



Roj: **ATS 7471/2018 - ECLI:ES:TS:2018:7471A**

Id Cendoj: **28079140012018201929**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/06/2018**

Nº de Recurso: **4599/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Auto**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Auto núm. /**

Fecha del auto: 27/06/2018

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 4599/2017

Fallo/Acuerdo:

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa Maria Viroles Piñol

Procedencia: T.S.J.ANDALUCIA SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

Transcrito por: JHV/RB

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4599/2017

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa Maria Viroles Piñol

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Auto núm. /**

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D.<sup>a</sup> Rosa Maria Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup> Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 27 de junio de 2018.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa Maria Viroles Piñol.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Por el Juzgado de lo Social Nº 4 de los de Córdoba se dictó sentencia en fecha 27 de julio de 2016, en el procedimiento nº 125/2016 seguido a instancia de D. Plácido contra Ilusión Seguridad SA, Ilusión Facility Servicios, Ilunion Outsourcing SA, D. Romualdo, D. Santiago, D. Simón, D. Valeriano, D.ª Felisa, D.ª Gema, D. Jose Miguel, D.ª Josefa, D. Luis Alberto, D. Jesús Manuel, D. Juan Ignacio, D. Ángel Jesús, D. Adolfo, D. Amadeo, D. Aquilino, D. Baltasar, D.ª Nuria, D. Camilo, D. Celso, D.ª Sacramento, D. Dimas, D. Emiliano, D. Evelio y con intervención del Ministerio Fiscal, sobre despido, que desestima la pretensión formulada.

**SEGUNDO.-** Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en fecha 13 de julio de 2017, número de recurso 2820/2016, que desestimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia, confirmaba la sentencia impugnada.

**TERCERO.-** Por escrito de fecha 7 de noviembre de 2017 se formalizó por el letrado D. Rafael Ángel Alcaide Aranda en nombre y representación de D. Plácido, recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

**CUARTO.-** Esta Sala, por providencia de 10 de abril de 2018, acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de contradicción y por falta de relación precisa y circunstanciada. A tal fin se requirió a la parte recurrente para que en plazo de cinco días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R. 3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013) y 17/06/2014 (R. 2098/2013).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, SSTS 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

**SEGUNDO.-** Se recurre en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 13 de julio de 2017, R. Supl. 2820/2016, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el demandante y confirmó la sentencia de instancia, que había desestimado su demanda contra Ilusión Seguridad SA, Ilusión Facility Servicios, Ilunion Outsourcing SA y contra otros trabajadores, que fueron absueltos de las pretensiones formuladas, declarando ajustada a derecho la extinción de la relación laboral por causas objetivas acordada por Ilusión Seguridad SA, con efectos de 31 de diciembre de 2015.

El actor ha venido prestando servicios por cuenta y orden de Ilusión Seguridad SA, como trabajador indefinido a tiempo completo y antigüedad reconocida de 12 de mayo de 2005, como vigilante de seguridad, prestando su actividad en la fecha de la decisión extintiva en Renfe Córdoba, para el servicio "Acompañamiento de trenes AV-LD", servicio al que estaban destinados 11 trabajadores.

El 23 de diciembre de 2015 se entregó al trabajador carta de extinción de la relación laboral por motivos objetivos (organizativos y de producción). En la carta se concretaba que la medida venía determinada por la reducción del servicio prestado en Renfe Córdoba "Acompañamiento de trenes AV-LD", que había regido el concurso para la prestación de los servicios de seguridad en el territorio español, y que en el caso de Córdoba contemplaba un montante anual de 168 horas anuales, que era el resultado de reducir 18.684 horas anuales de las 18.852 que se venían prestando anteriormente, lo que hacía imposible mantener los puestos de trabajo,



debiendo pasar de una plantilla de once trabajadores a uno con un 9,24 % de jornada (vigilante de seguridad sin arma que realizaría 168 horas anuales para la custodia de trenes turísticos).

Los datos de la reducción han quedado acreditados a la vista de los pliegos de condiciones para la contratación de los servicios de vigilancia y seguridad para el Grupo Renfe.

De los 11 trabajadores que prestaban el servicio de Renfe, otros seis además del actor, han visto extinguida su relación laboral por las mismas causas; tres más han sido sometidos a movilidad geográfica y otro cursó baja voluntaria en Ilunión Seguridad SA. Ilunión Seguridad es una empresa de ámbito nacional, con 47 vigilantes de seguridad de alta en la provincia de Córdoba; 11 que estaban destinados en Acompañamiento de trenes AV-LD, y los 36 restantes en distintas contratas y centros de trabajo.

El actor pretende que se declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia de su despido. La sala, tras desestimar la pretensión de revisión de distintos hechos probados, desestima igualmente el motivo de recurso que denunciaba la infracción de los artículos 122.2 y 124 de la LRJS ; 51 Et ; 6.4 y 7.2 C. Civil y la Directiva 98/59/CE, por considerar el recurrente que se trataba de un despido colectivo.

Considera la sala que no puede considerarse despido colectivo si se toma como referencia el centro de trabajo, porque se han producido en este caso siete despidos, y no pueden computarse como tales los traslados ni la baja voluntaria. En el caso de tomarse como ámbito de referencia la empresa, tampoco puede considerarse colectivo el despido, porque no cabe computar 16 extinciones habidas entre el 31 de diciembre de 2015 y el 17 de enero de 2016, siendo 7 de la contrata de Renfe y 9 acaecidas posteriormente, después del 31 de diciembre, no habiéndose acreditado ningún otro despido en los 90 días anteriores a los que son objeto de este procedimiento. Tampoco acepta la sala el argumento de que el despido es colectivo por afectar a toda la plantilla, y ello tanto si se toma como referencia el centro de trabajo, porque ni ha afectado a la totalidad de los trabajadores ni el centro de trabajo supera los 20 trabajadores; y tampoco si se toma como referencia la empresa en su conjunto porque no se superan los umbrales numéricos requeridos.

**TERCERO.-** Recurre el trabajador en casación para la unificación de doctrina, articulando cuatro motivos de recurso, citando la misma sentencia de contraste en el caso de los dos primeros motivos y una sentencia de contraste distinta para el tercer y cuarto motivos. Los núcleos de contradicción se centran en la determinación de los umbrales del despido colectivo, el cómputo a efectos de extinciones producidas de los traslados y las bajas voluntarias, la referencia a la empresa y no al centro de trabajo a efectos de fijar el umbral del despido colectivo, y la toma de referencia a efectos del cómputo del periodo de 90 días y el establecimiento del dies a quo.

Para el primer motivo de recurso, que se refiere a la determinación de las extinciones computables para determinar la superación de los umbrales del despido colectivo se cita de contraste la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2015, dictada en el asunto C-422/14 , en la que se postulaba una decisión prejudicial que tenía por objeto la interpretación del art. 1 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998 .

En el supuesto de hecho respecto del cual se formuló la cuestión prejudicial, el trabajador prestaba servicios para una empresa que ocupaba a 126 asalariados, y entre los días 16 y 26 de septiembre de 2013 la empresa llevó a cabo diez despidos por causas objetivas, entre ellos el del actor. Durante los 90 días anteriores al despido producido el 26 de septiembre se produjeron diversas extinciones contractuales: 17 por fin del servicio objeto del contrato; 1 por realización de la tarea prevista en el contrato de servicios; 2 bajas voluntarias; un despido disciplinario y una extinción contractual a instancia de la trabajadora a la que se le había reducido su remuneración en un 25 %, por las mismas causas objetivas invocadas en la extinción del actor, y que había aceptado un acuerdo de extinción contractual del art. 50 ET .

A lo largo de los 90 días siguientes al último de los despidos por causas objetivas se produjeron además cinco extinciones por finalización de contrato de duración determinada inferior a cuatro semanas y tres bajas voluntarias.

El trabajador impugnó la validez de su despido por causas objetivas por entender que la empresa debería haber aplicado el procedimiento de despido colectivo, de conformidad con el art. 51 ET , porque según su cómputo de los 90 días que precedieron y siguieron a su despido, se había alcanzado el umbral numérico establecido en el art. 51.1.b) ET , ya que salvo cinco bajas voluntarias, todas las demás extinciones eran despidos o estaban asimiladas al despido.

A la cuestión prejudicial planteada, el TJUE, incluye en el concepto de "despido" ex art. 1.1.a) de la Directiva 98/59/CE la extinción contractual derivada de una modificación unilateral introducida por el empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador; declarando, entre otros extremos, que:



- a) El concepto de "despido" en la Directiva 98/59, atendido al objetivo perseguido por la misma y al contexto en que se integra, este concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento.
- b) De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que los despidos se distinguen de las extinciones del contrato de trabajo, que, en las condiciones mencionadas en el artículo 1, apartado 1, último párrafo, de la Directiva 98/59, se equiparan a los despidos por falta de consentimiento del trabajador a efectos del cálculo del número de despidos, se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.
- c) La Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.

La posibilidad de que la contradicción se presente en relación con sentencias del Tribunal Constitucional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Tribunal de Justicia de la Unión Europea -sin perjuicio de otros órganos jurisdiccionales nacidos en el marco de Tratados internacionales en los términos indicados- fue introducida por vez primera en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

Esta Sala IV ya ha manifestado que en casos en los que se aporte como contradictoria una sentencia del Tribunal Constitucional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el análisis de las identidades deberá efectuarse igualmente con arreglo al apartado 1 del art. 219 LRJS, pero teniendo en cuenta las singularidades de los respectivos procedimientos en que fueron dictadas, no siendo suficiente que se invoque el mismo precepto sino que se hace precisa una más minuciosa coincidencia en el sustrato fáctico del que parte para lograr su protección. Añadiendo que el hecho de que el legislador haya relajado la contradicción no significa que la misma haya desaparecido, pues el contraste de doctrinas se permite siempre que se cumplan los presupuestos del apartado 1 del art. 219 LRJS. ( STS/4ª de 6 julio 2015, rcud. 1758/2013 ; 14 noviembre 2014 (rcud. 1839/2013); 20 enero 2015 (rcud. 740/2014), y 30 de noviembre de 2016 (rcud. 1307/15).

En aplicación de la anterior doctrina, la contradicción entre las sentencias comparadas es inexistente puesto que los planteamientos de los que se parte en cada una de las sentencias comparadas es distinto. En el caso de la referencial el trabajador consideraba que la empresa debería haber aplicado el procedimiento de despido colectivo, por considerar que de los 90 días que precedieron y siguieron a su despido, se había alcanzado el umbral numérico establecido en el art. 51.1.b) ET, ya que salvo cinco bajas voluntarias, todas las demás extinciones eran despidos o estaban asimiladas al despido, formulándose la cuestión prejudicial referida a incluir en el concepto de "despido" ex art. 1.1.a) de la Directiva 98/59/CE las extinciones contractuales derivadas de una modificación por parte del empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo. Sin embargo en el caso de la sentencia recurrida lo que constaba es que de los trabajadores de la contrata de Renfe Córdoba, se habían producido siete despidos y tres traslados, considerando la sala que no era posible acumular a los despidos los traslados, ni computar las bajas voluntarias de trabajadores que habían pasado a otras empresas del grupo, por lo que en ningún caso podía considerarse este caso incurso en la previsión del art. 51 ET.

**CUARTO.**- El segundo motivo de recurso viene referido a la necesidad de tomar como referencia tanto el centro de trabajo como la empresa a los efectos de aplicar los umbrales del despido colectivo. Se cita de contraste la misma sentencia del TJUE, asunto C-422/14, citada para el primer motivo. El recurrente mezcla en su escrito de interposición ambos motivos, sin que sea posible diferenciar en cada caso cual sea el núcleo de contradicción a que se refiere cada uno, debiendo deducirse de la confusa argumentación, y excluyendo lo argumentado para el primer motivo, que se refiere a la interpretación del art. 51.1.c) ET, en un caso de cesación total de la actividad, tomando como referencia el centro de trabajo.

Sin embargo no puede apreciarse contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial ya analizada, y por las mismas razones ya manifestadas al comparar los supuestos enjuiciados en el precedente motivo de recurso.

El recurrente no realiza en su escrito de interposición la debida comparación de supuestos enjuiciados y de pretensiones formuladas, más necesaria aún en el caso de la sentencia de contraste citada, del TJUE, en la que lo que se plantea a dicho tribunal es una o varias cuestiones prejudiciales, referidas a la interpretación de una directiva de la Unión Europea, necesaria para la resolución del concreto conflicto planteado. El recurrente



no expone con claridad la relación precisa y circunstanciada de la contradicción, en los términos que exige el art. 224.1.a) de la LRJS .

De acuerdo con el artículo 224.1 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social el escrito de interposición del recurso deberá contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219. Este requisito exige una comparación de los hechos de las sentencias, el objeto de las pretensiones y de los fundamentos, a través de un examen comparativo que, aunque no sea detallado, resulte suficiente para ofrecer a la parte recurrida, al Ministerio Fiscal y a la propia Sala los términos en que la parte recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos, lo que exige una comparación de los hechos de las sentencias, del objeto de las pretensiones y de los fundamentos de éstas. Así lo ha venido exigiendo esta Sala en multitud de sentencias, entre las más recientes, de 18/02/2013 (R. 1078/2012 ), 13/03/2013 (R. 4346/2011 ), 15/04/2013 (R. 772/2012 ), 16/04/2013 (R. 1331/2012 ), 16/04/2013 (R. 2203/2011 ), 23/04/2013 (R. 622/2012 ), 13/05/2013 (R. 4432/2010 ), 25/06/2013 (R. 2408/2012 ), 16/10/2013 (R. 2736/2012 ), 25/11/2013 (R. 2797/2012 ), 21/01/2014 (R. 1045/2013 ), 24/06/2014 (R. 1200/13 ).

La finalidad y fundamento de esta exigencia de análisis pormenorizado o relación precisa o circunstanciada de la contradicción alegada es la garantía de defensa procesal de la parte recurrida, de suerte que ésta pueda apreciar con claridad los términos de un debate que dista mucho de ser simple, al consistir en la comparación de sentencias en la integridad de sus elementos. El análisis o argumento de contradicción ha de consistir, no ya y no sólo en un examen de las doctrinas en que se apoyan las sentencias comparadas, lo que podría corresponder también a la argumentación de infracción legal, sino, sobre todo, de una comparación de las controversias concretas objeto de enjuiciamiento. La comparación de las controversias comporta normalmente un examen individualizado y pormenorizado de los hechos, los fundamentos, pretensiones y decisiones de las sentencias comparadas, dependiendo el detalle exigible de la argumentación del grado de complejidad y casuismo de la cuestión planteada. El análisis de la contradicción de sentencias exige, en su caso, expresar por qué no son relevantes para el correspondiente juicio de contradicción aquellas diferencias entre las sentencias comparadas que en una primera aproximación puedan plantear dudas sobre la concurrencia de este requisito. Así lo ha venido entendiendo esta Sala, entre otras, por citar las más recientes, en SSTs de 24/09/2012 (R. 3643/2011 ), 25/11/2013 (R. 2797/2012 ), 24/02/2014 (R. 732/2013 ).

De otra parte, según el artículo 225.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es causa de inadmisión del recurso el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para interponer el recurso, siendo criterio doctrinal en tal sentido que el incumplimiento de la exigencia prevista en el art. 224.1 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social constituye un defecto insubsanable [ SSTs, entre otras, de 28/06/06 (R. 793/2005 ), 21/07/2009 (R. 1926/2008 ), 16/09/2013 (R. 1636/2012 )].

**QUINTO.-** Para el tercer motivo de recurso se cita de contradicción por la recurrente la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de mayo de 2015, asunto C- 392/13 , en la que se discute y resuelve sobre la interpretación del concepto de "centro de trabajo" que figura en el art. 1 apartado 1 párrafo 1º de la Directiva 98/59 y aborda la eventual inclusión, a efectos de la consideración de despido colectivo, de las extinciones individuales de contratos de duración determinada, cuando se producen en el momento en que se cumple el tiempo del contrato o finaliza la tarea encomendada. La referencial examina asimismo si, para que las extinciones de contratos de trabajo de duración o para obra determinada deban incluirse a efectos de la calificación del despido como colectivo, la causa del cese debe derivarse de la misma contratación colectiva, es decir, la que tiene la misma duración o el mismo objeto. La referencial dictamina que la normativa española infringe la Directiva europea al utilizar la "empresa" como única unidad de referencia, concluyendo que: "el artículo 1.1, párrafo primero, letra a) de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que introduce, como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo (...) siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo (...)".

No puede apreciarse la contradicción, porque lo que manifiestan las sentencias comparadas no es contradictorio puesto que en el caso de la sentencia recurrida la sala argumentaba que no se podía considerar que hubiera existido un despido colectivo si se tomaba como referencia el centro de trabajo, porque en él se habían producido siete despidos, y porque no podían computarse como tales los traslados ni la baja voluntaria, y porque tomando como ámbito de referencia la empresa, tampoco concurrían los requisitos del art. 51 ET . La referencial, sin embargo dictaminaba que el artículo 1.1, párrafo primero, letra a) de la Directiva 98/59 debía interpretarse en el sentido de que se oponía a una normativa nacional que introducía como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, y en el caso de autos la sala analiza ambos ámbitos, a los efectos de concluir si había existido o no despido colectivo.





**SEXTO.-** El cuarto motivo de recurso centra el núcleo de la contradicción en el establecimiento del período de referencia en el que ha de computarse el despido colectivo y la fijación de los días a quo y ad quem de dicho cómputo.

A los efectos que se suscitan como motivo de recurso, la sentencia de contraste parte de que el período de 90 días en el que se han de computar las extinciones producidas se ha de realizar, por regla general, desde la fecha en que se notifique el despido o despidos objetivos cuya regularidad se esté enjuiciando «hacia atrás en el tiempo», no solo por razones de literalidad del ET art.51.1, sino por motivos de seguridad jurídica y de interpretación sistemática y lógica, de manera que el "dies ad quem" es el día del despido del trabajador, computándose los despidos producidos en los 90 días anteriores; pero esa norma general tiene como excepción el supuesto en que la empresa actúa de manera fraudulenta, en el que también cabe computar las extinciones producidas con posterioridad al despido objetivo cuestionado, como sucede si la proximidad entre el despido objetivo a examen y las extinciones posteriores es grande, lo que permite presuponer la existencia de una unidad de intención, esto es, que el empresario ha decidido simultáneamente extinguir unos y otros contratos espaciando su ejecución en el tiempo con la finalidad de eludir el conjunto de garantías y requisitos que se exigen para los despidos colectivos, concluyendo que no se puede extender simultáneamente el período de noventa días hacia adelante y hacia atrás, convirtiéndolo en otro de 180 porque no hay referencia normativa que lo permita.

No puede apreciarse contradicción entre las sentencias, porque la sentencia recurrida consideró que se habían producido siete despidos; que no podían computarse como tales los traslados ni la baja voluntaria, y que en el caso de tomarse como ámbito de referencia la empresa, no cabía computar 16 extinciones habidas entre el 31 de diciembre de 2015 y el 17 de enero de 2016 (7 de la contrata de Renfe y 9 posteriores) y que no se había acreditado ningún otro despido en los 90 días anteriores, descartando concluir que el despido fuera colectivo por afectar a toda la plantilla, tanto si se tomaba como referencia el centro de trabajo (porque ni afectaba a todos los trabajadores ni superaba los 20 trabajadores) y que en el ámbito de la empresa no se superan los umbrales numéricos requeridos. El razonamiento de la referencial no puede considerarse contradictorio con el expresado en la sentencia recurrida, porque aquella se limitaba a formular unos criterios que la recurrida si había computado, al manifestar que habían de computarse los despidos producidos en los 90 días anteriores con la excepción de actuar la empresa de manera fraudulenta, en cuyo caso también cabía computar las extinciones producidas con posterioridad al despido por presuponer que el empresario había decidido simultáneamente extinguir unos y otros contratos espaciando su ejecución en el tiempo con la finalidad de eludir el conjunto de garantías y requisitos del despido colectivo, pero que en todo caso no cabía extender simultáneamente el período de noventa días hacia adelante y hacia atrás, convirtiéndolo en otro de 180 porque no había para ello referencia normativa.

**SÉPTIMO.-** Por providencia de 10 de abril de 2018, se mandó oír a la parte recurrente dentro del plazo de cinco días, y en aplicación de lo que dispone el artículo 225.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al apreciar la Sala la eventual existencia de causa de inadmisión por posible falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la que se cita como término de comparación, al no concurrir las identidades del art. 219 de la LRJS y falta de relación precisa y circunstanciada de la contradicción.

La parte recurrente, en su escrito de 24 de abril de 2018 considera que en el caso de los motivos 1º y 2º se produce la necesaria identidad fáctica, al analizarse un proceso de extinciones contractuales por despido y otras situaciones asimiladas a efectos de considerar la existencia de un despido colectivo. Respecto del tercer motivo de recurso igualmente considera que concurre la necesaria identidad de los supuestos enjuiciados, siendo discrepantes las soluciones alcanzadas en cuanto a la determinación de los umbrales del despido colectivo a partir de su referencia respecto de la empresa o del centro de trabajo, y finalmente respecto del cuarto motivo también considera que existe identidad en los supuestos, siendo el objeto de debate la manera de computar los 90 días del plazo temporal. Sin embargo los argumentos expuestos por la misma no desvirtúan en modo alguno las consideraciones que se hacen en los razonamientos previos de esta resolución, por lo que, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede inadmitir el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, sin imposición de costas por tener la parte recurrente reconocido el beneficio de justicia gratuita.

## PARTE DISPOSITIVA

**LA SALA ACUERDA :** Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Rafael Ángel Alcaide Aranda, en nombre y representación de D. Plácido contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de fecha 13 de julio de 2017, en el recurso de suplicación número 2820/2016, interpuesto por D. Plácido, frente a



la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de los de Córdoba de fecha 27 de julio de 2016 , en el procedimiento nº 125/2016 seguido a instancia de D. Plácido contra Ilusión Seguridad SA, Ilusión Facility Servicios, Ilunion Outsourcing SA, D. Romualdo , D. Santiago , D. Simón , D. Valeriano , D.ª Felisa , D.ª Gema , D. Jose Miguel , D.ª Josefa , D. Luis Alberto , D. Jesús Manuel , D. Juan Ignacio , D. Ángel Jesús , D. Adolfo , D. Amadeo , D. Aquilino , D. Baltasar , D.ª Nuria , D. Camilo , D. Celso , D.ª Sacramento , D. Dimas , D. Emiliano , D. Evelio y con intervención del Ministerio Fiscal, sobre despido.

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas por tener la parte recurrente reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvanse los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

Así lo acuerdan, mandan y firman los Excmos. Sres. Magistrados indicados al margen.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ