



Roj: **STSJ M 1/2013 - ECLI: ES:TSJM:2013:1**

Id Cendoj: **28079340032013100001**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **08/01/2013**

Nº de Recurso: **73/2012**

Nº de Resolución: **6/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 1/2013,**
STS 5931/2013

T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.3

MADRID

SENTENCIA: 00006/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN003 C/ GENERAL MARTÍNEZ CAMPOS, 27

NN.I.G: 28079 4 0057479 /2012, **MODELO:** 40225

TIPO Y Nº DE RECURSO: DEMANDA 0000073 /2012

Materia: IMPUG. RESOL. ADMINISTRATIVAS (ERES)

Recurrente/s: Marí Luz , Armando , Darío , FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS CCOO

Recurrido/s: PROMOTORA DE INFORMACIONES SA PRISA, PRISA BRAND SOLUTIONS SL , ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONOMICOS SA (EDITORA DIARIO CINCO DIAS)

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: nº: de MADRID /

Sentencia número: 6/13-FG

Ilmos/as. Sres/as. D/D.ª

JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO

PRESIDENTE

JOSEFINA TRIGUERO AGUDO

EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

En MADRID, a ocho de enero de dos mil trece, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección 003 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado el siguiente



SENTENCIA

en la DEMANDA 73/2012, formalizada por el Sr. Letrado D. RAMON ENRIQUE LILLO PEREZ, en nombre y representación de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS y de D^a. Marí Luz , D. Armando , D. Darío (como integrantes de la Comisión "ad hoc" elegida en el Expediente de Regulación de Empleo), contra PROMOTORA DE INFORMACIONES S.A. (PRISA), representada por D. OSCAR GOMEZ BARREDA y asistida por los Letrados D. LUIS COLL DE LA VEGA y D. IÑIGO ALBERTO ELORZA MARENCO, PRISA BRAND SOLUTIONS S.L., representada por D^a. MARIA ESTHER GARCIA VALDERAS y asistida por la Letrada D^a. ELENA RUBIO MARTINEZ DE LA HIDALGO, y ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONOMICOS S.A., representada por D. LUIS GOMEZ MOSQUERA y asistida por el Letrado D. ADRIANO GOMEZ GARCIA-BERNAL, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en los autos, se presentó demanda en fecha 30-10-2012 por las citadas partes actoras contra las mencionadas partes demandadas en materia de expediente de regulación de empleo.

SEGUNDO.- Admitida a trámite mediante decreto de fecha 02-11-2012 se señaló para la celebración del acto de conciliación y el juicio oral el día 13-12- 2012. Suspendida la sesión en dicha fecha, se celebró el juicio oral en fecha 19-12-2012 con el resultado que consta en el acta al efecto levantada.

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales, salvo el plazo para dictar sentencia debido a la complejidad del asunto.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada, Promotora de Informaciones S.A. (en adelante PRISA), con domicilio social en Gran Vía 32 de Madrid, cuyo objeto social es: a) la gestión y explotación de toda clase de medios de información y comunicación; b) la promoción y ejecución de toda clase de proyectos, negocios o empresas de medios de comunicación, industriales, comerciales y de servicios; c) la constitución de empresas y sociedades y la asociación con terceros en operaciones y negocios, mediante fórmulas de colaboración; d) la adquisición, tenencia, explotación y enajenación de toda clase de bienes muebles e inmuebles y derechos; e) la contratación y prestación de servicios de asesoramiento, adquisiciones y gestión de interés de terceros; f) la actuación en el mercado de capitales y monetario mediante la gestión de los mismos, la compra y venta de títulos de renta fija o variable o de cualquier otra índole, por cuenta propia.

Las actividades descritas se entienden referidas a sociedades y empresas, operaciones o negocios, nacionales o extranjeros.

Promotora de Informaciones S.A. es la cabecera del Grupo PRISA, y en ella radica el denominado Centro Corporativo, que aglutina las funciones de dirección y coordinación del resto de negocios del Grupo.

Adicionalmente a las operaciones que lleva a cabo directamente, PRISA es cabecera de un grupo de entidades dependientes, negocios conjuntos y empresas asociadas que se dedican a actividades diversas y que constituyen el Grupo PRISA. Está obligada a elaborar, además de sus cuentas anuales, cuentas anuales consolidadas del Grupo que incluyen, asimismo, las participaciones en negocios conjuntos e inversiones en asociadas.

En las cuentas anuales, en el apartado económico, vienen reflejadas las participaciones societarias que tiene la compañía. Las principales participaciones de PRISA son las que a continuación se indican: Unidad Prensa: Prisa Noticias S.L. 100%; Unidad Radio: Prisa Radio S.L. 73,49%; Unidad Edición y Educación: Grupo Santillana de Ediciones S.L. 35%; Unidad Audiovisual: Prisa Televisión S.A.U. 100%; Digital: Prisa Digital S.L. 100%; Comercialización Publicidad: Prisa Brand Solutions S.L.U. 100%; otras actividades: Prisa División Inmobiliaria S.L. 100%; Vertix, SGPS, AA 100%; Prisa Finance (Netherlands) BV 100%; Liberty Acquisition Holdings Virginia, Inc. 100%, Promotora de Actividades América 2010, S.L. 100%; Prisa Print, S.L. 100%; Prisa Gestión de Servicios S.L. 100%; Promotora de Emisoras de Televisión S.A. 25%; Diario el País México S.A. de C.V. 11,18%, U-ME Media Inc. 8,12%; Promotora General de Revistas S.A. 0,04%.

PRISA es un grupo multimedia cuyas actividades están organizadas en cuatro grandes áreas de negocio, Educación/Editorial, prensa, radio, audiovisual, estructura que se completa con dos unidades de negocio, Digital y PBS, que operan transversalmente en todas las áreas.



La primera actividad aglutina los negocios de la Editorial Santillana en España, Portugal y Latinoamérica. La actividad de prensa aglutina principalmente los negocios de El País, Cinco Días, As y revistas de prensa en España y Portugal.

La actividad de radio aglutina los negocios de Unión Radio, en España y en el exterior. Sus cadenas en España son la Cadena Ser, Los 40 Principales, Cadena Dial, Máxima FM, Radiolé y M80.

La actividad audiovisual, agrupa los negocios de Prisa Televisión y Media Capital.

La actividad digital es una actividad transversal al resto de las actividades del grupo, mediante la cual distintos negocios del Grupo Prisa distribuyen sus contenidos a través de canales digitales. La actividad comercial de publicidad que, como la anterior, opera transversalmente a la actividad del Grupo comercializando su publicidad (prensa, radio, internet) con la única excepción de Televisión que comercializa directamente su publicidad (folios 46 a 49 del **expediente** administrativo).

SEGUNDO.- En fecha 5 de septiembre de 2012, la empresa Promotora de Informaciones S.A. comunicó a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y **Empleo** de la Comunidad de Madrid, el inicio del periodo de consulta, habiendo comenzado aquél el día 3 de septiembre de 2012, e insta la instrucción del correspondiente **expediente** de regulación de **empleo** que fue registrado bajo el nº NUM000 , en el que se reflejaba un número de 26 trabajadores afectados y un número de trabajadores de la plantilla actual que están ubicados en la Comunidad de Madrid de 124, basando su pretensión extintiva en razones económicas y organizativas; a dicho escrito acompañó relación nominal de trabajadores afectados por el **expediente**, nota explicativa para la Comisión designada, donde se expresan las razones y circunstancias que hacen necesaria la presentación del **expediente** de despido colectivo, memoria explicativa de las causas del despido colectivo, informe técnico explicativo de las causas organizativas y plan de racionalización, informe de auditoría de cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011 de PRISA, informe financiero semestral (enero-junio 2012), informe de auditoría de cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011 de PRISA e impuesto de sociedades correspondientes a los ejercicios 2010 y 2009 de PRISA, criterios a tener en cuenta para la designación de los afectados, comunicación del inicio del **expediente** a los afectados y plan de acompañamiento social, documentación que asimismo se entregó a los representantes de los trabajadores (folios 18 a 21, 34 a 849 y 854 a 1162 del **expediente** administrativo).

TERCERO.- En fecha 03-09-2012 PRISA remitió carta a los trabajadores afectados comunicándoles la decisión adoptada por la dirección de la empresa de promover un ERE por causas económicas y organizativas para la extinción de los contratos de trabajo de 26 empleados de la misma. La apertura del periodo de consultas, con efectos del día 3 de septiembre de 2012, al no existir en la empresa representación legal de los trabajadores se les dio opción a los empleados entre elegir democráticamente una comisión o, alternativamente, conferir el derecho de designación de los integrantes de la comisión a los sindicatos más representativos (folios 868 a 1155 del **expediente** administrativo).

CUARTO.- Los trabajadores de PRISA, reunidos en Asamblea General celebrada el día 5 de septiembre de 2012, acordaron la elección de las siguientes personas para formar la comisión negociadora como representantes de los trabajadores: Armando , Darío , Marí Luz (folio 1173 **expediente** administrativo).

QUINTO.- El periodo de consultas se inició el día 06-09-2012 y finalizó el 03-10-2012, y se formalizó en siete actas relativas a las reuniones de los días 6, 11, 17, 20, 25 y 28 de septiembre de 2012 y el 3 de octubre de 2012, cuyo contenido, obrante en autos (folios 9 a 57 del ramo de prueba de la parte demandante - documentos 4 y 5- y folios 1170 a 1173, 1191 a 1222 y 1255 a 1263 del **expediente** administrativo) se da por reproducido.

SEXTO.- En el acta nº 1 se adjuntan la relación de la documentación entregada por la empresa a los representantes de los trabajadores (folios 20 y 21 de la prueba de la parte actora) y la relación de trabajadores afectados que inicialmente eran 26 (folio 8 de la prueba de la parte actora), igualmente la representación de la empresa hace entrega a los representantes de los trabajadores de la carta en la que se solicita la emisión del informe al que se refiere el artículo 64.5.a) del E.T .

SÉPTIMO.- El periodo de consultas finalizó sin acuerdo, la empresa procede a notificar a la Comisión negociadora su decisión de llevar a cabo el despido de 24 trabajadores, cuyos nombres constan relacionados en el anexo adjunto al acta final (folio 58 de la prueba de la parte actora).

OCTAVO.- En el acta nº 3 del periodo de consultas, la representación de los trabajadores entrega a la representación empresarial un escrito en el que se solicita documentación a la empresa y se hacen manifestaciones discrepando de la concurrencia de las causas económicas y organizativas alegadas por la empresa como justificativas del despido colectivo (folio 28 de la prueba documental de la parte actora, que se da por reproducido).



La empresa procedió a entregar a los representantes de los trabajadores los documentos que se relacionan en el folio nº 20 de la prueba documental de la parte actora y procede a entregar un escrito en el que se da contestación al escrito presentado por la representación social en la reunión celebrada el 17 de septiembre cuyo contenido, obrando en autos (folios 32 a 45 del ramo de prueba de la parte actora), se da por reproducido.

NOVENO.- En la nota explicativa entregada por la empresa a los representantes de los trabajadores (Comisión designada) se refleja que las causas motivadoras del **expediente** de despido colectivo son de índole económico y organizativo.

En relación a las causas económicas se alega: los ingresos de PRISA provienen fundamentalmente de la facturación de los servicios corporativos que presta a las distintas empresas y unidades de negocio integrantes del Grupo Prisa, a través del denominado " fee de gestión" (canon de gestión). Estos servicios corporativos se refieren a servicios de asesoría fiscal, asesoría jurídica, planificación y control, financiero, personal y formación y administración. Además de lo anterior, Prisa también refactura a sus filiales la parte que les corresponde de los servicios que determinados proveedores externos prestan a las distintas compañías del grupo, toda vez que el canon de gestión consiste en un determinado porcentaje sobre los ingresos de las distintas compañías y unidades de negocio, los ingresos de Prisa dependen de la facturación de sus empresas y unidades filiales. Es decir, la evolución comercial y económica de las distintas empresas y unidades de negocio del Grupo Prisa, afecta a la situación económica de PRISA. Se señala que el mercado de medios de comunicación, en el que se encuadra la empresa, padece desde hace varios años una situación de crisis y recesión que ha llevado a las compañías filiales de PRISA a un deterioro en sus resultados.

Los factores que incurren en la crisis del negocio de los medios de comunicación son los siguientes: entorno macroeconómico negativo de España, desplome de la inversión publicitaria, cambio estructural del mercado hacia soportes digitales.

Las compañías y unidades de negocio integrantes del Grupo Prisa no han sido ajenas a esta situación, como lo demuestran los datos correspondientes al ejercicio 2011, entre los que se destaca, la caída del EBITDA (26,7% con respecto a 2010), resultado de pérdidas y ganancias negativo de -451 millones de euros. Descenso de ingresos de publicidad de un 8% en 2011 respecto a 2010 y en un 10,7% en el primer semestre de 2012 respecto del primer semestre de 2011.

Este deterioro comercial y económico del Grupo Prisa ha tenido una repercusión directa sobre los resultados de Prisa que ha visto minorados sus ingresos en 2011 en 2,2 millones de euros respecto del año anterior, ha visto minorado su resultado de explotación en el año 2011 en un 9% respecto del año anterior, ha obtenido un resultado de pérdidas y ganancias negativo en el año 2011 por importe de -616.903 millones de euros, ha alcanzado un flujo de tesorería negativo en 2011 en la cifra de -118 millones de euros.

La situación de PRISA en el primer semestre del año 2012 respecto al mismo periodo del año anterior es el incremento de pérdidas de -44,2 millones de euros (a junio de 2011) a -93,5 millones (a junio 2012).

En relación a las causas organizativas, resulta necesario llevar a cabo un plan de racionalización de la estructura organizativa de PRISA a través de la implementación de un nuevo modelo organizativo y de gestión con el objetivo de adecuar la estructura de costes y personal de la misma al actual escenario de mercado y menos actividad y, por otro lado, reducir la carga económica que PRISA supone para las distintas unidades de negocio del Grupo Prisa, lo que conlleva externalizar parte de las funciones en terceras empresas, concentrar equipos de trabajo de las distintas unidades de negocio (se da por reproducido el documento unido a los folios 34 a 41 del **expediente** administrativo).

DÉCIMO.- El periodo de consultas finalizó el 31-10-2012 con resultado de "sin acuerdo", en dicha fecha la empresa procede a notificar a la comisión negociadora su decisión de llevar a cabo el despido de 24 trabajadores, cuyos nombres constan relacionados en el listado anexo adjunto al acta. PRISA remitió a los representantes de los trabajadores carta de fecha 08-10-2012 comunicándoles que al haber finalizado el periodo de consultas en el seno del ERE NUM000 , sin acuerdo, la empresa ha comunicado hoy día 08-10-12 a la Autoridad laboral el resultado del periodo de consultas, así como la decisión final del despido colectivo adoptada por la compañía y las condiciones del mismo, se les informa asimismo, que la decisión final de la empresa es la siguiente:

Extinción de los contratos de trabajo de 24 empleados que se relacionan en el documento adjunto.

Los trabajadores afectados percibirán por la extinción de sus contratos de trabajo una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades, que se hará efectiva en el momento que se notifiquen las extinciones. El importe del preaviso y de la liquidación se hará efectivo en el momento que se haga efectiva la extinción del contrato.



Se dejan constancia de que del listado inicial de trabajadores afectados se ha excluido a dos trabajadores, D. Fructuoso y Doña Inocencia , quedando reducido el listo de trabajadores afectados a 24.

PRISA se compromete a suscribir el convenio especial con la seguridad social para mayores de 55 años de edad afectados por el ERE con los siguientes trabajadores: D. Armando , nacido el NUM001 -1956, Doña Tamara , nacida el NUM002 -52 y D. Rafael , nacida el NUM003 -1953.

Los efectos de la extinción de los contratos de trabajo se llevarán a cabo el día 8 de octubre de 2012 (folios 108 a 110 de la prueba documental de la parte actora).

UNDÉCIMO.- La empresa demandada remitió a los trabajadores afectados carta de fecha 08-10-2012 comunicándoles la extinción de sus contratos de trabajo con efectos de 08-10-2012, cuyo contenido, obrando en autos (doc. nº 26 aportado por la empresa con el escrito de 04-12-2012) se da por reproducido.

DUODÉCIMO.- El número de trabajadores afectaos es de 23, al haberse excluido de la lista a Doña Laura , habiendo dado cumplimiento la empresa a lo dispuesto en el artículo 124.9 de la L.R.J.S ., habiendo remitido a tal efecto burofaxes dirigidos a la totalidad de los trabajadores afectados por el despido colectivo, informándoles de la formulación de la presente demanda de despido colectivo promovida por el Sindicato CCOO y la comisión designada por los trabajadores de la empresa, que se sigue ante esta Sección de Sala.

Los trabajadores afectados son:

- 1 Tamara NUM004
- 2 María Angeles NUM005
- 3 Carmela NUM006
- 4 Inmaculada NUM007
- 5 Darío NUM008
- 6 Esteban NUM009
- 7 Salome NUM010
- 8 Justo NUM011
- 9 Concepción NUM012
- 10 Armando NUM013
- 11 Adelaida NUM014
- 12 Carmelo NUM015
- 13 Rafael NUM016
- 14 Fidel NUM017
- 15 Fátima 02657481S
- 16 Otilia NUM018
- 17 María Esther NUM019
- 18 Norberto NUM020
- 19 Vidal NUM021
- 20 Encarna NUM022
- 21 Leopoldo NUM023
- 22 Milagros NUM024
- 23 María Antonieta NUM025

DÉCIMO TERCERO.- La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, en fecha 7 de diciembre de 2012 emitió informe, cuyo contenido, obrando en autos, se da por reproducido.

DÉCIMO CUARTO.- La empresa Estructura Grupo de Estudios Económicos S.A., dedicada a la actividad de edición del diario económico "Cinco Días" inició el periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores para la extinción de 27 contratos de trabajo de los 72 que componen la totalidad de la plantilla de la empresa, basado en causas económicas, organizativas y de producción. Con fecha 4 de cubre de 2012 tiene



entrada en el registro de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, acta final del periodo de consultas que concluyó sin acuerdo. Fruto de la negociación el número inicial de afectados pasa de 27 a 22.

DÉCIMO QUINTO.- El Grupo Prisa adquirió en 1994 la totalidad de las acciones de la sociedad. Son accionistas el Grupo Empresarial de Medios Impresos S.L. con un 99,99% y Promotora de Información con el 0,01% restante. La comunicante se integra en un grupo de consolidación de un grupo superior, cuya sociedad dominante es Prisa Noticias S.L. que es la propietaria, entre otras, del 100% de Grupo Empresarial de Medios Impresos S.L. Asimismo la sociedad Prisa Noticias S.L. se integra en el Grupo Prisa, cuya sociedad dominante es Promotora de Informaciones S.A. que, entre otras, posee el 100% de Prisa Noticias S.L. y formula cuentas anuales consolidadas.

DÉCIMO SEXTO.- Prisa Brand Solutions S.U. inició el periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores para la extinción de 29 contratos de trabajo de los 218 que conforman la totalidad de la plantilla de la empresa, basado en causas económicas, organizativas y de producción.

Con fecha 03-10-2012, tiene entrada en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, acta final del periodo de consultas que concluyó sin acuerdo. Fruto de la negociación el número inicial de afectados pasa de 29 a 24.

DÉCIMO SÉPTIMO.- El 26-07-2010 los órganos de administración de Prisa Brand Solutions S.L.U., antes denominada Box News Publicidad S.L.U., y de Gerencia de Medios S.A., antes denominada PROMED S.A., adoptaron el acuerdo de fusión de esta última con la primera, en virtud de la decisión del socio único de ambas sociedades, Promotora de Información S.A.

Prisa Brand Solutions S.L.U. tiene dos filiales: Prisa Innova S.L. y Solomedios S.A. que no tiene actividad ni empleados, y se integra contablemente en la consolidación del Grupo Prisa, cuya sociedad dominante es Prisa que formula cuentas anuales consolidadas.

Lleva a cabo la comercialización de los espacios publicitarios de las empresas del Grupo Prisa, a excepción de televisión, comercializa la publicidad de los siguientes medios: Diarios de Prensa: El País, As, Cinco Días y sus correspondientes suplementos. Radio: Cadena Ser, Los 40 Principales, Cadena Dial Máxima FM, Radiolé y M80. Revistas: Cinemanía, Rolling Stone, Car, Gentleman, Europa, Tiempo de Relojes y Clave. Digital: webs de todo el grupo.

DÉCIMO OCTAVO.- Los ingresos de Promotora de Informaciones S.A. provienen fundamentalmente de la facturación de los servicios corporativos que prestan a las distintas empresas y unidades de negocio integrantes del Grupo Prisa, a través del denominado "fee de gestión" (canon de gestión). Estos servicios corporativos se refieren a servicios de asesoría fiscal, asesoría jurídica, planificación y control, financiero, personal y formación y administración. Además de lo anterior, Prisa también refactura a sus filiales la parte que les corresponde de los servicios que determinados proveedores externos prestan a las distintas compañías del grupo.

Toda vez que el canon de gestión consiste en un determinado porcentaje sobre los ingresos de las distintas compañías y unidades de negocio, los ingresos de Prisa dependen de la facturación de sus empresas o unidades filiales. Es decir la evolución comercial y económica de las distintas empresas y unidades de negocio del Grupo Prisa, afecta a la situación económica de prisa.

DÉCIMO NOVENO.- En el informe de gestión correspondiente al ejercicio 2011, al analizar la "evolución de los negocios" y, en concreto, en el apartado "resultados y rentabilidad", se recoge que durante el ejercicio 2011 el grupo mantuvo sus ingresos y EBTIDA recurrentes estables alcanzo los 2.714,16 y 493,16 millones de euros respectivamente. Estas cifras suponen unas caídas del 1,3% y del 1,7% con un margen de EBITDA del 18,2% en línea con el de 2010 (página 275 del expediente administrativo).

Durante el año 2011 las condiciones de mercado han permanecido estables en todas las áreas de negocio, a excepción de la publicidad y el consumo de libros de ediciones generales, que continúan viéndose afectados por un entorno macroeconómico débil, especialmente en España y Portugal.

Las cuentas de resultados resumidas consolidadas correspondientes a los periodos de seis meses terminados el 30 de junio de 2012 y 2011 establecen una cifra de negocios respectivamente de 1.255,312 y 1.305,628 millones de euros, suponiendo una cifra de caída de 3,6% (página 305).

Los datos anteriores acreditan que no se ha producido una disminución significativa de los ingresos del Grupo durante los periodos de referencia. A nivel individual, las cuentas de Prisa muestran un incremento en la cifra de negocios en el año 2011, respecto al año 2010 (página 217) y un incremento de dicha magnitud media durante los seis primeros meses del 2012 frente a los seis primeros meses de 2011 (página 281).



Pese a no existir un deterioro significativo en los ingresos y ventas, los resultados tanto a nivel individual como a nivel consolidado del Grupo han arrojado pérdidas durante los ejercicios 2010, 2011 y primeros seis meses de 2012. Dichas pérdidas han sido consecuencia fundamentalmente de las pérdidas de valor del fondo de comercio a nivel consolidado y del deterioro de instrumentos financieros en poder de Prisa (página 217, 281 y 557).

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos del Grupo Prisa (en nº 3 en 2011) han aumentado en más del 160% respecto a las percibidas en 2010. Algunos elementos retributivos de los Consejeros han tenido incrementos por encima del 337% (en el caso del bono de referencia para Consejeros ejecutivos) en relación a 2010, habiendo pasado las retribuciones de los consejeros ejecutivos (tres) de 4.056.860 en 2010 a 10.566.920 en 2012, estas cifras no incluyen las retribuciones por pertenencia a otros Consejos o alta dirección de sociedades del grupo (cifras obtenidas de pagina 25, 26, 9 y 10 de informes corporativos a CNMV de 2010, 2011 y 2012 respectivamente).

Durante 2011 los poseedores de acciones ha percibido dividendos en cantidades muy superiores a las del ejercicio previo 2010.

En el ejercicio 2011 se han calificado como gastos financieros los pagos por dividendos, es decir, por beneficios distribuidos realizados a los propietarios de acciones tipo B, por un monto total -mínimo abonado- de 25,7 millones en 2010 y 83 millones en 2011.

En fecha 24 de octubre de 2012 Prisa comunica ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), entre otras decisiones, que el Consejo de Administración ha acordado reducir en un 30% las remuneraciones fijas de los consejeros externos e independientes y en un 24% las dietas por asistencia, con efectos de 11 de noviembre de 2012.

VIGÉSIMO.- En fecha 12 de abril de 2011 se firmó un acta de acuerdo entre las representaciones sindicales UGT y CCOO y la representación empresarial del Grupo Prisa en la que se alcanzan los siguientes Acuerdos:

Las partes se comprometen a desarrollar el proceso negociador de las empresas pertenecientes al ámbito de PRISA TV afectadas por convocatoria de huelga específica, con la representación legal y/o unitaria y/o sindical de los trabajadores de dichas empresas.

Abrir un proceso de negociación con una duración máxima de hasta el 15 de mayo de 2011, que contemple todas las medidas alternativas de la destrucción de **empleo**, y posibilite la viabilidad económica del Grupo Prisa. Las partes podrán dar por concluido este plazo en cualquier momento anterior a la situación de acuerdo.

A tal fin la representación empresarial facilitara con carácter de urgencia la documentación solicitada por las federaciones sindicales. En todo caso, entregará en plazo de 48 horas, las cifras de afectación de **empleo** por compañía, distinguiendo entre despidos y externalizaciones. La afectación de **empleo** por centro de trabajo y el resto de la documentación será entregada antes del 27 de abril.

La representación de la empresa se compromete a no realizar despidos colectivos ni individuales (salvo los derivados de causas disciplinarias, en el plazo señalado para la negociación).

Ambas representaciones se comprometen a desarrollar de forma conjunta un proceso de interlocución ante la Dirección General de Trabajo.

Los representantes sindicales se comprometen a desconvocar la huelga.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Comisiones obreras comunicó a la Autoridad Laboral la desconvocatoria de la huelga convocada para los días 15 y 29 de abril de 2011, tras el acuerdo alcanzado.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- En fecha 12-05-2011 se firmó ante el mediador el documento suscrito por los representantes del Grupo Prisa y CCOO y UGT en el que el Grupo Prisa se compromete a remitir a las Federaciones Sindicales el día 17-05 el borrador del Documento de Acuerdo de principios de Extensión al ámbito del Grupo.

Por ambas partes se asume el compromiso de no adoptar medidas unilaterales en materia de **empleo** o externalización de actividades, o medidas de conflicto colectivo en ninguna de las empresas del Grupo hasta el término de la negociación de este Acuerdo de principios, comprometiéndose a concluir el proceso de negociación de ese Acuerdo antes del próximo 21 de mayo.

VIGÉSIMO TERCERO.- En fecha 20 de mayo de 2011, la representación de la dirección de las empresas filiales o participadas que, a efectos de la negociación, se han venido considerando integradoras del "Grupo Prisa" y las representaciones de la Federación de CCOO y UGT, que ostentan la representación absolutamente mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas, así como una representación de los distintos Comités de



huelga, que ostentan la condición de representantes unitarios y han sido designados como representantes legítimos a los efectos del proceso negociador emanado del Acuerdo de 12 de Abril, acuerdan:

«Primero. Ambas partes se comprometen a acometer, en caso de necesidad, cualquier proceso de reestructuración que pueda afectar al volumen de **empleo** a través de cauces de diálogo y negociación, con plena observancia de los principios de buena fe, eficacia y legalidad.

Segundo.- Constituirá un elemento prioritario y previo, para cualquier supuesto de extinción colectiva de contratos de trabajo, la obligación empresarial de definir, concretar y causalizar la existencia y necesidad de los posibles excedentes laborales, tal y como está previsto en la legislación laboral española

Tercero. La representación empresarial se compromete a no aplicar extinciones colectivas de contratos de trabajo sin agotar procedimientos de acogimientos voluntarios a las mismas, debiendo justificar, ante la Comisión de Seguimiento, haber agotado dichos procedimientos.

CUARTO. Ambas partes convienen en establecer como método regulador de Baja Indemnizada, a los efectos de desvinculaciones, los siguientes criterios:

Las desvinculaciones se cubrirán acudiendo previamente a los procesos de voluntariedad [...]

Se acuerda establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades. A efectos del módulo indemnizatorio se aplicará el prorrateo mensual de los periodos inferiores a un año.

Para el establecimiento de dichos módulos, podrán establecerse en el ámbito de cada Unidad Empresarial factores correctores o variabilidad en la aplicación de los topes [...].»

Se establecen, asimismo, medidas de mantenimiento de **empleo**, medidas de **empleo** alternativo, sistemas de prejubilación y garantías para los trabajadores afectados por las medidas de mantenimiento del **empleo** o **empleo** alternativo. La vigencia del Acuerdo es hasta la finalización de los compromisos adquiridos (se da por reproducido el documento nº 14 de la prueba documental de la parte actora).

VIGÉSIMO CUARTO.- En fecha 14 de junio de 2011, las mismas partes que suscribieron el acuerdo de 20 de mayo, suscriben un Acuerdo en términos similares a este, cuyo contenido, obrando en autos (documento nº 5 de la demandante), se da por reproducido.

VIGÉSIMO QUINTO.- En fecha 14 de septiembre de 2011, se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo de Garantías de fecha 14 de junio de 2011, suscrito entre las centrales sindicales CCOO y UGT y la Dirección del Grupo Prisa, cuyas funciones son velar por el cumplimiento del Acuerdo en su ámbito, establecer los criterios orientativos de prioridad en la interpretación, desarrollo y aplicación del acuerdo firmado, examinar las discrepancias y en su caso, mediar en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores con cada una de las empresas del grupo.

La Comisión se mantendrá vigente durante el tiempo de aplicación del Plan del Acuerdo y en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2012 sin perjuicio de que la Comisión acuerde mantener su operatividad más allá de dicha fecha.

VIGÉSIMO SEXTO.- En fecha 04-07-2011 la dirección de CATSA y la representación legal de los trabajadores llegaron a un Acuerdo en el **Expediente** de Regulación de **Empleo** promovido por la empresa en el que se acordó una indemnización de 45 días por año de antigüedad más otros complementos indemnizatorios adicionales.

El 4 de octubre de 2011, la representación del Grupo Prisa -radio- y los representantes legales de los trabajadores llegaron a un Acuerdo en el ERE promovido por la empresa en el que la Compañía abonó a los trabajadores una indemnización por cese de 45 días por año trabajado con el tope de 42 meses más una indemnización adicional.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- El grupo Prisa confeccionó en fecha 27-04-2011 un Plan de Transformación y futuro 2015.

En el resumen operativo se refleja: Transformar el modelo operativo del Grupo es un objetivo de primer nivel para ganar competitividad. El Plan de eficiencia operativa contribuye de manera decisiva a mejorar la cuenta de resultados del Grupo.

El Grupo sostiene un fuerte compromiso con sus profesionales y con el mantenimiento de los niveles de ocupación una vez se haya realizado el necesario ajuste. Una parte muy significativa de las excedentes están analizados como recolocaciones con el objetivo final de ocasionar el menor impacto social.



Las Proyecciones 2010-2015, entre otras, son implementar el Plan de Eficiencia Operativa y la reducción de costes de personal gracias al Plan de eficiencia. En lo relativo al nivel de ocupación, los objetivos sociales son, entre otros, garantizar en todo lo posible los niveles de **empleo** del grupo y ofrecer las mejores condiciones posibles a los trabajadores afectados, estableciendo medias compensatorias que minimicen el impacto de las decisiones que le pudieran afectar (se da por reproducido el contenido del documento nº 28 aportado por la parte demandante).

El plan de eficiencia operativa se apoya en tres palancas, plan de ajuste de gastos, plan de mejora de EBITDA Y plan de ajuste de plantilla, y contiene entre otros objetivos una previsión de bajas 2011-2012 (folio 227 de la prueba documental de la parte actora, doc. 29, cuyo contenido se da por reproducido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se formula la presente demanda de impugnación colectiva de despido colectivo, frente a la decisión final del **Expediente** de Regulación de **Empleo**, en la que Promotora de Informaciones S.A. procede a extinguir un total de 23 contratos de trabajo con efectos del día 8 de octubre de 2012, solicitando que se declare la nulidad de la decisión extintiva colectiva decidida por la empresa con la condena a la reincorporación inmediata de los afectados y el abono de los salarios dejados de percibir o, subsidiariamente, se declare la inexistencia de causa legal justificativa del despido condenando a PRISA a estar y pasar por tal declaración, alegando que en el Grupo PRISA se acordaron unos pactos, en el seno de un plan estratégico del grupo empresarial que se pone en conocimiento de todos los representantes legales de las empresas del grupo mediante exposición pública en marzo de 2011 en la que los representantes de la empresa dieron a conocer el denominado Plan de Eficiencia Operativa y Plan de Transformación y Futuro con vigencia, al menos, hasta 2015. Habiendo las partes, empresarial y sindicales más representativas, pactado dos acuerdos colectivos los días 20 de mayo y 14 de junio de 2011, suscritos en un procedimiento de mediación dentro de una convocatoria y proceso de huelga, en el que ambas partes se comprometen a acometer cualquier proceso de reestructuración que pueda afectar al volumen de **empleo** a través del cauce de diálogo y negociación con plena observancia de los principios de buena fe y acuerdan, entre otros pactos, establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Sostiene la parte demandante que estos pactos están vigentes. Se alega vulneración del artículo 51.2 del E.T. en cuanto a la exigencia de negociar de buena fe y prohibición de conductas intimidatorias porque la empresa reunió a los que ya previamente había designado como afectados y los informó que serían despedidos en el ERE y les requirió para que constituyeran la comisión "ad hoc", habiendo sido también despedidos estos representantes cuando deberían gozar de las mismas prerrogativas de permanencia que tienen los representantes de los trabajadores. También se entiende vulnerado el art. 51.4 puesto que en la comunicación de la decisión definitiva de extinción a los representantes de los trabajadores, no se menciona en qué causas se basan. Además en el periodo de consultas no se han observado los requisitos establecidos en el artículo 51.2 del E.T., puesto que la empresa, contradiciendo el convenio y sus actos propios, no ha consultado con los representantes legales de los trabajadores de manera efectiva sobre las posibilidades de evitar y reducir los despidos colectivos. En relación a la obligación legal de entrega de toda la documentación pertinente y útil contenida en el Reglamento de despido colectivo, se sostiene que la empresa nunca suministró el importe de los denominados contratos de gestión o cánones o tarifas que esta sociedad cobraba a las restantes empresas del Grupo por la gestión de dirección de recursos humanos, legales, financieros y de las diversas áreas o unidades que integran el grupo mercantil.

Para el supuesto de que no prosperen los motivos jurídicos de impugnación expuestos se solicita que se entre a examinar la concurrencia o no de causas justificativas del despido colectivo, que entiende que no concurren y que tampoco se suministran de manera concreta y precisa unos criterios o parámetros en función de los cuales se hiciera la reducción del personal afectado por el despido colectivo.

Frente a tal pretensión, el legal representante de Promotora de Informaciones S.A. se opuso a la demanda alegando que se han cumplido los requisitos formales exigidos legalmente, se ha notificado a la comisión negociadora y a los trabajadores afectados la decisión de la empresa explicitando las causas, se ha negociado en el periodo de consultas de buena fe, sin que pueda admitirse la prioridad de permanencia en la empresa de los miembros de la Comisión "ad hoc" porque no está regulada ninguna garantía específica para los mismos, se ha cumplido la obligación de facilitar información adecuada.

En cuanto al Acuerdo de 14 de junio de 2011 y su aplicación al despido colectivo promovido por PRISA el día 03-09-2012, sostiene que el pacto ni resulta aplicable a Prisa Corporativa, ni actualmente se encuentra vigente, salvo en lo que pudiera afectar a los E.R.E. acordados en 2011.

En todo caso el ámbito temporal de ejecución finalizaba el primer trimestre de 2012.



Sobre las causas económicas justificativas del despido colectivo los resultados de PRISA durante los tres últimos años han sido negativos en 2009, 2011 y 2012.

En el ejercicio 2011 cabe destacar la caída del EBITDA, un resultado negativo de pérdidas y ganancias y un descenso de los ingresos por publicidad, y continua el descenso de ingresos en 2012.

Por la representación legal de la empresa Prisa Brand Solutions S.L., dado que por la parte demandante no se pide condena por no interesarse la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales y tan sólo se le demanda como parte interesada por la posible afectación del Acuerdo de junio de 2011, se adhiere a las manifestaciones del Letrado de PRISA Corporativa, y sostiene que el pacto no es de aplicación, solicitando que se dicte sentencia desestimatoria de la demanda.

Estructura Grupos Estudios Económicos S.A. se adhiere a lo manifestado por el Letrado de PRISA en lo que se refiere a la inaplicación de los Pactos de 20 de mayo y 14 de junio de 2011, que no es de aplicación a la empresa que representa; siendo, en cualquier caso, de aplicación la cláusula "rebus sic stantibus".

En lo que se refiere a los hechos declarados, los mismos se obtienen de las pruebas documentales que en ellos se indica y que obran a los folios que se han mencionado en los distintos ordinales del relato fáctico, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la L.R.J.S. Significando que la parte actora no reconoció en el acto de juicio, respecto a la prueba aportada con el escrito de fecha 04-12-2012, los documentos 11, 12, 13, 14 y respecto del epígrafe III, no reconoce los documentos nº 22, 23, 24, 25 y 27 y tampoco reconoció los aportados por las empresas codemandadas ni el documento nº 1 portado por PRISA en el acto del juicio. PRISA no reconoció los documentos 7, 9, 25 y 26 de la parte actora, ante lo cual, no se consideran probados los hechos que se pretende deducir de los mismos.

Razones de método imponen el estudio prioritario de la denuncia de infracción del artículo 51.2 del E.T. en cuanto a la concurrencia o no de defectos formales en la tramitación del **expediente** de regulación de **empleo**.

Dispone el artículo 51.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 111.995, de 24 de marzo, según redacción dada por el Real Decreto-Ley 312.012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: "(...) *El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior. Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.*



La Orden ESS/487/2.012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados, artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de **empleo** y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2.011, ya mencionado, Orden ministerial que fue publicada en el 'Boletín Oficial del Estado' de 13 de marzo de este año, entrando en vigor al siguiente día, prevé en su artículo 2, y en lo que aquí interesa, que: "(...) De acuerdo con lo previsto en el apartado 2 de la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, en relación con los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a los mismos por los artículos 13 y 18.tres del citado real decreto -ley, se entienden vigentes los artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de **empleo** y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, que se relacionan a continuación y con las especificaciones que para su aplicación se indican: (...)

3. El artículo 6, sobre documentación en los despidos colectivos por causas económicas, se entiende vigente, en lo que no se oponga a la definición de las causas económicas, prevista en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. 4. El artículo 7, sobre documentación en los despidos por causas organizativas, técnicas o de producción, se entiende vigente en lo que no se oponga a la definición de las causas organizativas, técnicas o de producción, prevista en el párrafo tercero del apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. 5. El artículo 8, referido a la documentación común a todos los procedimientos de regulación de **empleo**, se entiende vigente, salvo lo dispuesto en la letra b). Lo dispuesto en la letra 0 se entenderá referido al plan de recolocación externa en los términos establecidos en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores. 6. El artículo 11, relativo al período de consultas, se entiende vigente, salvo lo establecido en su apartado 4. En todo caso, la referencia al contenido del período de consultas previsto en el párrafo segundo del apartado 1 se entiende realizada en los términos del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. 7. El artículo 16, sobre derechos de permanencia en la empresa, se entiende vigente con su redacción actual. (...) 11. Los artículos 25, 26 y 27, sobre extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor, y el artículo 28, sobre extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante, se entienden vigentes con su redacción actual".

El artículo 5 del referido Reglamento, atinente a la iniciación del procedimiento, previene, en lo que ahora resulta relevante, que: "1. (...) La solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento", mientras que el 6 establece: «1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de **empleo** y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. 2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del **expediente**, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. (...) 4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante".

En relación ya con la documentación necesaria en caso de despido colectivo por causas técnicas, organizativas o de producción, el artículo 7 preceptúa: "(...) 2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o la concurrencia de las causas



productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocaren el mercado".

Finalmente, en punto a la documentación común, el 8 ordena que: "*Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud.- a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año. (...) c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo. d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. (...) e) Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe a que se refiere el artículo 64.5, a) y b), del Estatuto de los Trabajadores", en tanto que el 11, referido al período de consultas prevé: "1. El período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial conforme a lo previsto en el artículo 9. Durante este período, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo, fijando, a la apertura del período de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho período y aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, todo ello a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior. Dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo a que se refiere el artículo 14 y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente (...)"*

La parte demandante sostiene que se ha vulnerado el artículo 51.2 E.T. en cuanto a la exigencia de buena fe y prohibición de conductas intimidatorias porque la empresa, antes de abrir el periodo de consultas y de comunicar a la Autoridad laboral el inicio del ERE, reunió a los que previamente había designado como afectados y les informó que serían despedidos, debiendo elegir una comisión "ad hoc" entre los propios afectados, señalando al efecto que de los hechos probados se desprende que la empresa remitió en fecha 03-09-2012 cartas individuales a los trabajadores informándoles de la decisión empresarial de llevar a cabo un despido colectivo por causas económicas y organizativas, instando a los trabajadores, que carecían de representación legal, para que eligieran una comisión representativa, ofreciendo un local para la reunión. En dicha carta se comunicaba a los trabajadores la apertura del preceptivo periodo de consultas con efectos del día 3 de septiembre, sin que los miembros de la Comisión designada gocen del beneficio de prioridad de permanencia en la empresa, pues tal previsión normativa tan sólo se contempla respecto de los representantes de los trabajadores en el artículo 68.b) del E.T., significando que su designación como personal afectado fue anterior a su elección como miembro de dicha comisión negociadora, no pudiéndose advertir conductas intimidatorias por parte de la empresa en el referido trámite de inicio de periodo de consultas y designación de la Comisión "ad hoc".

SEGUNDO.- Se alega que la carta de despido fue notificada a los representantes legales de los trabajadores sin especificación de las causas el día 8 de octubre de 2012, significando que el despido colectivo no exige la expresión formal de la causa de despido, porque las causas y motivos en el que el empresario ampara su decisión ya han sido puestas de manifiesto y analizadas en el periodo de consultas.

Como sostiene la STS de 10-06-2007 [RCUD 636/2005] "...la decisión del empresario de cesar a cada trabajador a consecuencia de un despido colectivo, no se lleva a cabo sino después de haberse realizado y cumplido un conjunto de trámites en los que se ha debatido, negociado o se ha estudiado con el adecuado detenimiento la concurrencia o no de causas que justifiquen la extinción de los contratos; y también después de haber llegado a un Acuerdo que pone fin al periodo de consultas, o bien si tal Acuerdo no se logra, el empresario remitirá a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo..."

Todo ello pone de relieve que las causas generadoras del despido colectivo han tenido que ser objeto de análisis, examen y tratamiento en el periodo de consultas, por ello bastará con que los representantes legales de los trabajadores conozcan la Resolución de la empresa -en supuestos como el enjuiciado, en el que no se ha logrado Acuerdo en el periodo de consultas-, para que tenga noticia de cuáles son las causas, y así el vigente artículo 51 del E.T. que regula con detalle todos los trámites que se han de cumplir en los despidos colectivos, no exige ni establece que el empresario entregue a los representantes de los trabajadores una comunicación escrita expresiva de las causas de despido y tan sólo prevé que, en caso de no haber alcanzado acuerdo, el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores la decisión final de despido colectivo que



haya adoptado y las condiciones del mismo (artículo 51.2.e) último párrafo), como así hizo la empresa, que en el acta final del periodo de consultas procedió a notificar a la comisión negociadora su decisión de llevar a cabo el despido, remitiendo a continuación a los mismos carta de fecha 8 de octubre de 2012 notificando la extinción de los contratos de trabajo y las condiciones indemnizatorias que percibirían, así como la fecha de efectos de la extinción.

TERCERO.- Por lo que se refiere a la documentación entregada en el periodo de consultas, el hecho décimo de la demanda sostiene que la dirección de PRISA, nunca suministró el importe de los denominados contratos de gestión o cánones o tarifa que esta sociedad cobraba a las restantes empresas del grupo por la gestión de dirección de recursos humanos, recursos legales, recursos financieros y de las diversas áreas o unidades que integran el grupo mercantil, al respecto debe señalarse que la empresa entregó a los representantes de los trabajadores nota explicativa donde se exponen las razones y circunstancias que hacen necesaria la presentación del ERE, mención explicativa de las causas de despido colectivo, informe técnico explicativo de las causas organizativas y Plan de Racionalización, informe de auditoría de cuentas correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011 de PRISA, informe financiero semestral (enero-junio 2012 correspondiente a Prisa, y al consolidado de la misma sociedad y sociedades dependientes), informes de auditorías de cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011 de PRISA, impuestos de sociedades correspondientes a los ejercicios 2009 y 2010 de PRISA, número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados y criterios de designación de los afectados; cumpliéndose así las exigencias contenidas en el artículo 51.2 del E.T. y artículos 6 y 7 del R.D. 801/2011, de 10 de junio, que establecen la documentación a aportar en los despidos colectivos por causas económicas y por causas técnicas, organizativas o de producción. Adicionalmente, y a raíz de la solicitud de información que se efectuó por parte de la Comisión negociadora en la reunión celebrada el día 17 de septiembre (acta nº NUM026), se procedió en la siguiente reunión (acta nº NUM027) a aportar información financiera trimestral consolidada del Grupo Prisa correspondiente al primer trimestre de 2012 (enero-marzo), información financiera trimestral y semestral consolidada correspondiente a los años 2011 y 2010, información financiera semestral individual de PRISA correspondiente a 2011 y 2010, informe de política de retribuciones de PRISA correspondiente a 2010, 2011 y 2012.

En cuanto a los contratos de servicios, los mismos no se solicitaron por los representantes de los trabajadores, sin que se emitiera a raíz del acta nº NUM027 ninguna queja por falta de información o solicitud de mayor información, según se desprende de la lectura de las actas posteriores.

CUARTO.- Según se desprende de los datos que con valor fáctico se contienen en los ordinales 20º a 25º del relato histórico de esta sentencia.

En fechas 20 de mayo y 14 de junio se suscribieron unos pactos, se aprobó el 14 de septiembre de 2011 el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de seguimiento del Acuerdo de Garantías de 2011, que se mantiene vigente durante el tiempo de aplicación del Plan del acuerdo y en todo caso, hasta el 31-12-2012.

Son objeto de controversia entre la parte actora y las tres empresas codemandadas las siguientes cuestiones: A) si los pactos colectivos suscritos en fechas 20 de mayo y 14 de junio de 2011 entre la dirección de las empresas filiales o participadas integrantes del Grupo PRISA y las representaciones de las Federaciones de CCOO y UGT que ostentan la representación mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas mantiene su vigencia o no y, en consecuencia, si son de aplicación o no al despido colectivo promovido por Promotora de Informaciones S.A. (también conocida como Prisa Corporativo) en fecha 3 de septiembre de 2012; B) cuál era el ámbito temporal de los referidos pactos; C) si, habida cuenta de la respuesta que se otorgue a las cuestiones planteadas en los apartados anteriores, concurre causa de nulidad del procedimiento de despido colectivo, al no haberse observado la negociación de buena fe prevista en el artículo 51.2 del E.T. y haberse quebrantado la regla imperativa del artículo 51.2 al no haberse atendido a lo previamente pactado con valor de convenio colectivo y al haber actuado en fraude de ley y abuso de derecho, puesto que bajo la apariencia de cumplimiento del artículo 51 ha eludido la eficacia imperativa del convenio colectivo.

Por lo que se refiere a la vigencia de los pactos, esta Sala conviene con el meditado y razonado alegato formulado por la dirección técnica de la parte demandante en considerar que los pactos suscritos por la empresa y los representantes sindicales, estipulando las líneas básicas, principios orientadores, criterios de referencia y, en su caso, mínimos con el fin de que sirvan de guía sobre los procesos que se desarrollan en las distintas unidades empresariales del Grupo, estipulando como normas de carácter colectivo que han de regir las extinciones colectivas de contratos, son de aplicación. En los mismos se refleja, entre otros particulares, los siguientes:

La representación empresarial se compromete a no aplicar extinciones colectivas o individuales de contratos de trabajo sin agotar procedimientos de acogimiento voluntario a las mismas, ambas partes convienen en



establecer como método regulador de baja incentivada, a los efectos de desvinculaciones, los criterios de acudir previamente a los procesos de voluntariedad comprometidos y, en segundo término, establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, prorrateándose por meses las pérdidas de tiempo inferiores a un año.

En cuanto al ámbito subjetivo de los Acuerdos, es relevante que los citados acuerdos se suscriben entre la representación de la dirección de las empresas filiales o participadas integradoras del Grupo PRISA y de otra parte las representaciones de las Federaciones de CCOO y UGT que ostentan la representación absolutamente mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas. Los pactos se refieren a la problemática que afecta al proceso global y al particular del grupo, en los pactos se establecen líneas básicas, principios orientadores y criterios de referencia, con el fin de que sirvan de guía sobre los procesos que se desarrollen en las distintas unidades empresariales, los acuerdos se refieren a la situación crítica del Grupo que hace necesario acometer un proceso de racionalización en las distintas áreas y un reposicionamiento en los distintos ámbitos de las actividades de negocio y se refieren a los procesos de reducción de **empleo** en el Grupo y a cualquiera de las unidades de negocio o empresas del grupo.

Debe entenderse que los acuerdos tienen la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 8.2 del Real Decreto Ley de 04-03- 1977, los pactos son claros y contienen todos los elementos necesarios para vincular a ambas partes, según el artículo 1261 del Código Civil . Los pactos alcanzan y vinculan a todos los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación de dichos Acuerdos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los pactos no concretan un plazo de vigencia, tan sólo recogen "ambas partes acuerdan que la vigencia de aplicación y desarrollo de este Acuerdo sea hasta la finalización de los compromisos adquiridos", se creó una Comisión de seguimiento, que se mantendrá vigente durante el tiempo de aplicación del Plan del Acuerdo y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2012.

La vigencia de estos Acuerdos es clara, los mismos están vigentes hasta la finalización de los compromisos adquiridos, en el marco de los documentos elaborados por la propia dirección de la empresa y en cuyo marco se alcanzaron los Acuerdos; el Plan de Eficiencia Operativa y el Plan de Transformación y futuro 2011-2012-2015.

Por lo tanto, aún cuando los acuerdos no concretan vigencia temporal, en todo caso deben entenderse vigentes al menos hasta el 31 de diciembre de 2012, ya que la Comisión de seguimiento se mantiene vigente, en todo caso, hasta el 31-12-2012 sin perjuicio de que la misma acuerde mantener su operatividad más allá de dicha fecha, también podrá entenderse que está vigente hasta que finalicen los procesos de reestructuración con el límite temporal del plan estratégico del grupo y el plan de eficiencia operativa, es decir, hasta 2015. Sin que la Sala comparta el criterio de la empresa porque los pactos suscritos no se dotaron de una eficacia temporal limitada al año 2011 o al primer semestre de 2012 y tampoco es de aplicación la cláusula "rebus sic stantibus" ya que los propios pactos ya prevén, según manifestaciones de la empresa, la situación crítica del Grupo, de proyecciones económicas, financieras, organizativas y de producción, que hacen necesario acometer un proceso de racionalización en las distintas áreas y un reposicionamiento en los distintos ámbitos de las actividades de negocio, con el fin de garantizar la viabilidad futura y la preservación del mayor volumen de **empleo** posible y por tanto, no puede sostener la empresa: 1) que han variado las circunstancias existentes en el momento del cumplimiento de los pactos y la de su celebración y se haya producido una alteración extraordinaria; 2) que, como consecuencia de esta alteración, resultan desproporcionada, exorbitantes y fuera de todo cálculo las prestaciones convenidas; 3) que ello se haya producido por sobrevenir circunstancias realmente imprevisibles; y 4) que se carezca de otro medio para subsanar el desequilibrio patrimonial producido.

QUINTO.- Sentada la aplicación de los acuerdos invocados por la parte demandante, se alega que concurre causa de nulidad del procedimiento de despido colectivo, al no haberse observado en la negociación la buena fe prevista en el artículo 51.2 y no haberse atendido a lo previamente pactado con valor de convenio colectivo, y haber incumplido los artículos 82.3 , 3.1.b) y 3.1.c) del E.T . Al respecto hay que destacar la especial significación que el campo de las relaciones laborales tiene el principio de buena fe y el especial rechazo del fraude de ley en cualquiera de sus múltiples variedades, debiendo evitarse que a través de conductas con una cobertura meramente formal en el texto de una norma, se produzcan en la práctica unos efectos no queridos por el ordenamiento, y en el caso contemplado no se observan elementos que permitan afirmar la existencia de un fraude de ley o un abuso de derecho, máxime cuando ni uno ni otro pueden presumirse, requiriéndose la cumplida y plena demostración de su realidad, debiendo ponerse de relieve que el hecho de que la empresa sostenga la inaplicabilidad de los Acuerdos, no es causa suficiente para entender que en el periodo de consultas la empresa haya infringido el principio de negociación de buena fe recogido en el artículo 51.2.e) del E.T . Por todo lo cual, se impone la estimación en parte, de la demanda, declarando no ajustada a derecho la decisión extintiva acordada por la empresa, cuyas consecuencias jurídicas y condiciones en materia



indemnizatoria deben ser las contempladas en el Pacto, y ello sin entrar la Sala a valorar la concurrencia de las causas económicas y organizativas invocadas por la empresa porque, por los fundamentos que se exponen en la presente resolución, resulta ocioso el estudio de esa cuestión desde el instante en que su estudio viene subordinado al fracaso de la solicitud de aplicación de los Acuerdos que acabamos de analizar.

SEXTO.- Según lo dispuesto en los artículos 53 y siguientes, y 206.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y en atención a lo establecido en los artículos 248.4, 265, 266.1, 270, 271 y 279.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, notifíquese esta resolución a las partes, así como al Ministerio Fiscal; háganse a las partes las advertencias legales en orden a la posibilidad de interponer contra la misma recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo; y expídase testimonio de esta sentencia para su constancia en autos, uniéndose por su orden el original de la misma al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala, dejando debida constancia de todo ello en los Libros correspondientes.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos en parte, la demanda formulada por el Sr. Letrado D. RAMON ENRIQUE LILLO PEREZ, en nombre y representación de D^a. María Esther, D. Armando, D. Darío y FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, contra PROMOTORA DE INFORMACIONES S.A. (PRISA), PRISA BRAND SOLUTIONS S.L., ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONOMICOS S.A., se declara no ajustada a derecho la decisión extintiva, cuyas consecuencias jurídicas y condiciones en materia indemnizatoria deben ser las contenidas en los Pactos de fechas 20 de mayo de 2011 y 14 de junio de 2011: abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año; y debemos condenar y condenamos a PROMOTORA DE INFORMACIONES S.A. (PRISA) a estar y pasar por esta declaración así como a todas las consecuencias que de ello se deriven.

Notifíquese esta resolución judicial a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y, una vez adquiera firmeza, se notificará a los trabajadores afectados por el despido colectivo que hubieran puesto en conocimiento del Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones, al igual que, sólo para su conocimiento, a la Autoridad Laboral, Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social.

Hágase saber a las partes que contra la misma cabe RECURSO DE CASACIÓN ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que se preparará por escrito ante esta Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes al de la notificación de la sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 208, 229 y 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, advirtiéndose en relación con los dos últimos preceptos citados que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditar ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del depósito de 600 euros, conforme al artículo 229.1 b) de la misma norma procesal, y la consignación del importe de la condena cuando proceda, pudiendo sustituirse ésta por el aseguramiento prestado mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y presentando resguardo acreditativo de haber llevado a cabo ambos ingresos de forma separada en la c/c 2828/0000/00/número procedimiento/año que esta Sección tiene abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal número 1026, C/ MIGUEL ÁNGEL, 17, de MADRID.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, o beneficiarios del régimen público de Seguridad Social, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores o beneficiarios del Sistema de la Seguridad Social, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012, en el bien entendido de que, caso de no acompañar dicho justificante, no se dará curso al escrito de



interposición del recurso hasta que se subsane la omisión producida, debiendo ser requeridos formalmente por el Secretario Judicial para su aportación.

Expídase testimonio de esta sentencia para su constancia en autos, incorporándose su original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ