.

Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de abril de 2003, núm. 2428/2003, ES:TS:2003:2428.

Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de abril de 2003, núm. 2427/2003, ES:TS:2003:2427.

Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio de 2002, núm. 4507/2002, ES:TS:2002:4507.

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2000, núm. 9574/2000, ES:TS:2000:9574.

Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 1998, núm. 5572/1998, ES:TS:1998:5572.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de octubre de 2016, núm. 151/2016, ES:AN:2016:3609.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de octubre de 2014, núm. 172/2014, ECLI:ES:AN:2014:3969.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 2014, núm. 110/2014, ES:AN:2014:2765.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de octubre de 2013, núm. 184/2013, ES:AN:2013:4075.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de julio de 2013, núm. 140/2013, ES:AN:2013:3077.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 1 de abril de 2013, núm. 59/2013, ES:AN:2013:1318.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de marzo de 2013, núm. 50/2013, ES:AN:2013:1280.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de noviembre de 2012, núm. 142/2012, ES:AN:2012:4756.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de noviembre de 2012, núm. 137/2012, ES:AN:2012:4613.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de octubre de 2012, núm. 112/2012, ES:AN:2012:4133.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de septiembre de 2012, núm. 97/2012, ES:AN:2012:4264.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012, núm. 91/2012, ES:AN:2012:3478.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de julio de 2012, núm. 90/2012, ES:AN:2012:3418.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, núm. 977/2005, ES:TSJAND:2005:639.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 7 de junio de 2013, núm. 10016/2013, ES:TSJAS:2013:2022.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, de 19 de diciembre de 2012, núm. 3/2012, ES:TSJICAN:2012:3745.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 25 de abril de 2018, núm. 228/2018, ES:TSJCL:2018:1337.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 1 de octubre de 2014, núm. 606/2014, ES:TSJCL:2014:4144.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 23 de mayo de 2013, núm. 1015/2013, ES:TSJCL:2013:1861.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 23 de enero de 2013, núm. 140/2013, ES:TSJCL:2013:239.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 29 de noviembre de 2012, núm. 769/2012, ES:TSJCL:2012:5515.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 17 de diciembre de 2012, núm. 34/2012, ES:TSJCAT:2012:12626.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de octubre de 2012, núm. 27/2012, ES:TSJCAT:2012:12299.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Auto del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de septiembre de 2012, núm. 23/2012, ES:TSJCAT:2012:447A.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de junio de 2012, núm. 16/2012, ES:TSJCAT:2012:6501.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de octubre de 2004, núm. 7378/2004, ES:TSJCAT:2004:11776.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de julio de 2016, núm. 4029/2016, ES:TSJGAL:2016:4029.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de febrero de 2016, núm. 908/2016, ES:TSJGAL:2016:770.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de julio de 2012, núm. 4389/2012, ES:TSJGAL:2012:7162.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 18 de noviembre de 2020, núm. 412/2020, ES:TSJBAL:2020:932.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 23 de abril de 2013, núm. 920/2013, ES:TSJCV:2013:1772.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de diciembre de 2021, núm. 826/2021, ES:TSJM:2021:15267.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de julio de 2020, núm. 725/2020, ES:TSJM:2020:9305.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio de 2019, núm. 605/2019, ES:TSJM:2019:8415.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de mayo de 2012, núm. 415/2012, ES:TSJM:2012:4176.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de noviembre de 2010, núm. 771/2010, ES:TSJM:2010:17440.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de diciembre de 2009, núm. 840/2009, ES:TSJM:2009:15477.

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 17 de diciembre de 2019, núm. 2298/2019, ES:TSJPV:2019:3633.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 15 de enero de 2013, núm. 48/2013, ES:TSJCL:2013:239.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 11 de diciembre de 2012, núm. 2980/2012, ES:TSJPV:2012:1405.

Listado de abreviaturas

AN – Audiencia Nacional

CC – Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil

CP – Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Directiva 2001/23/CE – Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad

Directiva 98/59/CE – Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos

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

ITSS – Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LECrím – Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal

Ley 23/2015 – Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LGSS – Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

LOPJ – Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

LPRL – Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

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

MSCT – Modificación sustancial de condiciones de trabajo

OIT – Organización Internacional del Trabajo

PRL – Prevención de riesgos laborales

Las garantías de las personas trabajadoras ante la sucesión de empresa, despido colectivo y accidente de trabajo

RD 1483/2012 – 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

RD 928/1998 – Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social

RDL 11/2013 – Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

RLT – Representación legal de los trabajadores

SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal

TRLISOS – Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

TS – Tribunal Supremo

TSJ – Tribunal Superior de Justicia