

## **LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO COLECTIVO ENTRE EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 Y LA LEY 3/2012**

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social),  
de 9 de Octubre de 2012*

JOSÉ MARÍA MORENO PÉREZ\*

**SUPUESTO DE HECHO:** La Confederación Sindical ELA-STV, en nombre también del Comité Intercentros de la empresa “Celsa Atlantic, S.L.”, formula demanda de impugnación de despido colectivo alegando vulneración del derecho de huelga y del derecho de libertad sindical, junto con la infracción de lo dispuesto en el artículo 51.2 en relación al periodo de consultas, interesando se declare la nulidad de la decisión extintiva colectiva o subsidiariamente no ajustada a derecho.

La empresa comenzó a aplicar un plan de reestructuración, tras la presentación de un ERE de extinción sobre la totalidad de la plantilla (358 trabajadores) que determinaría el cierre de sus centros en Victoria-Gasteiz y de Urbina, que significó hasta la fecha del juicio oral un total de 178 operarios afectados. Inicialmente y alegando causas económicas, concretamente pérdidas económicas desde finales del 2008 y la operatividad de sus plantas por debajo del 80 %, la empresa propone un incremento de horas de trabajo, reducción salarial del 30% y amortización de 91 puestos de trabajo. El Comité Intercentros convocó una huelga indefinida, la empresa dio por concluido el periodo de consultas. Con fecha 15 de mayo la empresa convoca una reunión para tratar la apertura del periodo oficial de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de las plantillas de Vitoria-Gasteiz y Urbina alegando razones productivas y económicas, si bien fueron solo las causas económicas las que finalmente fueron la base de la decisión final de despido colectivo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe el día 12 de julio de 2012 del que se deriva que si bien las causas económicas alegadas podrían justificar

\* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Abogado en ejercicio.

la adopción de medidas tendentes a justificar el gasto social vía extinción colectiva, en ningún caso el cierre definitivo y la extinción de la totalidad de los centros de trabajo.

**RESUMEN:** El fallo judicial estima la demanda interpuesta por el comité de empresa y el sindicato ELA, y respalda sus argumentaciones basadas en que el despido colectivo vulnera el derecho fundamental a la huelga y la libertad sindical. La sentencia entra en la valoración del despido desestimando previamente la pretendida falta de legitimidad del Comité de Empresa Intercentros y del Sindicato ELA aducida en su momento por la representación de la empresa.

El tribunal no ve justificada de forma razonable y objetiva las argumentaciones de la empresa y aunque considera que tiene “una situación económica complicada, en modo alguno se prueba que esta situación sea suficiente para poder adoptar la medida extintiva de la intensidad de la adoptada”. Además, la Sala recuerda que la empresa presentó con anterioridad al ERE de extinción otro que afectaba a 91 trabajadores, y que en el tiempo entre ambos expedientes la empresa no sufrió modificaciones en su “situación económica-financiera”.

El tribunal analiza también el hecho de que hasta que tuvo lugar el juicio oral por este proceso, celebrado el pasado 18 de septiembre en Bilbao, la empresa despidió a un total de 178 trabajadores, de los cuales, 97 han sido empleados afiliados a ELA. En este sentido se estima que existe una “conexión directa entre el modo en que la empresa está haciendo efectivas las extinciones de contratos y la afiliación sindical a una determinada central sindical particularmente, como es ELA”. “Las cifras son relevantes, puesto que más de la mitad de los despedidos son personas afiliadas a este sindicato, exactamente un 54,49%”, afirma el tribunal. La sentencia dice asimismo que “sorprende que la drástica medida adoptada del cierre de dos empresas” se haya adoptado en relación con las plantas ubicadas en Álava, “sin que conste medida alguna” en los centros que este grupo tiene en Laracha (A Coruña) y Orense, a pesar de que la situación económica es “complicada” para toda la empresa. La Sala refuerza el convencimiento” de que el ERE de extinción “constituye una vulneración” de los derechos de huelga y libertad sindical y una “directa respuesta” a la decisión colectiva de secundar una huelga indefinida”.

Con todo, es el fundamento de derecho octavo, el que desde nuestro punto de vista genera una mayor relevancia desde el que mirar a la sentencia. La sentencia se limita a reconocer la nulidad de los despidos colectivos, sin vincular efecto alguno a la declaración de nulidad, entendiendo la Sala que la aplicación de lo dispuesto en el artículo 124.9 de la LRJS, en su redacción fijada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, no permite hacer pronunciamiento adicional alguno, emplazando a las partes a formar demanda de despido individual. Refuerza la teoría de la Sala el hecho de que la nueva redacción del artículo 124 de la LRJS, lo es, en su versión dada por la Ley 3/2012, de 7 de Julio.

## ÍNDICE:

1. LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y LOS CAMBIOS CONFIGURADOS EN SU RÉGIMEN JURÍDICO EN LA REFORMA DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012
2. EL DESPIDO COLECTIVO A LAS SOMBRAS DE LA REFORMA DE LA LEY 3/2012
3. LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO Y LA APARENTE CONTRADICCIÓN ENTRE AMBAS DISPOSICIONES
4. VALORACIÓN FINAL

### **1. LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y LOS CAMBIOS CONFIGURADOS EN SU RÉGIMEN JURÍDICO EN LA REFORMA DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012**

De gran importancia han sido los cambios efectuados por la reforma del régimen jurídico del despido colectivo, en el artículo 51 ET, tanto en la configuración de las causas motivadoras, como en su justificación y prueba posterior. A partir de la entrada en vigor de la norma, son causas justificativas del despido colectivo simplemente la disminución persistente del nivel de ventas e ingresos (para las causas económica), valorándose tal disminución persistente, si se produce durante tres trimestres consecutivos. Dentro de las causas organizativas, es válido el despido colectivo cuando se produzcan cambios en el “modo de organizar la producción”.

Ahora los tribunales no podrán enjuiciar la oportunidad o razonabilidad de las medidas empresariales y relación con los despidos, respecto a la justificación de las medidas, debiéndose la empresa limitarse a acreditar las causas alegadas. Para el Sector Público, se establece un apartado específico por medio de la nueva Disp. Adic. 20ª ET, incluida por la Disp. Adic. 2ª del RDL 3/12.

Los efectos de la reforma en cuanto al procedimiento y tramitación, han sido igualmente relevantes. Se elimina la, hasta ahora, preceptiva Autorización Administrativa. La empresa únicamente comunicará la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral, y ésta se limitará a comunicarlo a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a recabar el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Administración velará por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Del obligado conocimiento que tenga tras el periodo de consultas, estará facultada para impugnar los acuerdos adoptados en circunstancias excepcionales.

Junto a la transformación del papel de la propia autoridad laboral, también es sustancialmente menor el papel de los representantes de los trabajadores, al no ser decisiva la obtención del acuerdo. No obstante, en vía judicial, dentro de la nueva modalidad procesal creada para el despido colectivo, sí serán im-

portantes dada la extensión de la legitimación activa para la interposición de las acciones judiciales.

La simplificación del proceso se extiende igualmente a los requisitos documentales exigidos para justificar la concurrencia de las causas del despido. Ello no solo por centrar la justificación en los hechos, sino por no ser necesario un plan de acompañamiento social, en las empresas de 50 o más trabajadores. A cambio se instaura el “Plan de Recolocación Externa”, dentro de los despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores, que obligatoriamente deberán presentar y ofrecer las empresas (excepto las que se hubieran sometido a un procedimiento concursal), a través de empresas de recolocación autorizadas, diseñado para un período mínimo de 6 meses. Por Convenio Colectivo o por acuerdo dentro del periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores con cargas familiares, con discapacidad o con una determinada edad.

Desde el punto de vista procesal se regula una nueva modalidad procesal de Despido Colectivo. Un nuevo Art. 124 LRJS, dentro de la nueva modalidad procesal que será aplicable para despidos colectivos iniciados tras el 12/02/12, según dispone la Disposición Transitoria 11ª del RDL 3/12. Las modificaciones buscan fundamentalmente evitar una demora innecesaria en la obtención de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva, dándole un carácter preferente y urgente. El conocimiento en primera instancia se atribuye a los Tribunales Superiores de Justicia de cada CCAA, y a la Audiencia Nacional, admitiendo recurso de casación posterior.

## **2. EL DESPIDO COLECTIVO A LAS SOMBRAS DE LA REFORMA DE LA LEY 3/2012**

Ciertamente la Ley 3/1012, es la que consolida la reforma laboral del 2012. Esta norma mantiene el contenido del RDL 3/2012, de 10 de febrero, introduciendo algunos cambios y mejoras para solucionar los problemas y defectos del RDL y algunas cosas más. La reforma laboral se consolida, con una norma que ha introducido un claro desequilibrio en las relaciones de trabajo en detrimento de los trabajadores y de sus organizaciones.

La doctrina, mayoritariamente, ha interpretado del RDL 3/2012 y ahora de la Ley 3/2012 no solo que son normas que cuestionan toda la construcción histórica del Derecho del Trabajo debido a los elementos desequilibradores de las relaciones de trabajo en perjuicio del trabajador sino principalmente por considerar que el cambio de modelo que la normas suponen, nos enfrenta a *un modelo opuesto al que conforma nuestra Constitución, el de la democracia social en una economía de mercado, que arbitra un equilibrio complejo entre*

*el pluralismo social y la intervención normativa de tutela de los derechos laborales, y que sitúa en el centro de la regulación de las relaciones laborales a la negociación colectiva dotada de fuerza vinculante<sup>1</sup>, y dejando de lado algunos derechos reconocidos en la Constitución española (libertad sindical, trabajo, negociación colectiva).*

La propia exposición de motivos reconoce que el despido colectivo configurado como un expediente administrativo abierto a posibles impugnaciones administrativas y judiciales, se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales. De ahí, la tendencia a alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores durante el período de consulta como modo de garantizar la autorización por parte de la autoridad laboral. Sin embargo, ello se ha hecho muchas veces a costa de indemnizaciones a los trabajadores despedidos por encima de la prevista para este despido. Se desnaturaliza así, en buena medida, el período de consultas con los representantes de los trabajadores que, en atención a la normativa comunitaria, deben versar sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Con el punto de partida que el legislador ha querido plasmar en la Exposición de Motivos, se afrontan el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo recogidas en el capítulo IV de la ley, y se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo, donde se suprime la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia comunitaria de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Ello se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

La nueva regulación refuerza los elementos sociales que deben acompañar a estos despidos, tales como incentivar que mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad. De otra parte, en aquellos despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores, la ley contempla una efectiva obligación empresarial de ofrecer a los trabajadores un plan de recolocación externa, que incluya medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo.

<sup>1</sup> “Por un trabajo decente y unas libertades colectivas plenas”. Manifiesto firmado por 54 catedráticos de Derecho del Trabajo.

### 3. LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO Y LA APARENTE CONTRADICCIÓN ENTRE AMBAS DISPOSICIONES

Atendiendo a la perspectiva procesal de nuestra aportación jurisprudencia, la novedad viene de la mano de una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue, parafraseando la propia Exposición de Motivos de la ley, *evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva*.

La nueva modalidad procesal tendrá el carácter de preferente y urgente, y viene caracterizada por atribuir a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento, en primera instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del despido colectivo, reconociéndose, posteriormente en aras de la celeridad, el recurso de casación.

Dada la complejidad que se presenta en la mayoría de despidos colectivos, se ha considerado oportuno, para evitar dilaciones en el tiempo, establecer la obligación empresarial de aportar la documentación que justificaría su decisión extintiva, en un plazo a contar a partir de la admisión de la demanda, y así poder practicar, en su caso, la prueba sobre la misma de forma anticipada. La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas.

De entre todos los aspectos nos interesa resaltar el contenido del apartado 9 del artículo 124 en la redacción dada por el Real Decreto 3/2012, en referencia a *la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, 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 o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho*.

Este mismo apartado se convierte en la redacción de la ley 3/2012 en el siguiente tenor: *la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el periodo 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*.

De la confrontación de ambas redacciones apreciamos como la redacción del apartado 11 del artículo 124 ofrecido por la ley 3/2012, vincula claramente los efectos de la declaración de nulidad, en cuanto que reconoce *el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a sus puestos de trabajo*, con remisión expresa a los efectos de la sentencia que declara la extinción por causas objetivas. De esta forma lo que parecen dos situaciones distintas, una para la nulidad de los despidos colectivos tramitados entre el día 12 de febrero y el 6 de julio de 2012 y otro para los despidos colectivos tramitados a partir del 7 de julio, con una clara voluntad de reincorporación, realmente no son tan distintas.

Sin embargo la sentencia que comentamos en su fundamento de derecho octavo establece la distinción de ambas situaciones generando una situación cuando menos contradictoria. Entienden los magistrados que la demanda ha impugnado un despido colectivo iniciado el día 9 de mayo de 2012 y decidido en fecha de 18 de junio, lo que significa que su iniciación se produjo vigente el Real Decreto Ley 3/2012 y, por ello, afectado por el mismo, toda vez que su Disposición Transitoria Décima prevé que se aplicará la normativa anterior a los expedientes de regulación de empleo que estuvieran ya en tramitación bajo al momento de su entrada en vigor, siéndoles de aplicación la normativa vigente al momento de su inicio, esto es, el Real Decreto Ley 3/2012, dado que el expediente se inició en mayo de 2012.

Esta norma dio una nueva redacción al artículo 124 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social - LRJS -, de modo que su apartado 9 contenía la previsión de declaración de nulidad de los despidos colectivos realizados con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, entre otras causas. Denuncian así los magistrados que la norma no contemplaba para la declaración de nulidad del despido colectivo concreto efecto alguno. Todo ello a diferencia de la actual y vigente redacción del citado artículo 124.9 LRJS, que, a partir de la Ley 3/2012 anuda a la declaración de nulidad del despido colectivo los tradicionales efectos de readmisión de las personas trabajadoras afectadas por la decisión empresarial y el abono de los salarios de tramitación.

Estas diferencias en cuanto a la redacción de la norma suponen que pese a la existencia de la nulidad reconocida la Sala no alcance a vincular efecto alguno a dicha declaración de nulidad obligando a los trabajadores a la imposición de demandas individuales que o bien se hayan interpuesto o bien tengan intención de hacerlo, según prevé el artículo 124.11 LRJS.

Según justifica la propia Sala, su criterio es el resultado de la interpretación de la normativa precitada, adoptado en Pleno no jurisdiccional, con vocación de permanencia mientras no se modifiquen las circunstancias actuales, plasmado en el Auto de aclaración de 18 de septiembre de 2012 en los autos de despido colectivo referidos a la Demanda 6/2012. Invoca igualmente la Sala la coincidencia de criterio con importantes sectores de la doctrina científica,

según el conocimiento que la Sala manifiesta tener. No son muchas más las argumentaciones que los magistrados del TSJ, nos ofrecen en la Sentencia de fecha 4.09.2012, en los autos 6/2012 (*sentencia n.º: 2033/2012 Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco*)<sup>2</sup>, ni tampoco en el auto de fecha 18 de septiembre de 2012, derivado de la aclaración de sentencia que le solicitan las partes al Tribunal, al no vincular efectos limitándose a la declaración de nulidad. La Sala considera que el contenido de la aclaración pretendida trasciende a la naturaleza de un recurso aclaratorio, invocando nuevamente el art. 124.9, de la LRJS, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2002, la parte dispositiva de nuestra sentencia se acomoda a la declaración allí establecida. Todo ello sin perjuicio de lo que pudiera dilucidarse a tal fin en las demandas individuales que hayan interpuesto los trabajadores afectados por el despido colectivo, o tengan intención de hacerlo –art. 124.11, de la LRJS y de acuerdo al Real Decreto-Ley antes invocado–.

No es esta la interpretación que compartimos al respecto y lo manifestamos no solo desde el punto de vista de la contrariedad de la opción al espíritu de la ley, sino que consideramos entre en contradicción con el alcance de la Disposición Transitoria undécima de la Ley 3/2012 que dice textualmente: *“La modalidad procesal prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social será de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 12 de febrero de 2012”*.

En situación idéntica a la anterior la Audiencia Nacional ha adoptado criterios menos alambicados a la hora de vincular efectos a la nulidad declarada de los despidos. La Sala de lo social, siendo ponente D<sup>a</sup> María Carolina San Martín Mazzucconi, en la Sentencia número 112/2012 (Nº de RECURSO: 162/2012) de fecha 15 de Octubre de 2012, con un proceso extintivo notificado a los representantes de los trabajadores en mayo de 2012 y una demanda presentada en el mes de junio, no dudó en fallar declarando nulo el despido colectivo por el que se extinguen los contratos de 34 trabajadores de plantilla de los centros de Madrid y Asturias con efectos del 31 de mayo de 2012 y declarar igualmente el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus puestos de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir, debiendo reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.

#### 4. VALORACIÓN FINAL

El TSJ del País Vasco, ha hecho una interpretación asonante de los efectos de la declaración de nulidad del despido colectivo que trae causa en la

<sup>2</sup> El TSJ del País Vasco, en su sentencia de fecha 4 de septiembre de 2012, analiza también la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical con motivo de un ERE.

sentencia comentada. En primer lugar no sólo la consideramos contraria a los efectos que se tratan de vincular en todos los despidos colectivos conforme a la modalidad del artículo 124 de la LRJS, comenzados después del día 12 de febrero de 2012, ya que si en algún momento fue una carencia del RDL, bien es cierto que la alusión de la Disposición Transitoria de la Ley 3/2012, viene a suplir dicha carencia en tanto que también sabe el legislador que la mayoría de las sentencias de demandas tramitadas en el ínterin, desde la entrada en vigor del RDL, no serían resueltas hasta bastante después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como así ha sido. Por ello ha habido tiempo de subsanar no solo desde el punto de vista de lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 124, apartado 9º, ahora apartado 11º, sino con la expresa mención de la Disposición Transitoria 11ª, que retrotrae los efectos del 124 de la LRJS, a todos los despidos colectivos tramitados con posterioridad a la entrada en vigor del RDL, es decir el 12 de febrero de 2012.

Por otro lado consideramos que la propia interpretación del Tribunal, no encontrará cobijo en aquellas Salas que se ven en la necesidad de tramitar procedimientos por despido, cuyas sentencias van a dictarse con toda seguridad después del verano de 2012, como así ha sido tanto en la sentencia comentada como en la sentencia de la AN de 15 de octubre de 2012, quien no ha dudado en vincular los efectos de la reincorporación inmediata, con obligación de reintegrar la indemnización, a todos los despidos considerados nulos.

En la misma línea argumental, cabría hacerse la pregunta a fin de conocer si la voluntad real del legislador era no vincular los efectos de la reincorporación en el momento de declara nulos los despidos colectivos. Difícilmente cuando es la exposición de motivos la que declara buscar, fundamentalmente, evitar una demora innecesaria en la obtención de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva, dándole un carácter preferente y urgente. Poco contribuye al esclarecimiento de tales situaciones de despidos colectivos nulos el hecho de que el trabajador después de la sentencia que declara nulo el despido colectivo, deba adentrarse en una nueva batalla procesal al amparo de lo que la letra de la ley no dice pero tampoco niega, máxime cuando la norma surgida cuatro meses más tarde ofrece la interpretación correcta del alcance de la efectos de la nulidad de los despidos colectivos.

El viernes 5 de octubre fue presentado ante el Tribunal Constitucional el recurso de inconstitucionalidad, contra la reforma laboral, más exactamente contra la Ley 3/2012 de 6 de julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y en el que al amparo de los artículos 27.1 y 2.b) y 39 LOTC se ejercita en este recurso la pretensión de declaración por ese Tribunal Constitucional, con los efectos legalmente predeterminados, de la disconformidad con la Constitución y, por tanto, de la inconstitucionalidad de los artículos 4.3; 12.Uno; 14. Uno y Dos; 18. Tres; 18.Ocho; 23.Uno; Disposición adicional ter-

cera y Disposición final cuarta. Dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. El recurso que afecta concretamente a la modalidad procesal creada en el artículo 124 de la LRJS, será una nueva oportunidad para no dar por cerrada la configuración de esta modalidad procesal, en tanto que el recurso de inconstitucionalidad, supera las distintas fases de su tramitación que ha sido solicitada de urgencia por los recurrentes, al considerar que los contenidos de la reforma laboral que se impugnan son muy importantes y “producen efectos tan graves sobre derechos individuales de los trabajadores y sobre el modelo constitucional de libertad sindical y de negociación colectiva que la eventual tacha de inconstitucionalidad que aquí se defiende hará irreversible sus efectos si se demora en exceso en el tiempo”. Debemos esperar que las decisiones se vayan produciendo y en cualquier caso que tales decisiones sobre los efectos de una sentencia que declara nulo un despido colectivo, deje de generar incertidumbre a las partes, ofreciendo un criterio que esperamos no se aproxime al ofrecido, en este concreto aportado, por el TSJ, cuya sentencia hemos convertido en centro de esta reflexión.