



Roj: **STS 2754/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:2754**

Id Cendoj: **28079140012016100379**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/05/2016**

Nº de Recurso: **3037/2014**

Nº de Resolución: **430/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ MU 942/2014,**  
**STS 2754/2016**

## **SENTENCIA**

En Madrid, a 17 de mayo de 2016

el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D<sup>a</sup>. Flora , representada y asistida por el letrado D. Carlos González Marín, contra la sentencia dictada el 28 de abril de 2014 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el recurso de suplicación núm. 94/14 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cartagena, de fecha 3 de abril de 2013 , recaída en autos núm. 581/2012, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Flora , contra Casteguill, SL; Contranet Europa, SL; Outsource Levante, SL; Ministerio de Defensa Y Fondo de Garantía Salarial, sobre Despido (Cesión Ilegal).

Ha sido parte recurrida el Ministerio de Defensa representado y asistido por el Abogado del Estado.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 3 de abril de 2013 el Juzgado de lo Social nº 3 de Cartagena dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La demandante, D<sup>a</sup>. Flora , venía prestando servicios, desde el 17 de septiembre de 2007, como auxiliar administrativa, en la Jefatura de Aprovisionamiento JAPCART de Cartagena, (adscrita al MINISTERIO DE DEFENSA), contratada últimamente por la empresa CASTEGUILL, SL, desempeñando una jornada laboral de 23 horas semanales, percibiendo una remuneración de 667,20 euros mes, brutos con prorrata de pagas extraordinarias o 22,24 euros brutos diarios.

SEGUNDO.- En el desempeño de esa actividad, la demandante ha sido contratada sucesivamente y sin solución de continuidad por las empresas que resultaban adjudicatarias de contratos licitados por el Ministerio de Defensa:

- CONTRANET EUROPA, SL, (desde 17.09.2007 a 30.06.2009, con altas y bajas sucesivas).
- OUTSOURCE LEVANTE, SL, (02.07.2009 a 31.12.2010).
- CONTRANET EUROPA, SL, (desde 01.01.2011 a 31.12.2011), y
- CASTEGUILL, SL, desde 01.01.2012 a fecha de cese.

Se tiene por reproducido Informe de Vida Laboral, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, que obra al documento echo de la parte actora y los contratos de trabajo obrantes en su ramo documental.



TERCERO.- Al efecto se suscribieron contratos de duración determinada, convirtiéndose la relación en, con excepción del último de 01.01.2012, que lo fue con CASTEGUILL SL, de carácter indefinido y en el que se refleja reconocimiento de antigüedad de 01.07.2008. (Documento número tres de Casteguill, SL).

CUARTO.- El inicio de los servicios el 17.09.2007, se produjo mediante suscripción de contrato de duración determinada con CONTRANET EUROPA, SL, tal y como se refleja en el contrato. (Documento nueve de la parte actora).

QUINTO.- Disfrutó de excedencia voluntaria del periodo de 24.02.2012 a 19.06.2012.

SEXTO.- La actora realizaba sus funciones bajo la supervisión y organización de personal del Ministerio de Defensa, de quien recibía instrucciones. Se encontraba incluida dentro de la estructura productiva del Ministerio de Defensa, sin que se haya constatado la existencia de personal que ejercitara funciones de coordinador de las empresas que han ido ostentando, sucesivamente, la condición de empleadora.

En particular las instrucciones se recibían del Comandante José Manuel Hidalgo Díaz.

Se tienen por reproducidos los documentos que obran al bloque siete de los aportados por la actora.

SÉPTIMO.- El material de trabajo utilizado por la actora pertenece al Ministerio de Defensa, así como los distintos sistemas informáticos con los que desempeñaba sus funciones.

OCTAVO.- Con fecha 15 de junio de 2012, la codemandada CASTEGUILL, SL, notificó a la actora la extinción objetiva de la relación laboral, con efectos de 30 de junio de 2012, debido a causas productivas, debida a la disminución de servicios por reducción de licitación de los Servicios de Administración en Jefatura de Aprovisionamiento JAPCART, de Cartagena.

Se tiene por reproducida la comunicación que obra al número uno de la actora.

**NO VENO.-** En la comunicación extintiva se indica antigüedad de 01.07.2008.

DÉCIMO.- No se ha puesto a disposición de la demandante la indemnización por extinción objetiva.

UNDÉCIMO.- Al documento número uno de CASTEGUILL, SL, se encuentra Certificado emitido por el Jefe de la Unidad de Ejecución presupuestaria de la Intendencia de Cartagena, respecto a la conclusión el 30 de junio de 2012, del expediente NUM000 , número NUM001 , adjudicado a CASTEGUILL, SL, en relación al Servicio de Gestión Administrativa de la Jefatura de Aprovisionamiento del Arsenal de Cartagena. También se indica la inexistencia de nueva contratación por restricciones presupuestarias en el Ministerio de Defensa.

DÉCIMO SEGUNDO.- A la fecha de la extinción, 30.06.2012, aparecen de alta en CASTEGUILL, SL, un total de cuarenta y cuatro trabajadores, conforme al informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social que obra en autos.

DÉCIMO TERCERO.- En certificado remitido por el Servicio Público de Empleo Estatal de 26.02.2013 que obra en autos, constan once despidos por causas objetivas a 30.06.2012 y otro cese por la misma causa el 23.08.2012. (Se tiene por reproducido el Certificado).

DÉCIMO CUARTO.- En relación a los once despidos por causas objetivas a 30.06.2012, la demandada aporta documentación relativa a finalización de contratos temporales. (Documentos 8.1 a 8.4 de Casteguill).

DÉCIMO QUINTO.- En Sentencia de 14.12.2012, del Juzgado de lo Social 2 de Cartagena , Autos 478/2012, se refleja en el segundo de sus hechos probados que D<sup>a</sup>. Vanesa fue despedida por causas objetivas el 30.06.2012. En el certificado emitido por el SPEE consta cese en periodo, de prueba, por lo que no se encuentra incluida en el grupo de los once aludidos en el hecho décimo tercero. (Obra la sentencia al bloque de los aportados al número diecisiete de la parte actora).

DÉCIMO SEXTO.- D. Jose Ramón fue despedido el 30.06.2012 por causas objetivas. (Obra la comunicación a los I aportados al bloque número diecisiete de la actora). En el I certificado emitido por el SPEE se reflejó como causa de cese Despido por lo que tampoco se incluye en el grupo de once.

DÉCIMO SÉPTIMO.- D<sup>a</sup>. Berta , cesó por causas objetivas el 31.05.2012. (Sentencia de este mismo Juzgado de lo Social obrante al bloque diecisiete de la actora).

DÉCIMO OCTAVO.- D<sup>a</sup>. Elisa , cesó por causas objetivas el 31.05.2012. (Sentencia del Juzgado de lo Social Dos de Cartagena , obrante al bloque diecisiete de la actora).

DÉCIMO NOVENO.- La demandante, no ostenta la condición de representante de los trabajadores.

VIGÉSIMO.- Consta efectuada reclamación previa, frente al Ministerio de Defensa».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:



«Se estima la demanda formulada por D<sup>a</sup>. Flora , frente a MINISTERIO DE DEFENSA, CASTEGUILL, SL, CONTRANET EUROPA, SL, y OUTSOURCE LEVANTE, SL, con emplazamiento del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL por DESPIDO con CESIÓN ILEGAL.

Se declara la NULIDAD del despido de 30.06.2012 y la existencia de CESIÓN ILEGAL en la relación actora, condenándose al MINISTERIO DE DEFENSA, ante la opción efectuada por la demandante, a su inmediata readmisión, en la condición de trabajadora indefinida no fija, categoría de auxiliar administrativa, antigüedad de 17.09.2007, jornada de veintitrés horas semanales y retribución de 667,20 euros/mes brutos con prorrata de pagas extraordinarias, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde el despido el 30 de junio de 2012, en importe diario de 22,24 euros/brutos diarios.

Sin perjuicio de la opción a favor del MINISTERIO DE DEFENSA, CASTEGUILL, SL, debe soportar los efectos de responsabilidad solidaria.

Se absuelve a las codemandadas CONTRANET EUROPA, SL, y OUTSOURCE LEVANTE, SL, por no encontrarse vigente la relación laboral con las mismas a la fecha de cese».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Ministerio de Defensa ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, la cual dictó sentencia en fecha 28 de abril de 2014 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMAR EN PARTE el recurso de suplicación interpuesto por el MINISTERIO DE DEFENSA, contra la sentencia número 124/2013, del Juzgado de lo Social número 3 de Cartagena, de fecha 3 de abril de 2013 , dictada en proceso número 581/2012, sobre cesión ilegal y despido, y entablado por Doña Flora frente a CASTEGUILL, S.L., OUTSOURCE LEVANTE, S.L., CONTRANET EUROPA, S.L., el MINISTERIO DE DEFENSA y el Fondo de Garantía Salarial, y, en consecuencia, se confirma la sentencia recurrida en cuanto a la cesión ilegal de trabajadores, y se revoca en cuanto a la calificación del despido y consecuencias del mismo, declarando su improcedencia, pudiendo la trabajadora demandante optar, a su elección, entre la adquisición de fijeza en la empresa cedente, o la adquisición de la condición de indefinida, no fija, en la cesionaria, y, efectuada la opción, la empresa correspondiente podrá optar entre la readmisión de la trabajadora, o la indemnización correspondiente en los términos expresados, que se eleva a 3.491,68 euros, con salarios de tramitación en el primer caso a razón de 22,24 euros/día.

Optar a su elección, entre la adquisición de fijeza, o la indemnización correspondiente, con devengo de salarios de tramitación, por imposición del artículo 56.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; indemnización que será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia.

Dése a los depósitos, si los hubiera, el destino legal».

Con fecha 10 de junio de 2014 se dictó auto aclarando la sentencia, cuya parte dispositiva dice:

«Aclarar la sentencia nº 0353/2014 en el sentido de que la indemnización que corresponde a la trabajadora es de 45 días por año de servicio desde el 17/09/2007 (fecha de inicio de la relación laboral) y hasta el 11/02/2012 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), y de 33 días por año de servicio desde la fecha de entrada en vigor del referido Real Decreto-Ley y hasta la fecha del despido (30/06/2012); por lo que la indemnización debe fijarse en 4.688,50 euros (s.e.u.o.)».

**TERCERO.-** Por la representación de D<sup>a</sup>. Flora se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Murcia el 23 de septiembre de 2014. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 29 de octubre de 2010 .

**CUARTO.-** Con fecha 4 de mayo de 2015 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la desestimación del recurso.



**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de mayo de 2016, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si ha de calificarse como nulo el despido objetivo de una trabajadora por no haberse seguido los trámites previstos en el artículo 51 Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos, cuando su cese, sumados a los de otros trabajadores de la empresa y acordados en las mismas fechas, supera los umbrales numéricos previstos en aquél precepto.

La recurrente había venido prestando servicios para sucesivas empresas adjudicatarias de contratos licitados por el Ministerio de Defensa. Con fecha 1 de enero de 2012 se convirtió en trabajadora indefinida con reconocimiento de antigüedad al 1 de julio de 2008. Con fecha 15 de junio de 2012, la codemandada CASTEGUILL, S.L. notificó a la trabajadora la extinción objetiva de su relación laboral, con efectos de 30 de junio de 2012 con alegación de causas productivas, debidas a la disminución de servicios por reducción de licitación de los servicios de administración en la Jefatura de Aprovisionamiento JACART de Cartagena, dependiente del Ministerio de Defensa.

La trabajadora, D<sup>a</sup> Flora , impugnó el mencionado despido demandando a varias empresas y al Ministerio de Defensa, impugnación que dio lugar a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Cartagena de fecha 3 de abril de 2013 , en la que estimando la demanda respecto de la empresa CASTEGUILL, S.L. y el Ministerio de Defensa, declaró la nulidad del despido y la existencia de cesión ilegal entre ambas condenadas. La nulidad del despido se fundamentó en la superación de los límites numéricos establecidos para el despido colectivo.

El Ministerio de Defensa interpuso recurso de suplicación que fue resuelto por la sentencia de 28 de abril de 2014 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en la que estimando parcialmente el recurso, confirmó la existencia de cesión ilegal pero modificó la calificación del despido declarándolo improcedente. La razón sobre la que se apoyó la sentencia para declarar la improcedencia fue porque "el despido no puede ser declarado nulo por el motivo de que se han superado los umbrales numéricos para el despido colectivo, pues el despido solamente puede ser declarado nulo en el supuesto del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores ".

**SEGUNDO.-** El recurso de casación para la unificación de doctrina se interpone ahora por la trabajadora demandante, denunciando la infracción de los artículos 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y 122.2.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , así como por incorrecta aplicación del artículo 55.5 ET , proponiéndose como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de octubre de 2010, recaída en el recurso de suplicación 3234/2010 , en la que, como se va a ver enseguida, ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se llegó a pronunciamientos opuestos.

En la sentencia de contraste que ahora analizamos se trataba de un trabajador despedido por causas económicas y organizativas, que impugnó su despido que fue declarado improcedente en la instancia y, estimando el recurso del trabajador, la sentencia referencial lo declaró nulo. Constan en los hechos probados de la sentencia los números pertinentes en relación a la plantilla de la empresa y al volumen de extinciones computables producidas en un período de noventa días que permiten a la referida sentencia establecer que el despido del actor había superado los umbrales del artículo 51.1 ET . Y la sentencia declara la nulidad del despido por haber superado los umbrales referidos.

No obsta a la contradicción, como oponen el Ministerio de Defensa en su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal, que el cálculo de los noventa días que efectúa la sentencia referencial no sea acorde con la doctrina unificada sentada, entre otras, en las SSTS de 23 de abril de 2012, rcud. 2724/2011 y 23 de enero de 2013, rcud. 1362/2012 . En efecto, para el cómputo del período de referencia de noventa días, la sentencia referencial entiende que el cómputo de los noventa días puede realizarse bien hacia adelante bien hacia atrás en el tiempo, lo que no se compadece con la doctrina contenida en las sentencias de esta Sala que se acaban de reseñar. Tampoco impide la contradicción que la sentencia referencial entienda que cuando en un período de noventa días se supere el umbral del artículo 51.1 ET todos los despidos del período deban calificarse de nulos y no únicamente los que superen el umbral. Ambas cuestiones que pudieran afectar exclusivamente al despido que examinó la sentencia referencial son ajenas por completo al debate planteado en este recurso y, específicamente, nada tienen que ver con el núcleo de la contradicción que aquí se examina. En efecto, con independencia de cuales fueron los datos y razonamientos que pudieron llevar a cada sentencia determinar que el despido por ellas examinado había superado el umbral del artículo 51.1 ET , lo relevante es que, ante tal conclusión que aparece clara y nítida en ambas sentencias, el problema que se plantea y sobre el que existe la





controversia es el de la calificación del despido que habiendo sido tramitado como objetivo debió tramitarse como colectivo. Y respecto de tal cuestión las sentencias comparadas llegan a resultados divergentes.

Concurre una sustancial identidad fáctica dado que, como se acaba de razonar, ambas sentencias parten de un mismo hecho no discutido: el despido objetivo enjuiciado supera el umbral numérico del artículo 51.1 ET . Tampoco hay duda sobre la sustancial identidad de fundamentos y pretensiones; por lo que al hallarnos ante pronunciamientos divergentes concurren las exigencias del artículo 219 LRJS y procede el examen del motivo del recurso.

**TERCERO.-** Como se anticipó, la recurrente, al amparo del artículo 207.e) LRJS , denuncia infracción de los artículos 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y 122.2.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , así como la incorrecta aplicación del artículo 55.5 ET .

Con anterioridad a la reforma laboral del RDL 3/ 2012, tanto el artículo 124 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral como el artículo 124 LRJS en su primera versión disponían que «El órgano judicial declarará nulo, de oficio o a instancia de parte, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista». Con tal fundamento, la jurisprudencia de la Sala entendió, sin fisuras, que esa declaración de nulidad prevista por la norma era aplicable y se producía de manera directa en todos los casos de despidos (o extinciones a ellos asimilables, computables a los efectos de la consideración del despido como colectivo) que superasen los umbrales numéricos que se contienen en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores por no haberse seguido los trámites del hoy extinguido expediente de regulación de empleo (por todas: SSTS de 3 y 8 de julio de 2012 , rcud. 1744/2011 y 2341/2011 ). La norma transcrita pretendía evitar que se eludiesen por el empresario los derechos y garantías establecidos en el artículo 51 ET .

En la actualidad el tenor literal de la norma transcrita ha desaparecido con la paralela eliminación de la autorización administrativa y del expediente de regulación de empleo entendido como procedimiento administrativo especial dirigido a obtener de la autoridad laboral autorización para poder proceder a efectuar despidos por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas en número superior a los umbrales del artículo 51.1 ET .

El ordenamiento vigente contiene varios preceptos que se refieren directa o indirectamente a la cuestión aquí controvertida. En el ámbito del derecho sustantivo, al margen de la definición del despido objetivo en el artículo 52 c) ET («cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo») y a la propia definición de despido colectivo en el artículo 51.1 ET , el último párrafo de este precepto dispone: «Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto». En el ámbito procesal, el artículo 122. 2. b), en el espacio de la calificación judicial de los despidos objetivos, determina que la decisión extintiva será nula: «b) Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ». Ya en el espacio del artículo 124, sobre los despidos colectivos, su apartado 11, relativo a la calificación del despido a efectuar por el órgano judicial, tras una impugnación colectiva, señala que la sentencia «declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley ». Por último, en ese mismo precepto, en el apartado 13, que regula la impugnación individual por el trabajador de la decisión extintiva llevada a cabo en el seno de un despido colectivo, dispone, para el supuesto de que dicha decisión extintiva colectiva no hubiese sido impugnada por los representantes de los trabajadores, que el despido «será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley , únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal , o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista».



El análisis de los preceptos reseñados revela, *prima facie*, que, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad, no hay una previsión concreta y específica que disponga cómo debe calificarse un despido, tramitado como individual, que es considerado en sentencia como superior de los umbrales y que, en consecuencia, debió tramitarse como colectivo, salvo que exista una impugnación colectiva previa sobre un despido colectivo de hecho. Sin embargo, de los propios preceptos examinados se desprende que la calificación de tal despido no puede ser otra que la de su nulidad. En nuestro ordenamiento jurídico, desde siempre, el Estatuto de los Trabajadores ha sancionado con la nulidad los despidos o extinciones del contrato que, vulnerando la letra y el espíritu de la ley, han eludido la tramitación colectiva en los casos exigidos en el artículo 51.1 ET . Y la reforma operada por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 no ha modificado tal calificación. La nulidad del acto extintivo empresarial se anuda a la infracción de normas y derechos que tienen especial trascendencia y relevancia. Así ocurre con la extinción unilateral del contrato llevada a cabo por el empresario con vulneración de derechos fundamentales y con la discriminación en general o, de manera específica, por razón de sexo; con la transgresión directa o indirecta del ejercicio de los derechos ligados a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la maternidad o paternidad; y con el quebrantamiento de los derechos laborales específicos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. En ese marco, también resultan nulos los despidos que se producen eludiendo los derechos de información y participación de los trabajadores a través de sus representantes, que garantizan los artículos 51 y 64 ET , mediante la inobservancia del procedimiento del despido colectivo en los supuestos en los que sea legalmente exigible.

**CUARTO.-** De lo razonado se desprende que aquellas extinciones contractuales llevadas a cabo por el empresario sin seguir los trámites del artículo 51 ET , cuando éstos resultaban ineludibles por aplicación del referido precepto, deben ser calificados como nulos con las consecuencias inherentes a tal declaración. Esa es la conclusión acorde con la doctrina tradicional de la Sala aplicada, incluso, con la redacción actual de los preceptos citados como evidencia nuestra STS de 18 de noviembre de 2014 (rec. 65/2014 ) en la que frente a la alegación de que aunque los despidos fueran computables para determinar la necesidad de seguir los trámites del despido colectivo, la consecuencia de la omisión de los mismos no acarrearía la nulidad de los despidos declarados improcedentes porque no sería posible entender la presencia del fraude de ley, nuestra doctrina señaló que tal argumentación no podía prosperar «porque la razón de la nulidad acordada por la sentencia recurrida no se encuentra en el fraude de ley sino en el artículo 124.11 de la LRJS y en las sentencias de esta Sala de 3 y 8 de julio de 2012 ( Rcd. 1675/11 y 2341/11 ), cual muestran los dos últimos párrafos del fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida y el penúltimo del fundamento de derecho quinto. Es cierto que la sentencia habla de fraude de ley, pero, no lo es menos, que la "ratio decidendi" de la nulidad radica en el art. 124-11 de la L.J .S., norma que sanciona con la nulidad la decisión extintiva "cuando no se haya respetado el procedimiento establecido...", lo que ha sido reiterado por esta Sala, entre otras, por las sentencias que cita la recurrida».

Y es que, efectivamente, cuando la ley sanciona con la nulidad las extinciones contractuales computables que, superando los umbrales del artículo 51.1 ET no se tramitaron como despido colectivo, tal nulidad es predicable no sólo cuando las impugnaciones de esas nuevas extinciones se realicen colectiva ( artículo 124.11 LRJS ) o individualmente en el seno de un despido colectivo incorrecto llevado a cabo por el empresario ( artículo 124.13. a.3º); también es nulo de pleno derecho cuando, omitiéndose los trámites exigibles ex artículo 51.1 ET , la impugnación se lleva a cabo individualmente por el trabajador despedido, al margen de cualquier impugnación colectiva.

**QUINTO.-** La aplicación de la expuesta doctrina conlleva que es la sentencia referencial la ajustada a derecho lo que determina la estimación del recurso. Por ello, oído el Ministerio Fiscal, resolviendo el debate de suplicación debemos declarar que, en punto a la cuestión controvertida en este recurso extraordinario de unificación de la doctrina, el de aquella clase debió ser desestimado manteniendo la sentencia de instancia. Corresponde, por tanto, declarar la nulidad del despido de la trabajadora aquí recurrente y, en consecuencia, condenar a la recurrida a la readmisión inmediata de la trabajadora con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D<sup>a</sup>. Flora , representada y asistida por el letrado D. Carlos González Marín. 2) Casar y anular la sentencia dictada el 28 de abril de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el recurso de suplicación núm. 94/14 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cartagena, de fecha 3 de abril de 2013 , recaída en autos núm. 581/2012, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Flora , contra Casteguill,



SL; Contranet Europa, SL; Outsource Levante, SL; Ministerio de Defensa Y Fondo de Garantía Salarial, sobre Despido. 3) Confirmar la sentencia dictada el 3 de abril de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 3 de Cartagena , declarar nulo el despido de la trabajadora D<sup>a</sup>. Flora llevado a cabo con efectos 30 de junio de 2012 y condenar a la demandada Ministerio de Defensa a su inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir desde la indicada fecha. 4) No ha lugar a la imposición de costas, ni a pronunciamientos específicos sobre consignaciones o depósitos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la coleccion legislativa.

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ