

SAN de 13 de octubre de 2014, recurso 213/2014

Composició de la Comisión negociadora, análisis de la supuesta mala fe empresarial y despido colectivo tras reducción de jornada por las mismas causas (acceso al texto de la sentencia)

La AN resuelve **tres cuestiones relevantes en relación con los despidos colectivos.**

En primer lugar, se hace referencia a la **composición de la Comisión negociadora**. Cada parte debe adoptar las medidas adecuadas para su válida constitución, es decir, "es obligación y responsabilidad de quienes están facultados para la designación de dicha comisión", de tal manera que en este caso concreto **es la representación unitaria o sindical la que debe decidir cómo queda compuesta la comisión, ya que la tarea empresarial únicamente consiste en comunicar el inicio del procedimiento;** y también pedir que se nombre en plazo a los miembros de la comisión, no impidiendo la inexistencia de acuerdo en la parte social sobre dicha composición que inicie y desarrolle el período de consultas. La sentencia lo considera irrelevante, por cuanto no se ha producido acuerdo con la empresa en este caso.

En segundo término, se trata la cuestión de la pretendida mala fe empresarial. Se invoca por parte de los recurrentes la existencia de un "simulacro de periodo de consultas", ya que **había un acuerdo anterior sobre el despido con la mayoría del comité intercentros** y la empresa se limitó a mantener tal acuerdo, sin una auténtica negociación. **No hay mala fe, a juicio del Tribunal, por limitarse a sostener lo acordado previamente.**

La tercera cuestión es la relativa a que los despidos se llevan a cabo mientras está vigente, y ejecutándose, un acuerdo de suspensión de contratos, sin haberse producido cambios de tipo económico o productivo que justifiquen la decisión empresarial. **La Sala acude a la consolidada doctrina del TS, ya plasmada en tres sentencias de 12, 18 y 26 de marzo de 2014, sobre la imposibilidad de proceder a extinciones contractuales por vía colectiva mientras se encuentre en vigor un procedimiento suspensivo o de reducción de jornada si se mantienen las mismas causas.** Sólo sería posible **la novación del expediente** cuando se den estos supuestos:

- Que la causa alegada sea distinta y sobrevenida de la que se tuvo en cuenta para la suspensión.
- Que si se trata de la misma causa, se haya producido un cambio sustancial y relevante respecto a las circunstancias que motivaron la suspensión, ya que actuar de forma contraria supone una vulneración de la buena fe y abuso de derecho por parte de la empresa, máxime si la suspensión de contratos proviene de un acuerdo alcanzado en periodo de consultas con la representación de los trabajadores.