



Roj: **SAN 1675/2013** - ECLI: **ES:AN:2013:1675**

Id Cendoj: **28079240012013100080**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/04/2013**

Nº de Recurso: **82/2013**

Nº de Resolución: **80/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1675/2013,**  
**STS 5653/2014**

## **SENTENCIA**

Madrid, a veintidos 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 0000082/2013 seguido por demanda de ELA (Letrado Mikel Arrieta); contra VIRTISU SL (Letrada Isabel Esteban Ponce De León); Felicísimo (Letrado Enrique Pastor Aguado); Jenaro (Letrado Enrique Pastor Aguado), Obdulio (Letrado Enrique Pastor Aguado), Teodosio (Letrado Enrique Pastor Aguado), Jesús María (Letrado Enrique Pastor Aguado) (REPRESENTANTES TRAB.DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VIRTISU SL EN CAPELLADES(BARCELONA); CENTRAL SINDICAL LAB( no comparece); sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>ª</sup>. **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 26-2-13 se presentó demanda por la CONFEDERACION SINDICAL ELA, contra VIRTISU SL: Felicísimo , Jenaro , Obdulio , Teodosio , Jesús María (REPRESENTANTES TRAB.DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VIRTISU SL EN CAPELLADES(BARCELONA); CENTRAL SINDICAL LAB, sobre conflicto colectivo en materia de suspensión colectiva de contratos de trabajo.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 19-4-13 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí 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, Reguladora de la Jurisdicción Social , debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: La parte actora se ratificó en su escrito demanda, en cuyo suplico solicita que "se declare **NULA o subsidiariamente INJUSTIFICADA** la medida adoptada por la empresa VIRTISU, S.L. de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa de los centros de trabajo de Capellades (Barcelona) y Zalla (Vizcaya), con efectos del 01.02.2013, declarando la inmediata reanudación de los contratos de trabajo y condenando a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o en su caso al abono de las diferencias que procedan respecto al importe percibido



*en concepto de prestación por desempleo durante el período de suspensión.*" Explicó que la medida afectaba a la totalidad de los trabajadores de la empresa, en los centros que la misma posee en Zalla (103 trabajadores) y en Capellades (71 trabajadores). Sin embargo, los trabajadores de Zalla, donde no se alcanzó acuerdo, ven suspendidos sus contratos durante 6 meses, mientras que los de Capellades, donde sí se alcanzó acuerdo, tienen un calendario de suspensiones rotativas a lo largo de tal período. El sindicato expuso que las cuestiones sobre las que gira la demanda son tres: la articulación del período de consultas por centro y no global, la ausencia de buena fe negociadora por parte de la empresa, y la inexistencia de las causas económicas y productivas alegadas. En cuanto a la negociación por centros, ELA reconoció que fueron los representantes de los trabajadores quienes solicitaron que se hiciera así por cuestiones organizativas y geográficas, aunque precisó que, a su entender, ello no debería haber dado lugar a soluciones distintas sino a una única decisión global para toda la empresa. En relación con la buena fe durante las negociaciones, ELA solo se refirió a Zalla, indicando que la primera reunión del período de consultas había tenido lugar el 17-1-13, en la que el comité de empresa del centro recibió la pertinente documentación, se acordó la negociación por centros y el calendario de reuniones. En concreto, se estableció que volverían a reunirse el 22 y el 28 de enero siguientes, pero la empresa avisó la víspera del 22-1-13 que no comparecería por temer por la seguridad e integridad física de sus representantes. Sin embargo, según la parte actora, no había motivo para ello puesto que la empresa se basaba en un supuesto clima de hostilidad vivido en la reunión de 17-1-13, que es falso. Continuó explicando el sindicato que el 31-1-13 la empresa remitió burofax al comité citándolo para una reunión en la tarde del día siguiente en Madrid; burofax que aquél recibió a media mañana de ese mismo día en que estaba prevista la reunión y a la que no acudió. Según ELA, mediante esta comunicación la empresa propuso extender a Zalla el acuerdo ya alcanzado en Capellades, lo que a su entender manifiesta su falta de voluntad negociadora, a lo que apunta también que los trabajadores afectados recibieran notificación en este sentido mediante carta fechada ese mismo día. ELA también manifestó que la empresa no había comunicado al comité la finalización del período de consultas sin acuerdo y su decisión, sino que le había hecho entrega de copia de la correspondiente comunicación dirigida a la autoridad laboral. En cuanto a la concurrencia de las causas justificativas de la suspensión, ELA alegó que la situación económica negativa no era achacable a la empresa sino al grupo mercantil al que pertenece, deduciéndose de las cuentas consolidadas con la sociedad que es su socio único. Igualmente defendió que en 2010 y 2011 la demandada tuvo beneficios, y aún admitiéndose un descenso de ventas en 2012, ello no guardaría proporcionalidad con la suspensión de la totalidad de los contratos de trabajo en Zalla. Seguidamente, indicó que las cuentas de 2012 no se habían aportado debidamente auditadas. El sindicato mantuvo que la situación de ambos centros era muy distinta, puesto que, mientras en Capellades se venían abonando los salarios y desarrollando actividad, en Zalla estaba paralizada la producción, cortados los suministros de electricidad y gas y sin abonar los salarios desde el mes de noviembre. VIRTISU se opuso a la demanda, solicitando que esta Sala declare conforme a derecho la medida empresarial, o, subsidiariamente, al menos la validez del acuerdo de Capellades. Admitió los hechos 1 a 5 y 7 a 9 de la demanda, y se opuso o matizó los restantes. Indicó que la negociación por centros se había llevado a cabo porque así lo habían decidido y solicitado a la empresa los representantes de los trabajadores. Afirmó que se les había facilitado toda la información exigible durante el período de consultas, y que el comité de Zalla no había pedido ningún tipo de documentación adicional -en cualquier caso, sobre la falta de auditoría de las cuentas de 2012, la empresa alegó que tal obligación no era exigible en la fecha del período de consultas-. Defendió que en la reunión de 17-1-13 hubo agresiones verbales y físicas, antes, durante y después de la misma, a resultas de lo cual uno de los miembros de la comisión negociadora sufrió un síncope. Siendo cierto que, a raíz de aquello, la empresa no quiso volver a reunirse con el comité, sin embargo siguió negociando a través de conversaciones telefónicas y remisión de escritos, proponiendo computar el tiempo de suspensión para vacaciones y pagas extraordinarias, así como el abono de las nóminas atrasadas si los trabajadores liberaban el inventario que tenían retenido, lo que mereció la negativa del comité. En relación con ese impago de las nóminas, la empresa explicó que, tras un retraso en el abono de la correspondiente a noviembre, los trabajadores de Zalla pararon la producción, lo que derivó en la imposibilidad de que la empresa pudiera hacer frente al pago de suministros en dicho centro, que fueron cortados. Sobre la convocatoria de la segunda reunión en Madrid, la demandada indicó que el comité podría haber acudido si hubiera querido, porque se le ofrecieron billetes a tal efecto, así como un teléfono gratuito para participar a distancia, lo que tampoco hicieron. La empresa negó que la comunicación individual a los trabajadores se hubiera llevado a cabo el mismo 1 de febrero en que estaban fechadas las cartas, alegando que se había hecho el 7 y 8 siguientes. También se opuso a su pretendida voluntad de extender a Zalla el acuerdo de Capellades, explicando que se había decidido suspender la totalidad de contratos del primer centro y solo de modo rotativo en el segundo, porque quería mantener un mínimo de producción y le resultaba excesivamente caro, dados sus problemas de tesorería, retomarla donde se había interrumpido por completo. UGT se opuso a la demanda, manifestando su expresa conformidad con los hechos 1 a 9 de la misma. Explicó que en Capellades la representación de los trabajadores está compuesta por CCOO (3 miembros) y UGT (5 miembros), y en Zalla por ELA (6 miembros) y LAB (2 miembros), y que todos ellos deseaban y solicitaron dos comisiones negociadoras diferenciadas; unanimidad en la que UGT hizo descansar



su alegación de que la negociación por centros había sido legítima. Seguidamente, UGT opuso las excepciones de falta de legitimación activa de la parte actora e incompetencia de jurisdicción de esta Sala, puesto que ELA no acredita representación en Capellades y el conflicto se circunscribe a Zalla, debiendo haberse acudido al correspondiente Juzgado de lo Social. Las excepciones fueron rechazadas por la demandante, que defendió que el ámbito del conflicto es la empresa en su conjunto puesto que la medida es única y merecerá una calificación judicial igualmente unívoca, y en dicho ámbito ELA posee implantación suficiente. **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 controvertidos fueron los siguientes: - En la reunión de 17-1-13 hubo una situación conflictiva, se produjeron agresiones físicas y verbales, antes, durante y después de la reunión. - No se celebraron las reuniones de 22 y 28 de enero de 2013 que estaban previstas, pero sí hubo comunicaciones escritas a los trabajadores del Centro de Zalla, así como contactos telefónicos, ofreciendo la empresa un número de teléfono gratuito. - La empresa no pagaba las nóminas de noviembre porque se había parado la producción y la empresa tenía dificultades de tesorería con cortes de suministro eléctrico por no poder pagar a los proveedores. - Hubo posibilidad de hacer contraofertas a las ofertas de la empresa en la reunión de 1-2-13 o por teléfono, habiéndose facilitado un número de teléfono gratuito al efecto. - Las cartas a los trabajadores están fechadas el 1- 2-13, si bien se notificaron los días 7 y 8 de febrero. - La empresa no ha propuesto formalmente al Centro de Zalla la extensión del acuerdo alcanzado en Capellades. - Dada la paralización de la producción en Zalla y no en Capellades, se entendió que la producción se podía atender en Capellades y por ello se acuerda allí *un* a suspensión rotativa y la suspensión total en Zalla. - Fueron los representantes de los trabajadores quienes solicitaron, por unanimidad, negociar por centros. - Las causas económicas y productivas alegadas por la empresa se fundamentan en problemas de tesorería. - No hay obligación de auditar las cuentas de 2012 en la fecha en que se lleva a cabo el período de consultas. Fueron hechos pacíficamente admitidos, los siguientes: - En la reunión del 17-1-13 se entregó la documentación legal y reglamentariamente exigida, y no se solicitó ninguna adicional. - La empresa ofreció por escrito que se pagarían las nóminas de los trabajadores de Zalla si ellos liberaban el inventario que tenían retenido y así poder venderlo y pagarles. - Se notificó el final del período de consultas a los representantes de los trabajadores aportándoles una copia de la comunicación remitida a la autoridad laboral. - La representatividad en los centros en Capellades es de 3 representantes de CCOO y 2 de UGT. En Zalla son 6 representantes de ELA y 3 de LAB.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** .- La empresa demandada forma parte del grupo empresarial JOFEL, que encabeza JOFEL INDUSTRIAL S.A.. El grupo consolida cuentas anuales.

**SEGUNDO** .- La empresa demandada tiene dos centros de trabajo. Uno situado en Capellades (Barcelona) con 77 trabajadores aproximadamente de plantilla, y otro en el municipio de Zalla (Vizcaya) con 103 trabajadores.

**TERCERO** .- La representación sindical existente en cada uno de los centros de trabajo es la siguiente: Centro de trabajo de Zalla (Vizcaya): ELA 6 representantes, LAB 3 representantes. Centro de trabajo de Capellades (Barcelona): UGT 2 representantes, CCOO 3 representantes. **CUARTO** .- El objeto social de la empresa consiste en la producción a partir de pasta de papel, de papel tisú en forma de jumbo (rollo de papel de gran tamaño) y de converting (producto en su formato final que usan el jumbo como materia prima tales como servilletas, papel higiénico, etc.). **QUINTO** .- De 2008 a 2012, las toneladas de papel vendidas por la empresa han sufrido una caída del 15%. Las ventas de converting han caído casi un 30%, mientras que las de jumbo han aumentado un 14%. La empresa experimenta graves tensiones de tesorería. De 2008 a 2012, el Grupo Jofel ha acumulado pérdidas por valor de unos 18 millones de euros, aunque en 2009 tuvo un beneficio de 200.000 euros. De 2008 a 2012, los ingresos de la empresa demandada cayeron un 13%, y, aunque los costes también disminuyeron, éstos resultaron superiores a los ingresos en 2012, originando que los resultados hayan pasado de 1,8 millones de euros en 2009 a pérdidas de 1 millón de euros en 2012. **SEXTO** .- Tras un retraso en el abono de la mensualidad de noviembre de 2012, en diciembre los trabajadores de Zalla pararon las expediciones del stock para su venta. Seguidamente se paró la producción de una de las máquinas de papel por falta de materia prima. En Zalla está cortado el suministro eléctrico por orden de la suministradora desde la semana siguiente a la parada de producción, y más tarde la suministradora de gas ordenó el corte del mismo. En consecuencia, la producción de la planta de Zalla se encuentra parada. **SÉPTIMO**.- La empresa comunicó en fechas 17 y 18 de Enero de 2013 a la representación de los trabajadores de los centros de trabajo señalados, la apertura de un período de consultas para la suspensión temporal de hasta 170 contratos de trabajo, en virtud de la concurrencia de causas de carácter económico y productivo. En dicha comunicación la empresa precisó que *"el procedimiento que se llevará a cabo consistirá en un único procedimiento, de carácter global con los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados, adoptándose, en su caso, medidas*



globales para la totalidad de los trabajadores que respondan a criterios generales." **OCTAVO** .- El mismo 17 de enero tuvo lugar la primera reunión del período de consultas, en el Centro de Negocios Elcano (Bilbao), con asistencia del comité de empresa del centro de Zalla y asesores de ELA y LAB. La empresa entregó la siguiente documentación, sin que se requiriera información adicional por los representantes de los trabajadores: - Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos de trabajo con inclusión del informe técnico correspondiente. - Informe técnico de las causas productivas. - Informe jurídico-legal relativo a las medidas a adoptar a la vista de las causas expuestas en la memoria técnica explicativa. - Poderes de representación. - Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma. - Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma. - Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos. - Criterios de designación de los trabajadores afectados. - Cuentas anuales auditadas e informe de gestión de la Sociedad Virtisú, S.L. correspondientes al año 2011. - Cuentas anuales de la Sociedad Virtisú, S.L. correspondientes al año 2012, las cuales se encuentran en proceso de auditoría, firmadas por el representante de la empresa que inicia el procedimiento. - Cuentas provisionales de la Sociedad Virtisú, S.L. a fecha 16 de enero de 2013, firmadas por el representante de la empresa que inicia el procedimiento. - Cuentas anuales auditadas consolidadas e informe de gestión consolidado del Grupo, correspondiente al ejercicio 2011. - Cuentas anuales consolidadas del Grupo, correspondiente al ejercicio 2012. - Cuentas provisionales del Grupo, a fecha 16 de enero de 2013. - Documentación fiscal acreditativa de la disminución persistente de ingresos o pérdidas (autoliquidaciones mensuales de IVA durante el período comprendido entre enero de 2011 y noviembre de 2012) y tabla resumen. - Información sobre la composición de la representación de los trabajadores. Copia de las actas de las últimas elecciones a representantes legales de los trabajadores celebradas en la Empresa. - Acciones formativas a desarrollar vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados. En esta reunión, la representación de los trabajadores planteó lo siguiente: *"Atendiendo al mejor interés de los comités de empresa de las dos plantas de producción, a razones de separación geográfica y ahorro de costes en la organización de las reuniones, se solicita por la parte social realizar la negociación por centros de trabajo"* . La empresa accedió a esta solicitud, de modo que la negociación se llevaría a cabo de manera diferenciada por centros de trabajo. Se acordó que las siguientes reuniones tendrían lugar el 22 y el 28 de enero de 2013, en el mismo lugar. **NOVENO** .- Tanto a la entrada como a la salida de la citada reunión con el comité de Zalla, se produjeron agresiones verbales -insultos- y físicas -empujones y persecuciones- por parte de trabajadores contra los representantes de la empresa. Ninguno de los agredidos lo denunció a la policía ni consta que la empresa transmitiera la situación a la autoridad laboral para que interviniera. Más tarde ese mismo día, Francisco , miembro del comité de empresa, sufrió un episodio médico por el que se requirió la presencia de una ambulancia. Refirió haber sufrido la pérdida de conciencia con recuperación rápida, diagnosticándosele un probable síncope vasovagal.

**DÉCIMO** .- El 18 de enero tuvo lugar reunión de período de consultas en Capellades con el Comité de empresa de dicho centro y asesores de CCOO y UGT. La representación de los trabajadores hizo exactamente el mismo planteamiento que en Zalla, solicitando a la empresa la negociación por centros de trabajo, a lo que la empresa accedió. Se acordó que las siguientes reuniones tendrían lugar el 23 y el 28 de enero de 2013, en el mismo lugar.

**UNDÉCIMO** .- El 21 de enero de 2013 la empresa comunicó telefónicamente al Secretario del Comité de Zalla que no acudiría a la reunión prevista para el día siguiente, al entender que no estaba garantizada la seguridad de los asistentes. No obstante, el Comité sí acudió. Tampoco tuvo lugar la reunión prevista para el día 28 de enero de 2013. **DUODÉCIMO** .- El 22 de enero de 2013 el periódico ABC publicó una noticia de la Agencia EFE titulada *"El comité denuncia que la dirección de Virtisú no acude a la reunión del ERE"*, en la que se expone que este órgano reprocha dicha falta de asistencia, y que *"La plantilla ha anunciado que se movilizará en defensa de sus puestos de trabajo y que el día 28 se concentrará de 13:00 a 15:00 horas en la plaza Pedro Equillor, frente del lugar de reuniones con la empresa, puesto que para ese día tienen una reunión con la misma."* **DECIMOTERCERO** .- El 23 de enero de 2013 tuvo lugar la segunda reunión en Capellades, en la que se discutieron, entre otras cuestiones, la duración de la medida y los calendarios de suspensión, aportándose contrapropuestas por los representantes de los trabajadores.

**DECIMOCUARTO** .- El 29 de enero de 2013 la empresa redactó escrito dirigido al comité de empresa de Zalla, en el que manifestó su voluntad de continuar con el diálogo, y a tal efecto mantuvo que no harían las denuncias oportunas por las agresiones sufridas tras finalizar la primera reunión. Sin embargo, para evitar que las mismas se repitieran, ratificó su decisión de suspender las reuniones programadas. En esta comunicación la empresa declaró estar buscando financiación para realizar el inventario existente en la planta y abonar las nóminas atrasadas. También indicó estar reconsiderando alguno de los puntos de su propuesta inicial, en orden a trasladar al comité su propuesta final esa misma semana. En el escrito consta que fue remitido por mail y burofax. El burofax se emitió el 31 de enero a las 19.57 h. y fue recibido el 1 de febrero de 2013 a las 11.45 h.



**DECIMOQUINTO** .- El 30 de enero de 2013 tuvo lugar la tercera y última reunión en Capellades, en la que se alcanzó un preacuerdo posteriormente ratificado en asamblea por los trabajadores del centro.

Sus términos son los siguientes: -Se acuerda la suspensión temporal de hasta 71 contratos de trabajo en el centro de trabajo de Capellades conforme a las condiciones, períodos y términos establecidos en el Acuerdo. -Las suspensiones se llevarán a cabo los días señalados en el calendario que se adjunta al acta, realizado conforme a un reparto equitativo, en la medida de lo posible, y de acuerdo con criterios productivos. -La empresa abonará el 4º pago de la paga extraordinaria de navidad de 2012 y las antigüedades devengadas en el año 2012 en la primera semana del mes de abril de 2013. -El tiempo de suspensión de los contratos de trabajo se computará como tiempo de trabajo a efectos del devengo de vacaciones y de la paga extra de junio de 2013. **DECIMOSEXTO**.- El 31 de enero de 2013 la empresa dirigió comunicación al comité de empresa de Zalla en la que plasmó su oferta para alcanzar un acuerdo, indicando que estaba basada, con carácter general, en el acuerdo firmado el día anterior en Capellades, si bien con las necesarias modificaciones derivadas de que Zalla se encontraba sin actividad. La propuesta era del siguiente tenor: -Suspensión temporal de los contratos de la totalidad del personal de la planta durante un máximo de 6 meses dentro de 2013. -Cómputo del tiempo de suspensión de los contratos de trabajo como tiempo de trabajo a efectos del devengo de vacaciones y de la paga extra de junio de 2013. -Si los trabajadores liberan los inventarios de la planta, la empresa procedería a su venta y entrega a los clientes, comprometiéndose a destinar el importe obtenido de la venta al pago de las nóminas atrasadas.

En esta comunicación también se convocó al comité de empresa a una reunión al día siguiente, 1 de febrero de 2013, a partir de las 16 h. en Madrid. La empresa se haría cargo de gestionar y abonar los billetes de ida y vuelta de los miembros del comité que decidieran acudir, así como de dos de sus asesores. Igualmente, para el caso de que prefirieran no desplazarse, puso a su disposición un número de teléfono gratuito en orden a mantener una reunión mediante conferencia telefónica, indicando que estarían disponibles a tal efecto a las 12 h. El comité no acudió a la reunión ni utilizó la vía telefónica alternativa.

**DECIMOSÉPTIMO** .- La empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de ambos centros la finalización del período de consultas y su decisión de suspender los contratos, mediante la entrega de copia de la comunicación en este sentido dirigida a la autoridad laboral. **DECIMOCTAVO** .- Los trabajadores de Zalla recibieron notificación de la empresa comunicándoles la suspensión de sus contratos, mediante carta fechada el 1-2-13. **DECIMONOVENO** .- El 2 de abril de 2013 la empresa solicitó declaración de concurso voluntario por insolvencia, ante el Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Bilbao. **VIGÉSIMO** .- El 3 de abril de 2013 tuvo lugar procedimiento de mediación ante el SIMA, finalizado sin acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

## 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 124. 1 a 10 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 previsto 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: -El primero y el cuarto constan en el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (documento 11 del expediente administrativo que obra en autos) y no se controvertieron en el juicio. -El segundo y el tercero resultaron pacíficamente admitidos. -El quinto se deduce de la memoria e informe técnico, que fueron reconocidos de contrario. El informe fue ratificado por su autor, que depuso como testigo perito, y que manifestó, contra lo sugerido por la parte actora, que la situación de pérdidas es tanto del grupo como de la empresa demandada, habiéndose tenido en consideración tanto los resultados consolidados como los específicos de VIRTISÚ. -El sexto no fue controvertido en cuanto a la existencia de la deuda salarial. La paralización de la producción consta en el informe técnico, que los representantes de los trabajadores recibieron al inicio del período de consultas sin que manifestaran nada al respecto. También se deduce del testimonio de D. Nicolas, que en principio carecería de crédito a estos efectos como Director General de la empresa que admitió tener interés en la desestimación de la demanda, pero que no fue intentado rebatir en este extremo por la parte actora sino que preguntó por las fechas de corte de suministro. -El séptimo se deduce de la comunicación que obra como documento 1 del ramo de prueba de ELA (descripción 34 de autos) y documento 1 del ramo de la empresa (descripción 49 de autos), ambos reconocidos de contrario. -El octavo se aprecia en la comunicación que obra como documento núm. 1 de ELA (descripción 34 de autos), reconocido de adverso.- No fue controvertida la entrega de toda la documentación legal y reglamentariamente exigible, así como tampoco lo fue la inexistencia de reclamación alguna de documentación adicional.- Lo referente a la negociación por centros y el calendario



de reuniones consta en el acta que puede verse como documento 2 del ramo de prueba de ELA (descripción 35 de autos), reconocido de contrario. -El noveno se basa en el testimonio de D. Valeriano , autor del informe técnico y que en calidad de tal asistió a la reunión. La parta actora solo le preguntó por la existencia de tensión durante la reunión, no intentando rebatir que existieran episodios violentos antes y después.- El probable síncope del miembro del comité de empresa consta en el parte médico que obra como documento 9 de la empresa (descripción 61 de autos), que fue reconocido de contrario.- La falta de denuncia a la policía fue reconocida por el Sr. Nicolas . -El décimo puede verse en el acta que obra como documento núm. 3 de ELA (descripción 36 de autos), reconocido de contrario. -El undécimo no fue controvertido. -El duodécimo se deduce del documento 13 de ELA (descripción 46 de autos), reconocido de adverso. -El decimotercero se observa en el acta que obra como documento 4 de ELA (descripción 37 de autos), reconocido de contrario. -El decimocuarto se aprecia en el documento 7 del ramo de ELA (descripción 40 de autos), que fue reconocido de contrario. Las fechas y horas de imposición y recepción del burofax se aprecian en el documento 3 de la empresa (descripción 52 de autos), reconocido de adverso. -El decimoquinto se deduce de las actas que obran como documentos 5 y 6 de ELA (descripciones 38 y 39 de autos), reconocidos de contrario.- Los términos del acuerdo se sintetizan adecuadamente en el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. -El decimosexto se deduce del acta que figura como documento 8 de ELA (descripción 41 de autos), reconocido de contrario.- No se controvertió que el comité no asistiera ni llamara por teléfono; solo se discutió la veracidad de la puesta a disposición de un número de teléfono gratuito, lo que ha quedado acreditado. -El decimosexto no fue controvertido, obrando las comunicaciones en documento 5 de la empresa (descripciones 54 y 55 de autos), reconocido de contrario. -El decimoctavo se aprecia en el documento 9 de ELA (descripción 42 de autos), reconocido de contrario. -El decimonoveno se deduce del documento 8 de la empresa (descripción 58 de autos), reconocido de adverso. -El vigésimo se deduce del acta que obra como documento 12 de ELA (descripción 45 de autos), reconocido de contrario.

**TERCERO** . - UGT alegó falta de legitimación activa de ELA e incompetencia de esta Sala para conocer del presente conflicto, razonando que este último queda circunscrito a lo ocurrido en el centro de Zalla y, en este sentido, no excede del ámbito de una Comunidad Autónoma, y que ELA no posee implantación en el centro de Capellades. No compartimos esta lectura propuesta por el sindicato demandado. El ámbito del conflicto en la impugnación de esta medida empresarial no puede ser otro que el que abarca a los dos centros afectados por la misma, sin perjuicio de que en uno se haya alcanzado acuerdo y en otro no, y que se centre la discusión en lo ocurrido en uno de ellos. Distinto sería que la empresa hubiera llevado a cabo un proceso de suspensión de contratos solo en uno de sus centros, o incluso en ambos pero por causas diferenciadas; eso habría permitido una impugnación individualizada, circunscribiéndose el ámbito del conflicto al concreto centro afectado en cada caso. Sin embargo, aquí la empresa enarboló una única iniciativa, que luego, por acuerdo de las partes, se estructuró en dos procesos negociadores separados con resultado dispar, pero esto último no modifica la naturaleza unitaria de la medida y de su impugnación, para lo que ELA está legitimado puesto que ostenta implantación suficiente en la empresa. En sentido similar, aunque en relación con un órgano unitario, nos pronunciamos en SAN 1-4-13 (proc. 17/2013 ), en la que también se había negociado la suspensión contractual por centros de trabajo alcanzando acuerdo solo en uno de ellos, fuera de Álava, y se alegaba que el comité intercentros demandante sólo poseía legitimación en los centros de dicha provincia. Como allí mantuvimos, impugnada la medida empresarial en su conjunto, el litisconsorcio activo de todos los representantes de los trabajadores *"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"*. Por lo expuesto, las excepciones son desestimadas.

**CUARTO** .- Despejados los óbices procesales, hemos de analizar a continuación si la medida adoptada por la empresa se ajustó a derecho o, como pretende el sindicato demandante, no fue así. La primera razón que se esgrime por ELA para defender que la suspensión contractual ha de declararse nula, es que el período de consultas no fue único y global para toda la empresa, sino que se llevó a cabo una negociación por centros, dando lugar a una solución diferenciada para cada uno. Esta Sala siempre ha rechazado que, ante medidas que afectan a varios centros de trabajo, quepa parcelar el período de consultas negociando por centros. Lo ha dicho tanto en relación con medidas de flexibilidad externa como interna, apoyándose a tal efecto, entre otros extremos que se repasarán seguidamente, en la propia dicción literal de los preceptos legales de aplicación, que aluden, sin fisuras, a **un** período de consultas y no abren la posibilidad de articular varios de modo simultáneo (en lo que aquí interesa, encontramos esa referencia al período de consultas en singular en el apartado primero del art. 47 ET ). La voluntad del legislador es, por tanto, clara, y queda apuntada también en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 en relación con los despidos colectivos, cuando indica que su impugnación judicial *"permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido"* . Solución homogénea que solo es posible si se asume que la medida también ha de serlo,



de modo que resultan rechazables las fórmulas de negociación parcelada que puedan dar lugar a medidas heterogéneas.

**QUINTO** .- Sobre la base de esta convicción, la Sala declaró ultra vires la regulación contenida en el RD 801/2011, que permitía la negociación del período de consultas centro por centro en los despidos colectivos ( SSAN de 25-07-2012 , 16-11-2012 , 21-11-12 ). Los argumentos en los que sentamos tal declaración, que se desgranar en los dos primeros pronunciamientos, fueron los siguientes: "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 ".

**SEXTO** .- Contra todo pronóstico, la declaración de ultra vires del RD 801/2011 no solo no impidió que su sucesor, el RD 1483/2012, reiterara la posibilidad de parcelar la negociación por centros, sino que en dicha norma se omitió cualquier clase de razonamiento que permitiera descartar el vicio apuntado. Sencillamente, la Exposición de Motivos admite que " En estos aspectos comunes, el Reglamento aprobado por el presente real decreto es tributario de su predecesor, garantizando así una cierta continuidad en la práctica jurídica ya implantada durante el tiempo de su vigencia ". Así, el art. 6.2 de la norma reglamentaria vigente, relativo a la comunicación del inicio del procedimiento de despido colectivo a la autoridad laboral, establece que el empresario deberá especificar, " 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 ", y el art. 28.3, sobre el régimen de adopción de los acuerdos en período de consultas, indica 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 ". Nótese cómo el RD 1483/2012 no solo ha mantenido la posibilidad de negociar por centros sino que ha ido mucho más allá que el RD 801/2011, puesto que, mientras este exigía acuerdo en cada uno de los centros para entender que el período de consultas había finalizado de modo pactado ( art. 14.4 ), en cambio la nueva norma reglamentaria viabiliza que se alcancen acuerdos en unos centros y en otros no, lo que quiebra de modo absoluto aquella homogeneidad que el legislador declara buscar. Evidentemente, tanto por razones de convicción jurídica como de elemental coherencia, hemos de concluir que esta regulación incurre también en el vicio de ultra vires que ya habíamos denunciado en su predecesora.

**SÉPTIMO** .- Con este panorama normativo, la Sala hubo de pronunciarse recientemente sobre una medida de suspensión colectiva de contratos a la que era de aplicación el RD 1483/2012, lo que nos dio ocasión de plasmar detenidamente nuestra posición al respecto ( SAN 1-4-13, proc. 17/13 ): " 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 procedimiento 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." En definitiva, pues, tampoco en el caso de una suspensión colectiva de contratos de trabajo resulta ajustada al marco legal la negociación centro a centro.

**OCTAVO** .- Lo anterior conduce inexorablemente a la declaración de nulidad de la medida -de toda en su conjunto, tanto en Zalla como en Capellades-, por las reiteradas razones de coherencia con la posición previamente mantenida y fundamentada por esta Sala. El argumento esgrimido por UGT de que, habiéndose



decidido la negociación por centros por unanimidad de los representantes de los trabajadores, el resultado, de haberse negociado globalmente, no habría variado, cae por su propio peso, pues, de un lado, la negociación conjunta podría haber discurrido por otros derroteros que es imposible conocer, y de otro, incluso manteniéndose las posiciones actuales, la distribución de representatividad existente en la empresa habría imposibilitado un acuerdo final, siendo esto último prueba de que la parcelación de la negociación rompió artificialmente el equilibrio real de fuerzas sindicales en el ámbito de la empresa. No escapa a la Sala que quienes instaron la negociación por centros fueron los representantes de los trabajadores, con la aquiescencia de la empresa, y es uno de los sindicatos presente en la negociación, que no solo no se opuso a ello sino que, como decimos, lo impulsó, el que ahora lo utiliza para impugnar la medida que no dio el resultado por él esperado. Esta conducta es absolutamente reprochable y debería llamar a una seria reflexión ética, pero no empece a que seamos deudores de nuestro criterio, asentado en la consideración de orden público que tiene la materia examinada.

**NOVENO** .- En relación con la doctrina sintetizada en este pronunciamiento, somos conscientes de la difícil situación en que se encuentran empresas y representantes de los trabajadores, que actúan conforme a lo dispuesto por una norma que creen vinculante y que, sin embargo, aquí defendemos que resulta inaplicable, viéndose envueltos en una situación de inseguridad jurídica que no han provocado pero de la que son las principales víctimas. Mientras no se pronuncie el Tribunal Supremo, está en manos del legislador despejar las deficiencias normativas que esta Sala tiene la obligación de no soslayar en la formación de su convicción jurídica. Dicho lo anterior, queremos igualmente indicar que, habiéndonos pronunciado ya en reiteradas ocasiones sobre la nulidad de las medidas de flexibilidad interna y externa en las que el período de consultas se parcela negociando centro a centro, y mientras el Tribunal Supremo no confirme o revoque nuestro criterio, harán bien en tenerlo en cuenta quienes participen en la negociación de períodos de consulta que, por su ámbito, sean revisables ante esta Sala, no proponiendo, aceptando o acordando fórmulas de negociación distinta de la global para todo el ámbito de la medida, que es lo que contempla el legislador y permite el desarrollo reglamentario. Insistimos: ello sin perjuicio, naturalmente, del criterio que imponga finalmente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a quien corresponde despejar definitivamente las dudas sobre la concurrencia de ultra vires en esta materia.

**DÉCIMO**.- Por lo expuesto y razonado en los fundamentos de derecho precedentes, procede declarar la nulidad de la medida impugnada sin necesidad de pronunciarnos sobre las restantes causas de pedir.

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

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

## FALLAMOS

Que, estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por ELA. contra VIRTISU SL: Felicísimo , Jenaro , Obdulio , Teodosio , Jesús María (REPRESENTANTES TRAB.DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VIRTISU SL EN CAPELLADES(BARCELONA); CENTRAL SINDICAL LAB,declaramos la nulidad de la medida adoptada por la empresa de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de los centros de Capellades (Barcelona) y Zalla (Vizcaya), y la condenamos a reponerlos en la situación previa a la suspensión de sus contratos, abonándoles los salarios dejados de percibir hasta la fecha de dicha reanudación o, en su caso, las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestación por desempleo durante el periodo de suspensión.

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 Letrado 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 000082 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, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, 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, 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, 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

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ