



Roj: **SAN 1318/2013** - ECLI: **ES:AN:2013:1318**

Id Cendoj: **28079240012013100058**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/04/2013**

Nº de Recurso: **17/2013**

Nº de Resolución: **59/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1318/2013,**  
**STS 3837/2014**

## **SENTENCIA**

Madrid, a uno de abril de dos mil trece.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

### **EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## **SENTENCIA**

En el procedimiento nº 17/13 seguido por demanda de Marco Antonio , VICEPRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE CELSA ATLANTIC, S.L. (letrado D. Alfonso López del Alda Gil) contra CELSA ATLANTIC, S.L. (letrado D. Marc Carrera Doménech) CONFEDERACIÓN EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) (letrado D. Óscar Urrecho Fernández Betoño), EZKER SINDIKALAREN KONBERGENTZIA (letrado D. Imanol Saínz Mendizábal), COMISIONES OBRERAS (D. Ángel Martín Aguado), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (no comparece) CIG CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (no comparece), COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLANTIC, S.L. (no comparece) y MINISTERIO FISCAL sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 18-01-2013 se presentó demanda por Marco Antonio , VICEPRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE CELSA ATLANTIC, S.L. contra CELSA ATLANTIC, S.L. CONFEDERACIÓN EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), EZKER SINDIKALAREN KONBERGENTZIA, COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CIG CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLANTIC, S.L. y MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 26-3-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.



**Cuarto** . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

El COMITÉ INTERCENTROS DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE URBINA Y VITORIA ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la que pretende se anule la suspensión de los contratos decidida por la empresa demandada en los centros de trabajo citados, así como en el de LARACHA, añadiendo que la empresa no ha aplicado hasta la fecha la suspensión, acordada con el comité del centro de LARACHA, lo que demuestra claramente su actuación fraudulenta.

CCOO se adhirió a la demanda, subrayando que la Sala de lo Social del TSJ País Vasco anuló el despido colectivo, que afectó a los centros de URBINA y VITORIA, lo que motivó la promoción de un procedimiento de suspensión de contratos, extendido al centro de LARACHA, en el que no se cumplieron los elementales deberes informativos por parte de la empresa, quien no negoció efectivamente durante el período de consultas, lo cual constituye una actuación fraudulenta, cuyo objetivo es dejar sin contenido la sentencia citada anteriormente.

CELSA ATLANTIC, SL (CELSA desde aquí) se opuso a la demanda, destacando, en primer término, que el despido previo se activó por una precipitación de pérdidas durante tres años, así como por la negativa del comité intercentros a pactar un plan de viabilidad, obligado por la rentabilidad negativa de la empresa, por lo que procedió efectivamente a despedir a 178 trabajadores en el marco de un proceso ordenado de los centros de Álava.

Destacó, por otra parte, que la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ País Vasco de 9-10-2012 está recurrida, subrayando que dicha sentencia se limitó a declarar la nulidad de los despidos, sin contener ningún pronunciamiento de condena.

Advirtió que el ERTE de los centros de Álava es por un año, prorrogable a otro más, siendo incierto, por consiguiente, que su duración sea forzosamente de dos años.

Admitió su encuadramiento en el grupo BARNÁ, cuya cabecera en España es BARNÁ STEEL.

Negó, que no se hubiera proporcionado información suficiente para que el período de consultas alcanzara sus fines, tal y como admite la Inspección de Trabajo, aunque admitió que no se entregaron las cuentas consolidadas de 2012, porque no se disponía de las mismas al inicio del período de consultas, en el que se aportaron las cuentas provisionales a 30-09-2012. - Negó, del mismo modo, que estuviera obligada a aportar las cuentas de todas las empresas del grupo, puesto que consolidan con la matriz, cuyas cuentas se aportaron al iniciarse el período de consultas. - Negó finalmente que estuviera obligada a la aportación de un plan de viabilidad, no aportándose la cartera de pedidos, solicitada por la RLT, porque no había pedidos. - Subrayó, en todo caso, que la actividad en los centros de trabajo afectados por el ERTE está perfectamente diferenciada.

Señaló, además, que aportó calendarios individualizados y ofertó un calendario por áreas, que no se aceptó por la RLT, no estando obligada a aportar un calendario por secciones y máquinas.

Destacó, que se realizaron más reuniones de las exigidas reglamentariamente, prolongándose con reuniones de la comisión de seguimiento, habiéndose alcanzado, incluso, acuerdos para la renovación del convenio colectivo.

Subrayó la concurrencia de pérdidas encadenadas en los ejercicios 2009-2011 inclusive tanto de CELSA, como de BARNÁ STEEL. - En 2012 CELSA perdió 50.912.000 euros y BARNÁ STEEL 133.399.000 euros, como no podría ser de otro modo, puesto que sus productos no son rentables, ya que cuesta más producirlos que su precio de venta en el mercado, como admitió la Inspección de Trabajo en el informe del expediente de despido colectivo.

Negó la realización de horas extraordinarias y destacó que se aplicará el ERTE en LARACHA a partir del mes de abril, porque antes no ha sido necesario.

Excepcionó falta de legitimación activa del comité intercentros, puesto que su representatividad se limita a los centros de Álava, sin que quepa la adhesión de CCOO, puesto que dicho sindicato está demandado en el presente procedimiento.

Sostuvo, por otro lado, que el ERTE no lesiona en absoluto la sentencia del TSJ País Vasco de 9-10-2012 , puesto que la misma no condena a la readmisión, que deberá ventilarse, una vez firme, en los correspondientes procedimientos individuales. - Consiguientemente la medida impugnada, fundada en causas objetivas, no lesiona el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores despedidos.



Se opuso, en todo caso, a la concurrencia de cosa juzgada, puesto que la sentencia citada concluyó que el despido colectivo no estaba justificado, pero no hizo pronunciamiento alguno sobre la no concurrencia de causas económicas o productivas para justificar un ERTE.

Defendió el cumplimiento escrupuloso de sus deberes de información y consulta con los representantes de los trabajadores, quienes dispusieron de toda la información exigible para que el período de consulta alcanzara sus fines. - Negó la concurrencia de discriminación, puesto que las mejoras en el centro de LARACHA se produjeron como consecuencia de las propuestas de la RLT en la negociación, lo que no se produjo en Álava, pese a que se requirió a la RLT para que efectuara propuestas, negándose de todo punto, si no se readmitía a los despedidos. - Negó, del mismo modo, la concurrencia de abuso de derecho o fraude de ley.

Resaltó que los demandantes no niegan pérdidas en su escrito de demanda, ni tampoco la reducción de la actividad, como no podría ser de otro modo, puesto que no se ha producido ningún incremento de ventas en toneladas, negando, en última instancia, que la empresa pretenda lucrarse de las prestaciones de desempleo de los trabajadores suspendidos.

Se opuso finalmente a la nulidad de la medida, porque se negoció por centros de trabajo, ya que dicha opción no se prohíbe en la ley y se admite en el RD 1483/2012, a cuya letra se acogió la empresa, no habiéndose cuestionado dicha opción por la RLT. - Señaló, a mayor abundamiento, que el art. 64 ET, que regula la información y consulta de los representantes de los trabajadores la predica con los comités de empresa, que es lo sucedido exactamente. - Defendió finalmente, que el pronunciamiento de la sentencia sea global, incluyendo, por tanto, a todos los centros de trabajo afectados.

ESK se adhirió a la demanda, pidiendo sentencia estimatoria, puesto que no es posible negociar por centros de trabajo. - Defendió también que el ERTE tenía por objeto vaciar de contenido la sentencia del TSJ País Vasco de 9-10-2012. - Denunció finalmente que la medida constituye un manifiesto fraude de ley, puesto que en el centro de LARACHA se están realizando 6000 horas extraordinarias.

ELA se adhirió a la demanda y pidió sentencia estimatoria, puesto que no concurre una situación distinta a la valorada en la sentencia del TSJ País Vasco, que se pretende neutralizar, siendo indicio manifiesto de la actitud fraudulenta de la medida, que no se haya ejecutado el ERTE en el centro de LARACHA al día de hoy.

LAB se adhirió finalmente a la demanda.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la excepción de falta de legitimación activa del comité intercentros. - Se opuso a la concurrencia de cosa juzgada, puesto que no concurría la triple identidad exigida por el art. 222 LEC, aunque dudó de la legitimidad de desplegar un ERTE por las mismas causas de un despido colectivo, que se ha declarado nulo por sentencia judicial. - Negó finalmente que se haya vulnerado los derechos de huelga, tutela judicial efectiva e igualdad.

**Quinto**. - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

-En el centro de Alava el ERTE tiene previsión de un año prorrogable a otro año.

-No entregaron la cuentas provisionales del último trimestre de 2012 porque no las tenían.

-No se aportó cartera de pedidos porque no había pedidos.

-No se desglosa el calendario de afectación por utilidades ni máquinas, si se aporta el calendario de afectación individualizado.

-La empresa el 14/12/12 ofreció el calendario de afectación por áreas.

-Se realizaron más reuniones de las previstas en el RD 1483.

-Se han hecho reuniones con la comisión de seguimiento y encaminadas a negociación del convenio colectivo.

-Respecto de Celsa, antes de impuestos pierde en 2009: 127.452.000€.

-En 2010 pierde: 85.927.000€.

-En 2011 pierde: 45.044.000€.

-Respecto de Barna Steel, pierde en 2009: 368.686.000€.

-En 2010 pierde: 213.486.00€.

-En 2011:71.464.000€.

-A fecha 30.9.12 Celsa pierde 50.912.000€.



- Barna Steel a fecha 30.9.12 pierde 133.399.000€.
  - Se niega que se hagan horas extras.
  - En Galicia se aplica el ERTE desde abril de 2013.
  - En las reuniones en la comisión de seguimiento se acordó que siempre hubiera miembros del Comité Intercentros.
  - En cuanto al periodo, en la reunión de 17/12/12, la empresa instó al comité que hiciera una propuesta de duración y no lo hizo.
  - En Caracha, Galicia, se pactó a propuesta del comité el incremento de salarios para aceptar el ERTE. No en Vitoria ni en Urbina.
  - Los precios de transferencia con otras empresas del grupo son de mercado.
  - Ha habido aumento de ventas en Euros pero no en toneladas por la fluctuación de los precios.
  - No se cuestionó la negociación por centros.
  - En Caracha se han realizado 6.000 horas extras.
- Hecho pacíficos:
- La Sentencia del País Vasco se encuentra recurrida.
  - Hay un grupo empresarial mercantil, Barna Steel.
  - Se han entregado las cuentas auditadas de 2011 y a fecha 30/9/2012 las cuentas provisionales de Barna Steel y Celsa.
  - Celsa tiene una actividad diferenciada del resto de las empresas del grupo.
  - En todos los centros están trabajando porque hay pedidos viables.
- Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** .- CELSA ATLANTIC, SL se dedica a la fabricación y comercialización de fleje laminado en caliente y de tubo de acero conformado en frío y caliente. - Tiene dos centros de trabajo en Álava: uno en Vitoria-Gasteiz y el otro en Urbina, dedicados a la laminación de productos planos (estos dos centros constituían, con anterioridad, la empresa "LAMINACIONES ARREGUI"). - El centro de Vitoria cuenta con un tren de laminación en caliente donde se procesa la palanquilla de acero procedente de Nervacero, S.A (acería del Grupo Celsa situada en Vizcaya) para la obtención como producto terminado de flejes laminados, los cuales o bien se venden directamente o se someten a procesos de corte longitudinal, decapado o aplanado bajo tensión para su venta o bien para su posterior transformación en tubos. -La conformación de tubos en frío, dependiendo del tipo, se lleva a cabo tanto en el centro de trabajo de Vitoria (cuatro líneas) como en otro situado en Urbina situado a tan solo 14 km (dos líneas), en éste último también se procesan en caliente los tubos tipo AF-90 de forma que puede ser estirado hasta conseguir el diámetro y espesor deseado, pudiéndose dar diferentes acabados, incluido el galvanizado en el centro productivo de Vitoria.

La división de productos largos se desarrolla en las instalaciones situadas en Laracha (La Coruña) y cuentan con dos hornos y dos trenes de laminación, con una capacidad de producción conjunta de 1.000.000 de toneladas, donde se realiza el procesado en caliente de la palanquilla de acero (pequeñas piezas de acero semiacabadas de forma rectangular) que es suministrada vía marítima por Celsa France, S.A.S, para la obtención, como producto final, del redondo corrugado en barra o en rollo y alambón de calidades básicas.

En el centro de trabajo de Laracha prestan servicios 163 trabajadores, mientras que en los centros de Vitoria y Urbina trabajan 127 y 37 trabajadores respectivamente.

Los centros de trabajo de Vitoria y Urbina regulan sus relaciones laborales por un convenio de ambos centros (Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava de 6 de octubre de 2006), cuya vigencia corrió desde el 1-01-2005 al 31-12-2009, encontrándose actualmente en situación de ultractividad. - El artículo 29 del convenio regula la constitución de un comité intercentros, que asume las competencias de los órganos unitarios de ambos centros, compuesto actualmente por dos delegados de UGT, ya que otros cuatro delegados, adscritos a dicho sindicato, dimitieron durante la huelga ocurrida en ambos centros; cuatro delegados de ELA; uno de LAB; uno de CCOO y uno de ESK.



El centro de trabajo de Laracha regula sus relaciones laborales por el convenio siderometalúrgico de Coruña (Boletín Oficial de la provincia de La Coruña el 7 de abril de 2011) y sus trabajadores están representados por un comité de empresa, compuesto por cinco delegados de CIG y cuatro de CCOO.

**SEGUNDO** . - La empresa demandada está encuadrada en el Grupo BARNAL STEEL, SA, con quien consolida cuentas. - El grupo antes dicho forma parte del GRUPO CELSA, quien encuadra dos grupos de empresa en España, cuyas cabeceras son BARNAL STEEL, SA y GLOBAL STEEL WIRE, SA., dedicadas al mismo sector de actividad - Dichas cabeceras consolidan de hecho cuentas por exigencias bancarias, pero no lo hacen formalmente. - Entre ambos grupos existen cuentas acreedoras y deudoras.

**TERCERO** . - La empresa CELSA ATLANTIC, S.L. ha tramitado en su reciente historia cinco Expedientes de Regulación de Empleo: los tres primeros de suspensión de contratos y el último, que es el que se analiza en el presente litigio, de extinción de la totalidad de los contratos y consiguiente cierre de las plantas de Vitoria-Gasteiz y Urbina. Los cuatro primeros expedientes lo fueron por causas productivas, en tanto que el último lo ha sido por causas económicas.

El historial de estos Expedientes es, par los tres primeros, resumidamente, el siguiente:

a) el 27 de abril de 2009 la empresa solicitó la suspensión de contratos de 358 personas de las 385 que entonces componían su plantilla y para un período de 12 meses. Este Expediente finalizó sin acuerdo entre las partes y fue aprobado por la Autoridad Laboral de manera parcial, admitiéndose la suspensión de contratos sólo para la sección de fleje y por un período máximo de 70 días dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2009.

b) El 30 de octubre de 2009 la empresa inició nuevo ERE de suspensión, alcanzando acuerdo con la parte social y siendo autorizado por la Autoridad Laboral., para la suspensión de contratos hasta un máximo de 90 días por cada persona trabajadora, en el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010 y afectando a toda la plantilla.

c) El 4 de enero de 2011 se inició por la empresa nuevo ERE para suspender contratos de trabajo por número variable de días en función de la sección de que se tratara en el período de febrero a julio de 2011 y afectando a los contratos de 340 de las 360 personas que entonces formaban su plantilla: el periodo de consultas finalizó sin acuerdo y la autoridad laboral denegó la autorización por entender innecesaria la medida de suspensión de contratos a los efectos de adaptar la mano de obra al descenso productivo experimentado y entendiendo que la empresa tenía la opción de reorganizar sus recursos aplicando el excedente de mano de obra de las secciones de tubo a las de fleje mediante los ajustes oportunos a través de las medidas previstas en los artículos 39 y 41 ET y 7.1 del Convenio Colectivo de empresa.

**CUARTO** . - El 20 de abril de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. comunicó al comité intercentros el inicio de un período de consultas de duración no superior a 15 días a los efectos de proceder a la adopción de diversas medidas: a) una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del artículo 41.4 ET ; b) la inaplicación del Convenio Colectivo de empresa en los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina al amparo del artículo 82.3 ET .

La empresa adujo causas económicas que, resumidamente, pueden expresarse como sigue: operatividad de sus plantas por debajo del 80% de su capacidad nominal y pérdidas muy elevadas desde el cuarto trimestre de 2008, con consecuencias de falta de competitividad y rentabilidad negativa con alarmante degeneración de caja.

Las medidas propuestas fueron las siguientes: a) incremento de la jornada de trabajo hasta 1.824 horas anuales (228 días hábiles); b) reducción salarial del 30% afectando tanto a las retribuciones fijas como a las variables; c) amortización de 91 puestos de trabajo.

Se celebraron tres reuniones entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, los días 20 y 26 de abril y 3 de mayo. En la reunión del 3 de mayo la empresa planteó líneas maestras definitivas: variabilizar el salario entre el 10% y el 20%, flexibilizar la jornada mediante un sistema de cuenta o bolsín de horas y la reestructuración mediante la extinción de 91 posiciones de trabajo.

**QUINTO** . - El mismo día 3 de mayo el Comité Intercentros decidió convocar una huelga indefinida a partir del día 8 de mayo y así lo comunicó en esa misma fecha a la Delegación Territorial de Trabajo. - El 6 de mayo se celebró Asamblea, que rechazó la propuesta de la empresa y secundó la convocatoria de huelga indefinida propuesta por el Comité. - El día 8 de mayo comenzó la huelga y el mismo día la empresa dio por finalizado el período de consultas.

**SEXTO** . - El 9 de mayo de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. remitió al Presidente del Comité Intercentros carta por medio de la que se le convocaba a una reunión a celebrar el día 15 de mayo con un único punto en su Orden del Día, a saber: Comunicación y entrega de la documentación relativa a la apertura del periodo

oficial de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina.

En la Memoria explicativa del expediente la empresa alegaba razones productivas y económicas. Las razones productivas versaban sobre descenso de pedidos, ventas y facturación. Las razones económicas se explicaban en los siguientes términos: resultado neto de explotación negativo en el ejercicio 2011 (-49.119 euros a fecha de cierre provisional, sujeto a cien-e fiscal definitivo y revisión final en auditoría) y unas pérdidas acumuladas a fecha de 31 de marzo de 2012 de 79 millones de euros.

El período de consultas concluyó sin acuerdo el 14-06-2012 y el 18-06-2012 la empresa demandada notificó a la Autoridad Laboral y al comité intercentros la extinción de todos los contratos de la plantilla.

**SÉPTIMO** . - La empresa demandada procedió a despedir a 178 trabajadores.

**OCTAVO** . - El comité intercentros interpuso demanda de impugnación del despido colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, quien dictó sentencia el 9-10-2012 , en cuyo fallo se dijo lo siguiente:

*"Que desestimamos las excepciones de falta de legitimación activa del Comité de Empresa Intercentros y del Sindicato ELA y que estimamos la demanda dirigida por el citado Comité Intercentros y el Sindicato ELA contra la empresa "CELSA ATLANTIC, S.A.", en reclamación sobre despido colectivo, declarando la nulidad del despido colectivo impugnado por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical y condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración"* .

La sentencia citada fue recurrida por la empresa demandada.

**NOVENO** . - El 5-12-2012 la empresa demandada notificó a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social su decisión de promover una medida de suspensión de los contratos de trabajo de sus trabajadores en los centros de trabajo de Laracha, Vitoria y Urbina por causas económicas y productivas, precisando que la negociación se realizaría por centros de trabajo.

En la misma fecha notificó al comité intercentros de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina y al comité del centro de Laracha el inicio del período de consultas para proceder a la suspensión antes dicha. - El mismo día entregó a los representantes de los trabajadores de los centros afectados la documentación, que se dirá a continuación, aunque el comité intercentros se negó a recibirla, lo que se registró por la empresa mediante dos testigos, que suscribieron dicha negativa:

- 1) Escrito de comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.
- 2) Poderes de representación.
- 3) Memoria explicativa de las causas.
- 4) Informe técnico acreditativo de la concurrencia de las causas.
- 5) Cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2011.
- 6) Cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente.
- 7) Cuentas anuales consolidadas del grupo (BARNA STEEL, S.L.) correspondientes al ejercicio 2011.
- 8) Cuentas provisionales del grupo (BARNA STEEL, S.L.) a la fecha de presentación del expediente.
- 9) Actas de elección de los representantes de los trabajadores de la empresa: acta de elección del comité de empresa de Laracha y acta de elección del actual comité intercentros para Vitoria y Urbina.
- 10) Convenio colectivo de los centros de Vitoria y Urbina donde se regula las facultades del comité intercentros.
- 11) Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de Laracha.
- 12) Listados de plantilla.
- 13) Convocatoria para el inicio del período de consultas.
- 14) Solicitud del informe preceptivo a los representantes legales de los trabajadores.
- 15) Acta de apertura del período consultivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.
- 16) Acta de constitución de la comisión negociadora.

**DÉCIMO** . - Las reuniones en el centro de Laracha se celebraron los días 5; 11; 17 y 19-12-2012, concluyendo con acuerdo. - La dinámica negociadora fue la siguiente:



Los representantes de los trabajadores se mostraron disconformes inicialmente con el ERTE, cuya razón de ser no entendían, ya que se estaban realizando horas extraordinarias y los anteriores ERTES habían sido infrutilizados, por lo que solicitaron información sobre el número de horas extraordinarias realizadas. -Durante las consultas, el Comité de Empresa pidió diversa información, parte de la cual le fue suministrada, y otra no: los calendarios individuales de afectación del ERTE, el plan de formación 2013; acción comercial del grupo de empresas, cartera de pedidos confirmados y en gestión; las previsiones de producción y la planificación para los años de duración del ERTE, información sobre las medidas adoptadas para controlar otros costes de producción y medidas sociales de acompañamiento.

El último día de sesiones, 19 de diciembre, el Comité de Empresa entregó a sus interlocutores una propuesta escrita con las condiciones de la negociación, que obra en autos y se tiene por reproducida. Algunas de estas propuestas son consustanciales a la aplicación del ERTE, como la duración de la suspensión o el calendario de afectación. Otras son medidas sociales de acompañamiento, como las compensaciones económicas durante la situación de desempleo. Otras persiguen mejorar la calidad del empleo en la planta, como la eliminación de la subcontratación, la garantía de empleo fijo y estable o la evitación de las horas extraordinarias. Pero otras, en fin, no guardan relación alguna con el ERTE, como la revisión del Pacto de Empresa - extraestatutario- que incluye la reivindicación de un incremento salarial para los años 2013 y 2014.

Ese último día de consultas, se celebraron tres sesiones, en las que el Comité de Empresa hizo una propuesta, la empresa hizo una contrapropuesta y, ya entrada la tarde, se alcanzó y se redactó el Acuerdo. En este, la empresa acepta buena parte de las reivindicaciones del Comité de Empresa, incluida la revisión salarial.

En la conversación, mantenida con la Inspectora de Trabajo, los representantes de los trabajadores de Laracha observaron cómo la empresa accedió a la propuesta del Comité tras el último receso, una vez recibida la noticia de que Álava había cerrado las consultas sin acuerdo. Se mostraron convencidos de que su inclusión en el ERTE pretendía servir de contrapunto a los centros alaveses y confiados en que el ERTE no se aplicaría en el centro de Laracha, o se haría testimonialmente, ya que los planes de la empresa no pasaban por reducir la producción, sino al contrario.

**UNDÉCIMO** . - Las reuniones de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina se celebraron los días 5; 12; 17 y 19-12-2012 y concluyeron sin acuerdo, conforme se deduce de las actas que obran en autos y se tienen por reproducido. - En la reunión de 17-12-2012 se cuestionó por el comité intercentros la negociación por centros.

Durante el período negociador la empresa se opuso a tratar sobre cualquier aspecto, que no tuviera que ver con la suspensión, como plan de viabilidad, cambios de calendario en el centro de trabajo, horas extraordinarias y revisión del convenio, oponiéndose, en todo momento, a reponer a los trabajadores despedidos, quienes exigieron su readmisión, manteniéndose por la demandada que la situación de los despedidos era una parte del fundamento del ERTE, pero concurrían además otras causas que lo justificaban sobradamente.

**DUODÉCIMO** . - En el centro de Laracha, los trabajadores tienen asignado un puesto de trabajo específico en un área y sección productiva concreta. -La empresa entregó a los trabajadores, en la primera sesión de las consultas, (día 11), un escrito que contenía los criterios de aplicación del ERTE por áreas y secciones. El Comité de Empresa reclamó, ese mismo día, la entrega del "calendario de días de suspensión por trabajador afectado", en la siguiente sesión sería entregado un calendario individual donde se reflejan los días de trabajo y descanso, especificando qué días laborables está previsto aplicar la suspensión a cada puesto. - Más tarde, tras la negociación con los trabajadores y atendiendo a sus peticiones, previendo que el calendario cerrado al final de las consultas estará sometido a modificaciones, se estableció el procedimiento de comunicación del calendario definitivo, que habrá de seguir las siguientes pautas, según el Acuerdo de la Comisión Negociadora:

*"(iv) La Empresa facilitará a la comisión de seguimiento y posteriormente a cada trabajador un calendario de trabajo, con 7 días de antelación al comienzo de cada mes, donde se establezcan los días de trabajo efectivos, descanso o vacaciones y los días de regulación del personal. Todos los turnos de trabajo serán de 8 horas.*

*(v) Una vez publicado el calendario mensual, las modificaciones que se podrán hacer serán siempre para sacar días de regulación y no sumarlos.*

*(vi) La afectación o desafectación de los trabajadores a la regulación, una vez publicado el calendario mensual, se comunicará al trabajador, con una antelación mínima de 72 horas, y con comunicación simultánea al Comité de Empresa, estando obligado el trabajador a su reincorporación al trabajo. De no existir esta antelación, la incorporación o no, dependerá del trabajador. Será voluntaria la incorporación a un turno distinto del que tenga asignado el trabajador en su calendario anual".*

En suma, aun previendo que el calendario comunicado al final de las consultas se altere, el trabajador y sus representantes pueden conocer con suficiente antelación cuándo y cómo se aplicará la suspensión.



Además, los trabajadores sólo consumirán días de desempleo en las jornadas previstas como laborables en su calendario individual, (no permanecerán en desempleo días de vacaciones, festivos o descansos).

**DÉCIMO TERCERO** . - La empresa demandada no ha ejecutado en el centro de Laracha la suspensión en los meses de diciembre 2012 y enero, febrero y marzo de 2013. - El 19-03-2012 notificó a los representantes de los trabajadores en la comisión de seguimiento, que se producirían paradas los días 1 a 3 y 24-10-2013 por falta de rentabilidad de la producción, sin que los representantes de los trabajadores convinieran con las causas aducidas por CELSA.

**DÉCIMO CUARTO** . - En el centro de Álava ha existido hasta este año el mismo procedimiento de adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo específicos pero, por unilateral decisión de la empresa, esta adscripción ha dejado de existir, debido a la necesidad de disponer de personal funcionalmente polivalente. De modo que, en los calendarios para el año 2013, comunicados en diciembre a los trabajadores, sólo se contemplan días de trabajo y descanso, pero no la división, sección y puesto que corresponde al trabajador. - Durante el periodo de consultas, a diferencia de lo ocurrido en Laracha no existió un texto que expresase los criterios de aplicación del ERTE, la única comunicación escrita sobre el calendario de aplicación del ERTE contiene una representación gráfica en forma de diagrama con la propuesta de afectación del ERTE "por áreas de empresa". Y, aunque el comité intercentros solicitó los calendarios individuales de aplicación, el entregado al final de las consultas contempla como días de desempleo todo el año, a partir del momento inicial en que el trabajador comienza a ser afectado por la suspensión, (generalmente, a mediados de febrero o marzo de 2013), lo cual provoca que el trabajador permanezca en desempleo no sólo los días laborables, sino también los correspondientes al descanso, (anual, semanal o festivo), devengado hasta el momento de iniciar la suspensión. Descanso que la empresa no abonará y que ellos consumirán de prestación por desempleo, lo que debe interpretarse como acceso indebido a la prestación por desempleo.

Tampoco se ha previsto ni criterio, ni procedimiento alguno para el llamamiento de los trabajadores en suspensión, ni para la comunicación de las variaciones del calendario de suspensión, ya que la producción se activará si o cuando se alcance "una cuota de mercado y de ventas que garanticen una producción de 12.000 toneladas mensuales".

Y tampoco habrá Comisión de Seguimiento, aunque su existencia estaba prevista en la documentación de apertura de las consultas, porque no ha habido acuerdo, como afirmó el Sr. Puig durante la comparecencia ante la Inspectora de Trabajo.

**DÉCIMO QUINTO** . - El 20-03-2013 la empresa demandada dio respuesta, que obra en autos y se tiene por reproducida, a una propuesta del comité intercentros de Vitoria y Urbina relacionada con el convenio colectivo de ambos centros, sin que conste acreditado si dichas negociaciones alcanzaron buen fin.

**DÉCIMO SEXTO** . - La cifra de negocios de CELSA ATLANTIC, SL en 2010, calculada en miles de euros, ascendió a 421.277, mientras que en el ejercicio 2011 alcanzó 523.373 euros; su resultado de explotación pasó de 50.671 en 2010 a 27.891 en 2011; sus resultados consolidados pasaron de - 61.984 en 2010 a - 56.059 en 2011, aunque sus gastos de personal pasaron de 27.960 en 2010 a 24.714 en 2011. - A 30-09-2012 sus ventas ascendieron a 378.770; su resultado de explotación a 24.484 y sus resultados a - 50.912.

La cifra de negocios de BARNAL STEEL ascendió a 1.907.774 en 2010 a 2.254.881 en 2011; su resultado de explotación pasó de 164.228 en 2010 a 37.853 en 2011; sus resultados finales fueron - 134.604 en 2010 y 69.960 en 2011, mientras que sus gastos de personal pasaron de 151.785 en 2010 a 168.805 en 2011. - A 30-09-2012 sus resultados fueron - 133.399.

CELSA ha incrementado su endeudamiento financiero que, a 30 de septiembre de 2012, asciende a 215.660.000 euros, presentando un fondo de maniobra negativo a la misma fecha por importe de 209.032.000 euros, y un coeficiente de endeudamiento de 362%.

**DÉCIMO SÉPTIMO** . - El 11-01-2013 el comité intercentros de los centros de Vitoria y Urbina decidió por unanimidad interponer el presente conflicto colectivo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO**. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:





- a. - El primero del informe de la Inspección de Trabajo, que obra como documento 14 del expediente administrativo, así como del informe pericial, que obra como documentos 14.1 y 14.2 de la demandada (descripciones 70 y 71 de autos), que fue reconocido de contrario y ratificado por su autora en el acto del juicio.
- b. - El segundo no fue controvertido, en lo que se refiere al encuadramiento de CELSA en el GRUPO BARNA STEEL. - Se afirma que el GRUPO CELSA encuadra a dos grupos cuyas cabeceras se anticiparon más arriba, porque así se deduce del informe pericial ya citado, admitiéndose por la perito doña María Inés , a preguntas de la Sala, que ambos grupos consolidan informalmente y que tienen cuentas acreedoras y deudoras entre sí, así como del documento 17 de la parte actora (descripción 87 de autos) que fue reconocido de contrario del que se deduce que ambos grupos se dedican al mismo sector de actividad.
- c. - Los hechos tercero a séptimo inclusive se han deducido del informe de la Inspección de Trabajo ya mencionado, así como del informe de la Inspección expedido con causa al despido colectivo precedente, que obra como documento 2 de CELSA (descripción 57 de autos).
- d. - El octavo de la sentencia mencionada, que obra como documento 13 del comité intercentros (descripción 83 de autos), que fue reconocida de contrario. - Es pacífico que pende recurso de casación contra la misma.
- e. - Los hechos noveno a duodécimo inclusive y décimo cuarto de la notificación a la autoridad laboral, así como de las actas que documentaron el período de consultas, que obran en el expediente administrativo, así como del informe de la Inspección de Trabajo de Álava (documento 14 del expediente administrativo), que sintetiza adecuadamente, a juicio de la Sala, tanto el desarrollo de las negociaciones en ambos ámbitos, cuanto la ejecución de los calendarios en los centros de trabajo afectados.
- f. - El décimo tercero del documento 1, aportado por CELSA en el acto del juicio, que recoge la notificación empresarial de la parada en los días citados y la respuesta de los representantes de los trabajadores en la comisión de seguimiento y fue reconocido de contrario.
- g. - El décimo quinto del documento citado, que obra como documento 2, aportado por CELSA en el acto del juicio, que fue reconocido de contrario.
- h. - El décimo sexto de las cuentas auditadas de los ejercicios 2010 y 2011 y cuentas provisionales a 30-09-2012, que obran como documento 1 del expediente administrativo, así como del informe pericial ya mencionado, que fueron reconocidos por los demandantes.
- i. - El décimo séptimo del documento que acompañó a la demanda (descripción 2 de autos) que fue reconocido de contrario.

**TERCERO.** - CELSA excepcionó falta de legitimación activa del comité intercentros de los centros de trabajo de Álava, porque dicho comité solo es representativo de los trabajadores de dichos centros, pero no lo es en el ámbito del conflicto, por lo que quiebra el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia STS 2-07-2012, rec. 2086/2011 y la doctrina judicial SAN 9- 01-2013, proced. 287/2012 . - Los demandantes se opusieron a dicha excepción, porque la empresa demandada fue quien promovió la negociación del período de consultas por centros, lo que dio lugar a resultados diferenciados, ya que en LARACHA concluyó con acuerdo y en los centros de trabajo de Álava no se produjo acuerdo.

El art. 138.4 LRJS prevé que la medida de suspensión colectiva del contrato de trabajo puede impugnarse por el procedimiento de conflicto colectivo, en cuyo caso se suspenderán los procedimientos de impugnación individual, previniéndose en dicho precepto que la sentencia de conflicto colectivo, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del art. 160 LRJS . - Por otra parte, el art. 153.1 LRJS dispone que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores , como sucede aquí.

El art. 154.c LRJS , que regula la legitimación activa para interponer demandas de conflicto colectivo, otorga dicha legitimidad a los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior. - Dicho precepto legitima a los órganos unitarios para interponer demanda de conflicto colectivo, sin exigirles, a diferencia de los sindicatos, que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, como dispone el art. 154.a, en relación con el art. 17.2 LRJS .

Pese a ello, la jurisprudencia, por todas STS 2-07-2012, rec. 2086/2011 , viene exigiendo también la concurrencia del principio de correspondencia entre la representatividad de los órganos de representación



legal o sindical de los trabajadores y el ámbito del conflicto, prohibiendo expresamente que estos reduzcan artificiosamente el ámbito del conflicto para asegurar el principio de correspondencia antes citado. - La exigencia de correspondencia se ha matizado, sin embargo, en aquellos supuestos en los que se acredita que el sindicato actor, aun sin implantación en el ámbito correspondiente, estaba legitimado para negociar colectivamente en dicho ámbito, por todas, STS 19-12-2012, rec. 289/2011, que nuestra sentencia de 30-09-2011 y STS 13-02-2013, rec. 40/2012, que admitió legitimación activa, de un sindicato más representativo de ámbito autonómico, no implantado en el ámbito del conflicto, entendiéndose que, si un sindicato está legitimado para negociar convenios, ostenta también legitimación para plantear conflictos colectivos relacionados con dichos convenios.

Como anticipamos más arriba, los demandantes, quienes demandaron inicialmente la nulidad o, en su defecto, la injustificación de la medida en los centros de trabajo de Álava, ampliaron su pretensión a todos los centros de trabajo de la empresa, puesto que si no lo hubiera hecho así, la Sala no habría sido competente para conocer sobre dicha pretensión, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.1 LRJS, sin que ninguno de los demandados objetara dicha ampliación, que se admitió por la Sala, puesto que en su momento se amplió la demanda contra los firmantes del acuerdo del centro de LARACHA, así como contra CIG y CCOO, a los que están afiliados los miembros del comité de empresa del centro citado, asegurándose, de este modo, el derecho de defensa de todos los afectados.

La naturaleza jurídica del período de consultas del procedimiento de suspensión de contratos, regulado en el art. 47 ET, se corresponde con una manifestación típica de la negociación colectiva ( STS 30-06-2011 ; STSJ Asturias 2-07-2010 ; SAN 21-11-2012, proced. 167/2012 y SAN 25-02-2013, proced. 324/2012 ), de manera que, si el comité intercentros de los centros de Vitoria y Urbina estaba legitimado para negociar un período de consultas único, aunque se negociara por centros de trabajo, se hace evidente que está legitimado para impugnar la medida empresarial en su conjunto. - Si no se hiciera así, no solo se lesionaría su derecho a la negociación colectiva, sino que lesionaríamos también su derecho a impugnar una suspensión de contratos colectiva, reconocida por los arts. 153 y 154.d LRJS.

Por lo demás, si admitiéramos la tesis empresarial, su decisión quedaría blindada, ya que la negociación por centros, impuesta por dicha mercantil, al concluir con acuerdo en un centro y sin acuerdo en los otros dos, supondría que la medida de suspensión colectiva no podría impugnarse de ningún modo por sus sujetos negociadores. - En efecto, impugnada la medida en su conjunto, el litisconsorcio activo de todos los comités es inviable, puesto que la conclusión diferenciada de las negociaciones acredita intereses contradictorios entre ellos, por lo que, si aplicáramos mecánicamente principio de correspondencia, impidiendo la impugnación de la medida por el comité intercentros de los centros de Vitoria y Urbina, la misma quedaría blindada para su control jurisdiccional, lo que sería un auténtico despropósito.

De hecho, la medida no podría impugnarse siquiera por ELA, sindicato mayoritario en los centros de trabajo de Vitoria y Urbina, puesto que su implantación se limita al País Vasco y Navarra, pudiendo hacerlo únicamente por CCOO, quien tiene implantación en los centros de Álava y Coruña, por lo que, su adhesión a la demanda, factible de conformidad con lo dispuesto en el art. 155 LRJS, refuerza aun más, si cabe, la legitimación activa del comité intercentros. - Queremos destacar finalmente, que se asegura, en todo caso, el derecho de defensa de todos los afectados, puesto que se amplió la demanda frente al comité de empresa del centro de Laracha y los sindicatos presentes en el mismo.

Desestimamos, por tanto, la excepción de falta de legitimación activa de los demandantes.

**CUARTO** . - Los demandantes denuncian que la suspensión colectiva, promovida por la empresa demandada, vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que deja sin efecto la sentencia de la Sala de lo Social TSJ País Vasco de 9-10-2012, sin que podamos convenir con dicha denuncia, puesto que la operatividad de la citada sentencia no está afectada, de ningún modo, como subrayó el Ministerio Fiscal, por la nueva medida empresarial.

En efecto, la sentencia citada declaró la nulidad del despido colectivo, tal y como exigía la versión original del art. 124 ET, que no preveía la condena a la readmisión, de manera que, su ejecución, una vez firme, deberá ventilarse en los procedimientos individuales de despido, no siendo exigible, por consiguiente, que la empresa tuviera que readmitir durante la tramitación del recurso de casación, que pende contra la reiterada sentencia.

Por consiguiente, si CELSA no estaba obligada a readmitir directamente durante la tramitación del recurso de casación antes dicho, se hace absolutamente evidente, que la nueva medida, basada en la acentuación de pérdidas después del despido, así como en la ausencia de rentabilidad de sus productos, será ajustada a derecho o no lo será, pero no despliega indicio sólido de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores afectados por el conflicto, que no son los despedidos, puesto que la empresa no los ha readmitido hasta la fecha, por lo que no se verán afectados por la suspensión colectiva de contratos.



**QUINTO** . - Los demandantes denuncian también, aunque de forma confusa, que la medida empresarial constituye una discriminación vulneradora del art. 14 CE , sin que la atenta lectura de la demanda revele exactamente en cual de los supuestos, contemplados en la citada norma, se contiene la discriminación denunciada. - En efecto, en el fundamento de derecho sexto de la demanda, en el que se contiene la tacha discriminatoria, se limitan a denunciar un supuesto abuso de derecho y ejercicio antisocial del mismo, fundado en los calendarios entregados por la empresa, así como en la duración del período suspensivo. - Dichas denuncias no constituyen, a nuestro juicio, indicios de discriminación alguna, puesto que no se subsumen en ninguna de las prohibiciones del art. 14 CE , en relación con el art. 17 ET . - Por lo demás, no se denuncia tampoco vulneración del principio de igualdad, ni se identifica, siquiera, la concurrencia de trato diferenciado con supuestos iguales, lo que nos obliga nuevamente a descartar la concurrencia de discriminación, haciendo nuestras las alegaciones del Ministerio Fiscal.

**SEXTO** . - Los demandantes, en trámite de conclusiones, alegaron también la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores afectados por el conflicto, sin que podamos considerarlo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 85.1 LRJS , por cuanto se trata de un hecho nuevo, no alegado expresamente en la demanda.

**SÉPTIMO** . - Los demandantes denunciaron que la negociación por centros, impuesta por la empresa demandada, vulneraba el art. 47 ET , por lo que debía declararse su nulidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 138 LRJS , apoyándose en nuestras sentencias de 25-07 y 16-11-2012 . - La empresa demandada se opuso a dicha pretensión, por cuanto la doctrina de las sentencias mencionadas afectó al RD 801/2011 en procedimientos de impugnación de despidos colectivos, mientras que la medida aquí impugnada es una suspensión colectiva de contratos, ajustada al RD 1483/2012, que posibilita la negociación por centros, así como la conclusión diferenciada de las negociaciones en el período de consultas, aunque admitió, que nuestro pronunciamiento debía ser necesariamente global, sin que sea aplicable la Directiva Comunitaria 98/59/CE.

La Sala, en efecto, ha declarado ultra vires la regulación reglamentaria, que permitía la negociación del período de consultas centro por centro en los despidos colectivos, por las razones siguientes:

*"Este panorama fáctico es el que ha de observarse a la luz del art. 51 ET y del entonces vigente RD 801/2011 que lo desarrollaba; norma esta última que introdujo la posibilidad de articular comisiones negociadoras por centros de trabajo, y sobre la que Sala ya se pronunció en sentencia de 25-7-12 (proc. 109/12):*

*"1º) La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, expresa en su art. 2.1 que "Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo". En cumplimiento de esta pauta, el art. 51.2 ET regula la sustanciación del período de consultas con los representantes de los trabajadores, precisando aspectos sobre su formalización y contenido. Ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate.*

*No obstante lo anterior, el RD 801/2011, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, introdujo en su art. 11.2 la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existan, abriendo así la puerta a negociaciones paralelas y a acuerdos con contenido diverso, a pesar de tener su raíz en un mismo proceso extintivo de naturaleza colectiva.*

*Lo expuesto deja claro, a nuestro juicio, que el reglamento ha ido más allá del mero desarrollo encomendado, y ello, en palabras del Tribunal Supremo, "determina que proclamemos el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la ley que pretendidamente desarrolla [realmente la modifica]" [ STS 28-10-09 (RJ 2010/67)].*

*2º) Con independencia del argumento anterior, e incluso dando por buena la validez de la disposición reglamentaria, debe tenerse en cuenta que la misma se pensó para un procedimiento que culminaba con una decisión de la autoridad administrativa, a la que el citado reglamento habilitó para dictar resoluciones parcialmente estimatorias; es decir, podía autorizar despidos en unos centros de trabajo y no en otros ( art. 14.4 y 15.2 RD 801/2011 ). (...)*

*Pero esta opción de autorización administrativa parcial no es trasladable a la resolución judicial que culmina el proceso de impugnación de despido colectivo. El art. 124 LRJS no contempla más que la impugnación del*



despido en su conjunto y, en consecuencia, en su apartado 11 establece tres contenidos posibles para el fallo, que son alternativos y excluyentes, de modo que la decisión empresarial sólo puede ser ajustada a Derecho, no ajustada a Derecho, o nula. En definitiva, el legislador sigue en la norma procesal su propia concepción unitaria y homogénea del despido colectivo tal como lo regula el art. 51 ET, que ha de recibir, por tanto, una solución judicial de la misma naturaleza.

Si, por el contrario, mantuviéramos que procede el análisis centro a centro, en el caso enjuiciado el fallo tendría que ser mixto (...). Y podría incluso ser más complejo: un mismo despido impugnado colectivamente podría dar lugar a una declaración de nulidad, ajuste a Derecho y desajuste a Derecho al mismo tiempo, según las circunstancias imperantes en cada centro de trabajo. Evidentemente, esta no es la solución que el legislador persigue cuando articula este procedimiento de impugnación colectiva, lo que se corrobora al observar que el art. 8.1 LRJS atribuye su conocimiento a esta Sala siempre que afecte a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, cuando podía haber fijado reglas competenciales ajustadas a cada centro de trabajo si su intención era parcelar la calificación judicial.

3º) El argumento anterior se ve decisivamente reforzado por el hecho de que, según dispone el art. 124.3 y 13 LRJS, la sentencia dictada en proceso de impugnación colectiva del despido posee efectos de cosa juzgada respecto de los procesos individuales. La complejidad que revestiría la identificación de estos efectos si la calificación fuera múltiple, es un elemento más que hace pensar que el legislador está contemplando una solución única, afectante de modo homogéneo a todas las impugnaciones individuales. (...)"

De acuerdo con esta doctrina, la negociación por centros impuesta por la demandada, dando lugar a acuerdos individualizados tan sólo en algunos de ellos, en ciertos casos alcanzados con representantes unitarios y en otros con comisiones ad hoc, es contraria a lo dispuesto en el art. 51.2 ET, y por elementales razones de coherencia y convicción, la Sala debe mantener su criterio. Además, en este caso se observa con especial claridad hasta qué punto la tramitación de un despido colectivo por centros degrada las garantías para los trabajadores, puesto que convierte a los centros de trabajo en rivales entre sí, parcela y, consecuentemente, merma la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores, y hace de mayor debilidad a algunos afectados frente a otros. Basta comparar la situación del centro de Madrid, con un amplio comité de empresa que hay que presumir experimentado en negociación, con la de Canarias o de Toledo-Calle Italia, en la que el único trabajador del centro defendía su propia situación. Esto último, además, supuso extraer de la negociación colectiva los casos de estos dos centros de trabajo; negociación colectiva en la que se asienta la regulación comunitaria y legal de los despidos colectivos y que, por definición, no existe cuando un trabajador se representa exclusivamente a sí mismo.

Bien es cierto que esta Sala ha admitido que, por acuerdo de las partes, la comisión negociadora única en la empresa puede tener una composición híbrida o mixta, conformándose por representantes unitarios y también por ad hoc elegidos en centros sin representación, pero en todo caso -insistimos- si así se acuerda expresamente en aras de una mayor representatividad de los trabajadores afectados ( SAN 28-9-12, proc. 152/2012 ).

A falta de dicho acuerdo, la ley es clarísima: la empresa debe negociar con las secciones sindicales si éstas así lo deciden y tienen la representación mayoritaria en los órganos unitarios, y si no con estos últimos. Sólo si estos no existen " en la empresa ", podrán los trabajadores optar por designar " una " comisión ad hoc de un máximo de tres miembros.

Realmente estas premisas aparecen así exactamente también en el RD 801/2011, debiendo destacarse dos extremos importantes: por un lado, que, si bien la norma reglamentaria admite la negociación por centros, desde luego a la hora de regular la conformación de la comisión ad hoc sólo lo hace a nivel de empresa ( art. 4.2), en términos ajustados al art. 41.4 ET. Por otro lado, más allá de la negociación parcelada, el art. 14.4 descarta la posibilidad de alcanzar acuerdos en unos centros sí y en otros no, cuando indica que "Si el expediente de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas".

El art. 47. 1 ET dispone que el procedimiento para la suspensión colectiva de contratos de trabajo, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un **periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. - La utilización del artículo indeterminado "un" y la utilización del singular, al referirse al período de consultas, no deja lugar a dudas sobre la interpretación del precepto y acredita que es voluntad del legislador que se negocie un solo período de consultas para la suspensión colectiva de contratos de trabajo.

Sin embargo, el art. 27.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre, enmarcado en su título III, que regula las disposiciones comunes a los procedimientos de despido, suspensiones de contrato y reducciones de jornada,



prevé que si el procedimiento afecta a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo. - El art. 28.3 de la norma antes dicha, enmarcado también en su título III, contempla que si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el periodo de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro.

Parece claro, por tanto, que el Reglamento permite que el único período de consultas, regulado en el art. 47 ET, se divida en tantos períodos de consulta como centros de trabajo existan en la empresa, aunque la medida sea común para todos ellos, si bien posibilita, como no podría ser de otro modo, que se negocie globalmente la medida, a tal punto que su art. 26.2 dispone que si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función, lo que ha sido cuestionado por la doctrina científica, puesto que dicha preferencia no puede limitar, de ningún modo, la preferencia legal por las secciones sindicales mayoritarias, contemplada tanto en el art. 47 como en el art. 51 ET. - La decisión entre ambas alternativas corresponde sorprendentemente, según art. 19.2 RD 1483/2012, al empresario, quien comunicará simultáneamente a la Autoridad Laboral el mismo día, en el que comunica a los representantes de los trabajadores el inicio del período de consultas, lo cual descarta cualquier negociación al respecto, al ser imposible negociar el sistema de negociación con la RLT, cuando se notifica simultáneamente a la Autoridad Laboral el mismo día que se notifica a la RLT el inicio del período de consultas, que se va a negociar centro por centro.

A nuestro juicio, la regulación reglamentaria, que permite negociar por centros de trabajo un período de consultas, que el art. 47 ET considera único, constituye un *ultra vires*, puesto que el Reglamento ha ido más allá de lo que le encomendaba la norma y lo que es peor, lo ha hecho sin expresar mínimamente las razones justificativas de tan sorprendente medida, por las mismas razones expuestas en nuestros pronunciamientos anteriores.

Mantenemos dicho criterio, aunque sea cierto que en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de jornada no se aplica la Directiva Comunitaria 98/59/CE, porque no es menos cierto que el art. 47.1 ET, como anticipamos más arriba, se refiere en todo momento a **un período de consultas**, lo que descarta su parcelación en tantos períodos de consulta como centros de trabajo haya en la empresa, especialmente si, como sucede ahora y no sucedía en el RD 801/2011, se pueden alcanzar acuerdos diferenciados en cada centro, siempre que hayan votado a favor la mayoría de la comisión negociadora en cada centro, por cuanto dicha circunstancia supone escindir el período de consultas, que es una manifestación propia de la negociación colectiva, de sus resultados y provocará situaciones judicialmente absurdas.

En efecto, si se alcanza acuerdo en unos centros y en otros no en el mismo procedimiento de suspensión de contratos, que debe impugnarse conjuntamente como razonamos más arriba, nos encontraríamos con que en el centro o centros, donde se alcanzó acuerdo, los tribunales deberíamos presumir la concurrencia de las causas justificativas en la medida común, que solo podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, a tenor con lo dispuesto en el art. 47.1 ET, mientras que en los demás centros, corresponderá a la empresa probar, además del cumplimiento del procedimiento regulado en el art. 47 ET, la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como la adecuación de la medida a las mismas, lo que quiebra frontalmente el despliegue del principio de igualdad de armas en un proceso que, no se olvide, trata sobre la impugnación de una única medida suspensiva, aunque afecte a varios centros de trabajo.

Por lo demás, no podemos despreciar la ventaja, que supone elegir interlocutor en el período de consultas, puesto que si se negocia globalmente habrá de negociarse con una comisión determinada previamente, cuya composición no tiene por qué coincidir con la de cada uno de los centros, especialmente cuando algunos de ellos no tengan representantes de los trabajadores, lo que permitirá desplegar al empleador múltiples opciones negociadoras en un proceso que, volvemos a reiterar, la ley considera único, que no podría desplegar si negocia globalmente. - Así, el empresario puede jugar en la negociación por centros con la rivalidad entre unos y otros centros, lo cual parcela y, consecuentemente, merma la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores, y hace de mayor debilidad a algunos afectados frente a otros, como dijimos en SAN 16-11-2012, proced. 250/2012.

A mayor abundamiento, la negociación por centros impide objetivamente que las secciones sindicales mayoritarias ejerzan su preferencia negociadora, reconocida en el propio art. 26.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre, aplicable tanto en los procedimientos de despido colectivo, como en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, salvo que admitamos que las secciones mayoritarias negocien centro por centro, lo que constituiría un absurdo manifiesto.



Destacar, por otra parte, que si el período de consultas se negocia por centros y se alcanza acuerdo en algunos y en otros no, la legitimación para su impugnación, de aplicarse mecánicamente el principio de correspondencia, quedaría limitada únicamente a los sujetos, que acrediten dicha correspondencia, lo que supondría, en muchas ocasiones, que sujetos colectivos, legitimados para negociar en los centros, no tendrían representatividad en otros, lo cual blindaría la medida empresarial.

Subrayar finalmente, que si la medida es única, el art. 138 en relación con el art. 160 LRJS no permite pronunciamientos judiciales diferenciados en esta materia, al ser impensable que declaremos nula, justificada o injustificada una suspensión de contratos en unos centros de trabajo y ajustada a derecho en los demás, provocando, por otro lado, un despliegue diferenciado de cosa juzgada en los procedimientos individuales.

Declaramos, por lo expuesto, que la alternativa de negociación por centros, regulada en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, constituye un ultra vires, que desborda con mucho el mandato de la disposición adicional 19.2 Ley 3/2012, que se refiere en todo momento al período de consultas en singular. - Queremos resaltar a estos efectos que, pese a conocerse la existencia de pronunciamientos judiciales, que habían declarado ultra vires la negociación por centro, se mantuvo dicho pronunciamiento, mucho más lejos que en el RD 801/2012, puesto que ahora se permite alcanzar acuerdos en unos centros y en otros no, cuando antes se exigía acuerdo en todos ellos, sin el más mínimo razonamiento sobre el criterio del legislador.

Por consiguiente, probado que la empresa demandada impuso la negociación centro por centro, puesto que así lo notificó a la Autoridad Laboral el mismo día en el que notificó a la RLT el inicio del período de consultas, habiéndose probado, así mismo, que en el período de consultas se cuestionó dicha decisión por el comité intercentros de Vitoria y Urbina, como resalta la Inspectora de Trabajo en su informe, debemos declarar la nulidad de la medida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS, por cuanto la decisión empresarial constituye un claro fraude de ley, porque eludió el procedimiento establecido en el art. 47 ET, que contempla únicamente un período de consultas y no habilita una negociación, que ha desbordado, incluso, el procedimiento regulado en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, puesto que no se ha negociado propiamente por centros, ya que se ha negociado conjuntamente en los dos centros de Álava y separadamente en el centro de Laracha, lo que no se contempla en el reglamento citado, que no permite, de ningún modo, negociar agrupadamente en algunos centros y separadamente en otros.

Fraude de ley, que se manifiesta de modo transparente, a nuestro juicio, porque la inclusión del centro de Laracha en este procedimiento constituye una novedad llamativa, al no haberse incluido anteriormente en un proceso tan complejo de medidas de flexibilidad interna como el aquí ocurrido (hecho probado tercero) - lo que se consideró un indicio de vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de Vitoria en la sentencia del TSJ País Vasco de 9-10-2012 (fundamento de derecho séptimo) - por cuanto la actuación de la demandada en la negociación en el centro de trabajo citado, como subraya la Inspección de Trabajo, se encaminó decididamente a alcanzar un acuerdo, llegando, incluso, en el colmo del despropósito, a incrementar salarios, mientras se proponía nada menos que suspender los contratos durante dos años por pérdidas millonarias y por falta absoluta de rentabilidad de lo producido, tanto en los centros de Álava como en Coruña, lo que permite concluir a la Inspección de Trabajo, compartiéndose dicha conclusión por la Sala, que el acuerdo, alcanzado en Laracha, servía como contrapunto al desacuerdo en los centros de Álava. A mayor abundamiento, se ha acreditado que la empresa demandada no ha activado hasta la fecha el procedimiento de suspensión de contratos en el centro de Laracha previéndose una suspensión de cuatro días en el mes de abril, lo que no se compadece, de ningún modo, con las urgencias suspensivas contenidas en la memoria explicativa lo que coadyuva aún más, si cabe, a concluir que la inclusión del citado centro tenía por finalidad la división artificiosa del procedimiento.

Si además, la empresa intenta finalmente cerrar el camino a la impugnación judicial de la medida, porque el comité intercentros de Vitoria y Urbina no tiene implantación en el centro de Laracha, podemos concluir razonablemente, que la decisión de negociar por centros tenía por objeto blindar el control judicial de la medida, por lo que declaramos la nulidad de la decisión suspensiva, promovida por la empresa demandada.

**OCTAVO** . - El art. 18 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, que regula la documentación en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, dice lo siguiente:

*"1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.*

*2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el art. 4, con las siguientes particularidades:*



a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el art. 5.2".

El art. 6.4 de la norma antes dicha, dice lo que sigue:

"Cuando la empresa que inicia el procedimiento 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 periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento 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 o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento".

Las normas citadas dejan perfectamente claro que, si el grupo de empresas está obligado a consolidar cuentas, deben 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 periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. - Por el contrario, si no existe obligación de consolidar cuentas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento 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 o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Por consiguiente, probado que el GRUPO CELSA encuadra dos grupos en España, cuyas cabeceras son BARNSTEEL, SA y GLOBAL STEEL WIRE, SA, quienes consolidan cuentas por exigencias bancarias, pero no lo hacen formalmente, habiéndose probado que entre ambos grupos existen cuentas acreedoras y deudoras, tal y como subrayó la perito nombrada por la empresa, debemos concluir que la documentación, aportada por la empresa demandada, incumplió lo mandado por los arts. 18 y 4.4 RD 1483/2012, de 29 de octubre, puesto que no se aportaron las cuentas de las empresas del grupo CELSA, radicadas en España, que tienen saldos acreedores y deudores entre sí, puesto que la presentación de dichas cuentas se revela imprescindible, para que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de causa de la situación de las empresas del grupo y proceder a su examen, como exige el art. 64.1 ET y no habiéndose hecho así, nos vemos obligados a declarar, por esta razón, la nulidad de la medida, puesto que la falta de aportación de dicha documentación impidió objetivamente, que la negociación del período de consultas alcanzara sus fines, así como el control judicial de la medida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS.

**NOVENO** . - Aunque los sindicatos ESK, ELA y LAB pidieron sentencia conforme a lo pedido en la demanda, debemos condenarles, al igual que la empresa, puesto que aparecen como demandados en la demanda y, a diferencia de CCOO, no trocaron su posición procesal, al amparo de lo dispuesto en el art. 155 LRJS, por cuanto su actuación procesal equivale a un allanamiento, a tenor con lo dispuesto en el art. 21 LEC. - La misma consecuencia ha de producirse con los demás demandados, que no comparecieron al acto del juicio, pese a estar debidamente citados.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

**FALLAMOS**



En la demanda de conflicto colectivo, promovida por el COMITÉ INTERCENTROS DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE VITORIA Y URBINA, a la que se adhirió CCOO, desestimamos la excepción de falta de legitimación activa del citado comité. - Estimamos la demanda, por lo que declaramos nula la suspensión de contratos, impuesta por la empresa demandada en sus centros de Vitoria, Urbina y Laracha y condenamos a la empresa CELSA ATLANTIC, SL, así como a los sindicatos ELA, UGT, LAB y CIG, así como al COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLANTIC, S.L. a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000017 13.

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, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, 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 de casación 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 refiere la citada norma, 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.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.