

## ANTIFORMALISMO Y PROCEDIMIENTO DE CONSULTA: EL TÓPICO JUDICIAL PRO EMPRESARIO DEL «INCUMPLIMIENTO SUFICIENTEMENTE SIGNIFICATIVO»

**Diálogo con la Sentencia de la Audiencia Nacional 67/2015, de 15 de abril, rec. núm. 180/2013**

**Cristóbal Molina Navarrete**

*Catedrático. Universidad de Jaén*

*«... el... desenvolvimiento jurídico ha provocado un particularismo creciente del Derecho. (...) Los fundamentos de la aparición de tales particularismos... representan el resultado de la... atención... que los interesados en... la producción industrial... han acabado por imponer... en interés de una administración... más rápida y mejor ajustada al caso concreto. Esto significa prácticamente un debilitamiento del formalismo..., motivado por intereses materiales (...), es decir, por razones económicas. (...) Su creciente sublimación... significa... la sustitución de la sujeción a características...puramente externas por... la pretensión de descubrir la «voluntad real» de las partes, por lo cual introdujo en el formalismo... un momento individualizador y relativamente material...»*

**M. Weber.** *Sociología del Derecho.*

### 1. EL MARCO LEGAL: GARANTIZAR UN PERIODO ÚTIL DE GESTIÓN DIALÓGICA, VOLUNTAD DEL LEGISLADOR Y FIN DE LA LEY

En el primer año de aplicación de la reforma laboral quedó claro que el eje fundamental de la pugna entre los representantes de unos intereses –los empresariales– y los de otros –los laborales o sindicales– se jugaba en la interpretación del sentido de los requisitos formales y el rigor de su cumplimiento. La voluntad legal de acotar el control judicial de la causa a un juicio fáctico, valorando solo la seriedad de los motivos aducidos, con exclusión del juicio finalista, suponía desplazar aquel control judicial a la garantía de efectividad del periodo de consultas-negociación, con objeto de asegurar el cumplimiento de buena fe de sus altos fines sociales. Cuatro años después, esta contrapartida de la voluntad liberalizadora legislativa se ha cumplido de una forma razonablemente correcta, aunque en un influyente sector de la opinión pública se presenten altamente frustradas buena parte de las expectativas de liberalización formal.

Conforme al artículo 124.1 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social, la sanción de nulidad, que aparece para el legislador como una medida excepcional y, por tanto, de apreciación restrictiva –la sentencia «declarará nula la decisión extintiva únicamente...»–, procede 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 art. 51.7 del [mismo texto legal](#) u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista–. Por tanto, y dejando a un lado la nulidad por lesión de derechos fundamentales –también prevista por el legislador–, así como por fraude de ley –ya no prevista por el legislador actual, pero sí mantenida viva por la jurisprudencia social, según la redacción del texto originario de 2012–, el legislador ha querido, con la reforma introducida por la [Ley 1/2014, de 28 de febrero](#), recluir aquella radical y costosa a la inobservancia de los requisitos necesarios para que se cumpla el fin del procedimiento. Esto sucedería, no solo cuando no se ha realizado el procedimiento de plano –por ejemplo, cuando se trata de un despido colectivo de hecho, según se vio en el [anterior diálogo](#)–, sino cuando no se ha efectuado de modo que asegure el efecto útil del mismo –quiebra de la buena fe–, así como cuando la documentación entregada tampoco permita atender ese fin negociador. De ahí que el rigor procedimental quede tamizado, en la voluntad legislativa y luego, como vamos a ver en la jurisprudencia y en la doctrina judicial, por una condición material.

¿Cuál es esa *condición material* que integra el juicio de legitimidad del despido y que, si bien lo presupone el mandato legal, no lo formula de forma precisa el texto regulador? Para dar una respuesta ha sido de especial utilidad la necesaria interpretación de la norma nacional a la luz de la norma y jurisprudencia comunitarias. Una vez más, ese elemento integrador del sentido útil o del sentido práctico del texto legal se sitúa en el fin de la norma, en el «fin del procedimiento». Si este no es solo un trámite de audiencia o consulta formal de los representantes laborales sino un auténtico procedimiento de negociación colectiva, las representaciones necesitarán, en primer lugar, una adecuada y temporánea información –*requisito de documentación o deber de transparencia*– y, luego, un desenvolvimiento del procedimiento que garantice la seriedad y utilidad del mismo, asegurando la observancia de conductas de coherencia y razonabilidad de la gestión, técnica y éticamente sintetizado en la buena fe –*el deber de negociar de buena fe*–.

Ahora bien, para que esta clara voluntad legislativa, nacional y comunitaria, de proveer un procedimiento de gestión negociada o dialogada («ética comunicativa» o «ética dialógica»), útil a los efectos sociales y al mismo tiempo rápido y eficaz, del despido colectivo se actualice en la práctica, necesita de compromisos serios de todos los sujetos implicados –empresario, representantes de los trabajadores y jueces–, no de posiciones oportunistas, cosméticas o rigoristas, de unos y de otros. La experiencia que analizamos a través del diálogo con la [Sentencia de la Audiencia Nacional 67/2015, de 15 de abril](#), la segunda sentencia dictada por la Audiencia en el caso del conflicto por el despido en la empresa «Santa Bárbara Sistemas» (SBS), sociedad cabecera de un grupo de sociedades, cuyo procedimiento de regulación de empleo se remonta a principios del año 2013, es un ejemplo ilustrativo de cómo, con bastante más frecuencia de la deseable, y desde luego de la necesaria y justificable, tales compromisos y comprensiones de sus respectivos papeles por los tres actores jurídicos no obedecen estrictamente al mandato legislativo. Más de

dos años y medio después todavía no hay una sentencia firme, y seguramente no la habrá hasta pasado ese trienio, elevando, de forma indebida, los costes, tanto empresariales como institucionales, del despido. Veamos por qué, y sobre todo cómo intentar resolverlo de futuro a partir de esta experiencia práctica.

## 2. SUPUESTO DE HECHO: SÍNTESIS DE LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

Dentro de la estructura del grupo multinacional General Dynamics, cuya matriz reside en Estados Unidos, SBS forma parte de la unidad de negocio General Dynamics European Land System, junto con otras filiales del grupo en Alemania, Austria y Suiza. Pero, a su vez, SBS es cabecera de un grupo formado por sociedades dependientes.

Los procesos de reestructuración de plantilla que afecten a más de un centro de trabajo serán gestionados, por la parte social, a través del Comité Intercentros, conforme a la previsión del artículo 95 del [IV Convenio Colectivo](#) de la empresa. El 14 de febrero de 2013, SBS dará traslado a la representación y a la autoridad laboral de su propósito de abrir tanto un periodo de consultas para terminar con un despido colectivo (ERE), por causa económico-productiva y organizativa, como otro de suspensión de contratos (ERTE), si bien prevé que este se inicie el 1 de marzo, finalizando los dos, eso sí, al mismo tiempo. Para la empresa se trata de vasos comunicantes: a más suspensiones, menos despidos, y viceversa.

La empresa entregará la documentación requerida, en lo sustancial, si bien hay algunas insuficiencias que la representación laboral le exija corrija, complementando y precisando esa información. Por lo que respecta al desenvolvimiento del proceso negociador, en el Acta se reflejan numerosas propuestas y contrapropuestas, manifestándose por la empresa en la reunión del 14 de marzo de 2013 que está en el límite económico asumible, de modo que al día siguiente hay una nueva reunión y la empresa da por alcanzado ese límite. Evidenciándose una posición lejana de intereses, SBS da por finalizado el periodo de consultas sin acuerdo. No así la representación social, que emplaza al día siguiente a la empresa para cerrar las posiciones al respecto.

La empresa decide finalmente un despido colectivo que afecta a 600 trabajadores, 93 menos de la pretensión inicial. Respecto a los criterios para determinar los trabajadores afectados por la medida, primero se abre un periodo de adscripción voluntaria para después aplicar los propuestos inicialmente. Además, adopta medidas de acompañamiento social, entre ellas una indemnización de 24 días de salario por año de servicio, con tope de 14 meses para los despidos forzosos. Finalmente, serán 593 los trabajadores afectados, 459 voluntarios.

SBS evidencia, en 2012, importantes pérdidas económicas, en todos sus parámetros, siendo peor su proyección de ventas futuras –partiendo de que perdiera sus principales contratos, actualmente en proceso competitivo–. En cambio, los costes de persona aumentan, de modo que tendría un cierto sobredimensionamiento adicional de plantilla si se compara con la media del

sector, a tenor de la estadística al respecto en *Labor Force Survey EUROSTAT*. Los sobrecostos no se repartirían por igual, pues algunos centros evidencian una *ratio* peor, como el centro de trabajo de A Coruña.

Pese a no existir acuerdo, no son ni el Comité Intercentros ni los sindicatos mayoritarios los que demandan, sino los minoritarios –CGT y CIG–, así como el Comité de Empresa del centro de A Coruña. Las principales razones son de tipo formal, alegando incumplimientos graves.

Con fecha de 8 de julio de 2013, la Audiencia Nacional dictó sentencia desestimatoria en el fondo, si bien estimó la excepción de falta de legitimación para ser parte del proceso de CC. OO., UGT y CESI-CESIF, porque no habrían presentado demanda ni habían sido demandados, solo invitados a participar en el proceso. Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación, que, como era de esperar, fue estimado por el Tribunal Supremo, en *Sentencia de 28 de enero de 2015, rec. núm. 35/2014*, anulando la sentencia recurrida, a fin de que la Sala de instancia dictara nueva resolución en la que tomara en consideración las alegaciones de los sindicatos invitados. Esta sentencia, primer ejemplo de «dilación indebida» por defecto de comprensión judicial, ya fue objeto de un oportuno y crítico *comentario* por la profesora Margarita MIÑARRO en el número 385 (abril 2015) de esta Revista, al que remitimos. Ahora nos centramos en la nueva resolución.

### 3. DOCTRINA JUDICIAL: SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

La demanda se vincula tanto a (1) defectos de procedimiento, por (a) posible inadecuada conformación de la comisión negociadora, (b) insuficiencias de la información recibida y (c) vulneración de la buena fe negociadora, cuanto a (2) inexistencia de causa suficiente. La Audiencia Nacional desestimará, uno a uno, todos los motivos de impugnación, declarando la legitimidad del despido.

En el bloque de vicios de procedimiento, se alega, de inicio, defecto en la composición de la comisión negociadora, al negarse la presencia de un sindicato minoritario por negociarse con un órgano unitario de segundo grado, cuando, realmente, el protagonismo fue sindical. La Audiencia Nacional entiende que no cabe confundir la fuerte presencia sindical de ese órgano unitario con la representación sindical. En segundo lugar, se concreta el vicio de insuficiencia documental, dado que ni se le había entregado información precisa sobre el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, ni desglosado por centros, provincias y comunidades autónomas –exigencia del art. 3.1 *RD 1483/2012*–. La Audiencia Nacional responde que se trata, sí, de un incumplimiento, pero que no vicia de nulidad el procedimiento.

Para la Audiencia Nacional, aunque «*consta acreditado... que la empresa no suministró la clasificación profesional... desglosada por centros, lo que constituiría, ... con carácter general, un incumplimiento que daría lugar a la nulidad*», para «este caso concreto» la respuesta debe ser de validación. Primero, porque esa deficiencia no impidió el conocimiento que con ese deber

se quiere satisfacer, pues dispuso en todo el periodo consultivo de criterios que le permitían una información aproximada, pues no sería razonable solicitar que se determine de una forma precisa la distribución de afectados cuando depende en gran medida de decisiones de adscripción voluntaria. Segundo, porque los representantes de los trabajadores no solicitaron mayores datos o precisiones sobre el desglose funcional y territorial, lo que «sugiere... que la información de la que disponían les parecía suficiente...» –FJ cuarto–.

Asimismo y en este mismo marco argumental, pese a que la empresa realizó «un comportamiento merecedor de censura» al negarse a entregar esa documentación alegando, además, que no existía, cuando sí existía y estaba a disposición de la representación, se insiste en que la representación social no desplegó una conducta diligente en la verificación de esa información, como pudo y debió. Como tampoco lo haría respecto de otros datos relevantes –información sobre las retribuciones de los integrantes del Consejo de Administración y del personal clave de la Dirección de la sociedad y vinculaciones con otras empresas del grupo con idéntico objeto social (FJ séptimo)–. En suma, todo ello evidencia una conducta del interlocutor coherente con la asunción de que la información era suficiente, por lo que las «omisiones informativas» o bien han perdido «gravedad y significación al no discutirse los datos vinculados a la misma» –FJ quinto–, o no requerirse de forma efectiva –FJ séptimo: información relativa a las retribuciones del personal directivo, pertinente *ex art. 4.5 RD 1483/2012*–, o no tendrían relieve práctico suficiente en el caso concreto –cuentas provisionales del ejercicio en curso *ex art. 4.2 RD 1483/2012* solo afectaban al último mes, lo que no iba a variar la información disponible de los ejercicios anteriores–. Consecuentemente, si la falta de diligencia de la otra parte «no enerva el incumplimiento empresarial», tampoco la negligencia de la empresa sería suficiente para *invalidar una negociación suficientemente informada* –FJ sexto–.

Validada esa conducta empresarial, el siguiente vicio procedimental sería el de la vulneración de la buena fe negociadora. De un lado, porque la empresa dio por concluido el procedimiento un día antes de lo previsto. De otro, porque abrió de forma simultánea dos procedimientos, uno suspensivo y otro extintivo. Finalmente, porque poco antes –noviembre de 2012– se había suscrito un nuevo convenio en el que se pactó la congelación salarial.

Al primero, la Audiencia Nacional responde que, si bien «*no hay duda de que vulneró lo dispuesto en la normativa reglamentaria*», tal comportamiento no sería tampoco suficientemente relevante para frustrar el fin de la consulta pues «en un contexto de absoluta separación de posiciones... nada indica que se hubieran podido acercar mínimamente al día siguiente» –FJ octavo–. Al segundo, responde que el sentido de las consultas es favorecer medidas no traumáticas, con lo que simultanear un ERE y un ERTE «no solo es posible sino recomendable, como vía para reducir los efectos de la flexibilidad externa gracias a la interna...» –FJ noveno–. Al tercero contesta que el empresario no pierde su facultad extintiva por el convenio, salvo que este incluyese un compromiso suspensivo expreso y no se esgrimieran circunstancias sobrevenidas, lo que aquí no ocurre.

Respecto al motivo de fondo, la causa económico-organizativa concurriría igualmente. Primero porque consta un escenario de pérdidas actuales, ya se considere aisladamente la empresa,

como se debe legalmente al no existir probado una conducta de fraude intragrupal –FJ undécimo–, ya se atiende al grupo, pues su balance consolidado también refleja pérdidas. Al respecto, descarta la necesidad de un juicio estricto de proporcionalidad, bastando con el más limitado de idoneidad de la causa en términos de gestión empresarial a fin de justificar los ceses. Segundo, porque, en un escenario de pérdidas actuales como el descrito, no solo estimado o proyectado, también relevante para evitar escenarios todavía más negativos, estar por encima de la «*ratio* europea de eficiencia laboral» es inadecuado –por cada empleado directamente de producción cuenta con otro más, prácticamente (0,96), de estructura e indirectos, cuando la *ratio* de eficiencia es de 0,8–. Tercero, porque este desajuste entre carga de trabajo y capacidad productiva es mayor en el centro de A Coruña –FJ duodécimo–.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DECISIÓN Y PREVISIBILIDAD DE SU CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

Dado el altísimo porcentaje de adscripciones voluntarias es posible que para el caso esta decisión jurisdiccional no tenga una grandísima repercusión de no confirmar el Tribunal Supremo la doctrina, ciertamente innovadora y muy atrevida, de la Audiencia Nacional. Pero, por la extrema laxitud y generosidad con que la Audiencia ha interpretado el incumplimiento de las garantías de procedimiento, no solo es seguro que se recurrirá sino que existe un altísimo riesgo de que el Tribunal Supremo no valide esta doctrina, revocándola de nuevo, ahora por razones de fondo, dilatando la solución.

No hay duda de que se trata de un nuevo ejemplo en el que la Audiencia Nacional se desliza por sendas interpretativas novedosas, razonables en apariencia, en aras de mayor seguridad jurídica para las decisiones empresariales, cuyos constatados vicios de forma se ven subsanados por la integración judicial, atendiendo al fin perseguido por la norma y a la coherencia de la conducta del sujeto social, pero también muy discutibles por la generosidad con los que los contempla, en detrimento de la seguridad jurídica de la parte social. La flexibilidad en la valoración de una conducta siempre va en detrimento –limitación– de las facultades y garantías de la otra. Es el caso, por ejemplo, de la [Sentencia de la Audiencia Nacional 95/2014, de 16 de mayo, rec. núm. 500/2013](#) (caso *Panrico*), donde se dan pautas muy razonables para impedir o desactivar preventivamente usos oportunistas en contra de decisiones empresariales de despido, incluso acordadas –pero impugnadas por sindicatos minoritarios, o de parte de la comisión negociadora que esgrime en el proceso ante el juez vicios que pudo subsanar en el periodo de consultas, pero no lo hace para guardarse esta baza–, dados los intereses trascendentales en juego en este tipo de despidos, que tiene el carácter de orden público económico-laboral ([STS de 25 de noviembre de 2013, rec. núm. 52/2013](#), caso *Cobra*).

La Audiencia cuida de fundamentar sus razonamientos en la jurisprudencia. En especial, apelará a la «*lógica antiformalista*», conforme a la cual, las garantías procedimentales no responden a meros trámites burocrático-administrativos, sino al cumplimiento de derechos y fines sus-

tantivos. –SSTS de [20 de marzo de 2013, rec. núm. 81/2012](#), de [27 de mayo de 2013, rec. núm. 78/2012](#) (caso *Aserpal*) y de [29 de diciembre de 2014, rec. núm. 83/2014](#)–. Una opción que flexibiliza el rigor literal del texto legislativo –y reglamentario–, que también se proyecta en aspectos concretos, como los criterios de selección de los trabajadores afectados –STS, Sala 4.ª, de [18 de julio de 2014, rec. núm. 288/2013](#), convalidando, precisamente, esta doctrina de la Audiencia Nacional, fijada en su [Sentencia 95/2013, de 20 de mayo](#)–. El Tribunal Supremo asume la legitimidad de criterios genéricos, merecedores incluso de reproche, pero no de suficiente entidad como para fundar un juicio de invalidez –STS de [24 de marzo de 2015](#), caso *Televisión de Murcia*–.

Asimismo, el Tribunal Supremo es exigente a la hora de requerir coherencia a la representación social entre su actitud en el periodo de consultas y la impugnación judicial, a fin de evitar eventuales estrategias oportunistas. Hasta la saciedad se recuerda que la consulta es aquí reflejo de una auténtica obligación de negociar, con un contenido y periodo mínimos obligatorios, y con una pauta ético-jurídica de guía, la buena fe –recíprocos deberes de transparencia, coherencia y razonabilidad–. Nada que ver con un mero trámite formal, sino que tiene una finalidad –dar participación activa a la representación para reducir el impacto de los despidos– y para eso exige, de ambas partes, la adopción de conductas activas y comprometidas en aras de procurar su cumplimiento con probidad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia y lealtad a la palabra dada y al comportamiento seguido –SSTS, Sala 4.ª, de [18 de febrero de 2014, rec. núm. 74/2013](#) y de [19 de mayo de 2015, rec. núm. 286/2014](#), *Grupo Sagardelos*–.

Eso sí, como indica la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 9 de abril de 2013, rec. núm. 18/2013](#), no hay que ser excesivamente cándidos, porque tales procesos imponen sentar a las partes «*en una mesa negociadora... para conseguir un fin que probablemente nadie quiera*». Por tanto, no es fácil valorar la buena fe. La clave está en la garantía de utilidad. Por eso se considera irrelevante que se cerrara antes de tiempo la negociación si era razonable deducir que no iba a haber ya acuerdo. Como intrascendente se ha considerado que se dé información relevante el último día, porque en todo caso se entregó –la mayor libertad para el cumplimiento de una parte se traduce en limitación de la garantía de la otra, pues mal fomenta la negociación un documento dado el último día–. Así lo afirma la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 991/2013, de 14 de octubre, rec. núm. 10/2013](#) (caso *Televisión de Murcia*), confirmada por la polémica [Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2015](#), que inventa un nuevo tópico judicial, sin amparo legal expreso, como le reprocha el voto particular: «*la negociación parcialmente de buena fe y de mala fe*». Así, porque es parcialmente de buena fe no será nulo –confirmando el criterio de suplicación–, pero también es parcialmente de mala fe, por lo que será no ajustado a Derecho –revocando el criterio de suplicación–.

No podemos ir más allá en el análisis de estas interesantes doctrinas judiciales y criterios de «unificación». Bastará ahora con evidenciar el claro rechazo judicial a un papel de autómatas jurídicos, aunque a veces ello derive en el de «profeta jurídico». No es –el control de forma– mero «registro acríptico», limitado a verificar la entrega de documentación tasada. Ni es –el control de fondo– simple verificador de la concurrencia de causa. Al contrario, debe siempre ponderar las circunstancias –justicia o equidad– del caso concreto –juicio de razonabilidad–.

Cierto, este tipo de decisiones innovadoras, atendiendo al fin de la norma, generan mayor incertidumbre respecto al sentido concreto de la norma en su aplicación práctica. Pero ahora, esa inseguridad iría en detrimento de las garantías de los trabajadores, que además salen recargados, no de facultades, sino de responsabilidades en el proceso de negociación, pues una conducta no suficientemente proactiva puede cerrarle la demanda en muchos aspectos de procedimiento, único que determinará, junto con el fraude de ley, en ciertos casos jurisprudencialmente fijados –[STS, Sala 4.ª, 17 de febrero de 2014, rec. núm. 143/2013](#), caso *UTEDLT de Andalucía*–, la sanción de nulidad. De ahí la necesidad de ponderar muy cuidadosamente esta facultad interpretativa. Para evidenciarlo bastará con recoger este lamento de la representación de la mítica empresa armamentística ante el fallo, al que tildan de «absolutamente injusto. Desde la reforma laboral, la ley va por un camino y la justicia, por otro... La Fábrica de Armas es muy importante para Oviedo y Asturias. Tenemos que ser capaces... de que Santa Bárbara vuelva a contratar a los trabajadores despedidos»<sup>1</sup>.

En cualquier caso, y no siendo el lugar ni el momento para entrar en un análisis más profundo, ni técnico ni político-jurídico, sí es oportuno evidenciar que el recurrente juicio de razonabilidad, tan controvertido como inexorable, no tiene una orientación unilateralmente garantista, a favor de los trabajadores, como suele entenderse –para unos «rebeldía contra la reforma»; para otros simplemente de rigor en el ejercicio de su función–, sino que también tiene una contrapartida a favor de los intereses empresariales. En suma, a día de hoy no es suficientemente predecible si el Tribunal Supremo convalidará –como quizás sea más recomendable– o no –como no sería irrazonable, ante la multiplicación de irregularidades en el procedimiento de consultas–, esta aplicación materialmente expansiva de su lógica antiformalista, tópico o construcción judicial claramente favorable a la posición de gestión empresarial flexible, aludida por la propia Audiencia Nacional<sup>2</sup>. Pero lo que sí sabemos a ciencia cierta es que, frente a quienes critican este activismo judicial, la práctica evidencia mayor pluralidad y ese juicio de razonabilidad presenta utilidades o beneficios de ida y vuelta, para unos y otros.

<sup>1</sup> Vid. la noticia en *La Nueva España*: <https://ensantabarbarablog.wordpress.com/2015/04/22/la-nueva-espana-seguiremos-luchando-claman-los-despedidos-de-santa-barbara/>

<sup>2</sup> Por cierto, y sin mayor comentario ahora que un apunte a pie de página, pues lo dejamos para el próximo diálogo, centrado en el control causal, esta referencia se hace reviviendo, incomprensiblemente, el criterio de la [Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2013, rec. núm. 11/2013](#), anulada por el propio Tribunal Supremo, como en su día (*RTSS.CEF*, núm. 375 –junio 2014–) se comentó en estas páginas, pero que, al parecer, continúa obteniendo triunfos después de muerta, como un «zombi jurisprudencial».