



Roj: **STSJ CV 1772/2013 - ECLI: ES:TSJCV:2013:1772**

Id Cendoj: **46250340012013100500**

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

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **23/04/2013**

Nº de Recurso: **4/2013**

Nº de Resolución: **920/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA MONTES CEBRIAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 1772/2013,**
STS 3324/2014

1 Proced.Unic.Instancia 4/13 y acum.

Proced en Única Instancia - 000004/2013

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. FRANCISCO JOSÉ PÉREZ NAVARRO

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. MARÍA MONTÉS CEBRIÁN

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. TERESA PILAR BLANCO PERTEGAZ

En Valencia, a veintitrés de abril de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA N° 920 de 2.013

En el Proced en Única Instancia - 000004/2013,seguidos sobre DESPIDO COLECTIVO, a instancia de Natividad (CPAT) Y TRES MAS (MIEMBROS COMITE EMPRESA , Juan Francisco , Bernardino , María Rosario y CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO- PV, contra CORPORACION PUBLICA EMPRESARIAL VALENCIANA, VAERSA,VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS S A, CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS,TERRITORIO DE MEDIO AMBIENTE DE LA G.V., VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS SA (VAERSA) y CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURA, TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE DE LA G.V., habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. MARÍA MONTÉS CEBRIÁN.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 enero 2013 tuvo entrada en la Secretaria de ésta Sala de lo Social demanda de impugnación de despido colectivo siendo parte demandante los miembros del comité de empresa de la mercantil demandada D^a Natividad , D. Juan Francisco , D. Bernardino y D^a María Rosario integrantes de la Agrupación de trabajadores "CPAT, Colectivo de Personal Administrativo y Técnico" y demandada la entidad VAERSA, VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS SA, CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO DE MEDIO AMBIENTE DE LA G.V. y CORPORACION PUBLICA EMPRESARIAL VALENCIANA. En el suplico de la demanda se interesaba la declaración de nulidad de la decisión extintiva. Siendo admitida a trámite dicha demanda por AUTO de fecha 28 enero 2013 .

SEGUNDO.- El día 21 enero 2013 tuvo entrada otra demanda presentada por la COMISION EJECUTIVA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS UGT contra las mismas partes e idéntico objeto, interesándose en la misma se declarara la nulidad de la medida de despido adoptada.



TERCERO.- Con fecha 28 enero 2013 se presentó demanda por la FEDERACION SINDICAL DE CCOO DEL PV. contra la empresa VAERSA, VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS SA, CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO DE MEDIO AMBIENTE DE LA G.V. y CORPORACION PUBLICA EMPRESARIAL VALENCIANA en la que se solicitaba la declaración de nulidad de la decisión extintiva o subsidiariamente que la misma no era ajustada a derecho.

CUARTO.- Mediante auto dictado el 28 enero 2013 esta Sala acordó la acumulación 1.-Se acuerda la acumulación de los procesos núm.PIN6/13, PIN 8/13, y el núm. 000004/2013, seguidos respectivamente a instancia de Comisión ejecutiva de la Federación de Servicios Públicos de UGT, Confederación Sindical de CCOO-PV y de CPAT, Colectivo de Personal Administrativo y Técnico, contra VAERSA, VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS SA y CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO DE MEDIO AMBIENTE DE LA G.V. 2.-Dar traslado al empresario demandado VAERSA,VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS SA, requiriéndole para que en el plazo de CINCO DIAS presente, preferiblemente en soporte informático (con tantas copias como partes), la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral de su resultado. Igualmente se ordena a la empresa demandada notifique a los trabajadores que puedan ser afectados por el despido colectivo, la existencia de este proceso, para que en el plazo de 15 días comuniquen al órgano judicial domicilio a efectos de notificaciones.3.-Oficiéase a la autoridad laboral interesando copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo. 4.-Se señala para que tenga lugar el acto del juicio el próximo día 6 de marzo de 2013, a las 10,00 horas, instando a las partes a darse traslado de la prueba documental o pericial de gran volumen o complejidad, o a su aportación anticipada, al menos cinco días antes de la fecha anunciada. 5.-En cuanto a la solicitud de prueba se dispone lo siguiente: Se admite el interrogatorio de la empresa demandada. Requírase a las demandadas para que aporten las documentales solicitadas en las demandas con una antelación mínima de cinco días antes del juicio. Se accedió asimismo a las pruebas interesadas y se señaló el día 5 de marzo de 2013 para los actos de intento de conciliación y juicio. Llegado dicho día se acordó la suspensión ante la petición de prueba por parte de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios Públicos UGT convocándose a las mismas para el día 15 de abril. A su vez se presentó escrito por parte del sindicato codemandante FSP-UGT-PV postulando la ampliación de la inicial demanda contra la entidad Corporación Pública Empresarial Valenciana explicando los motivos de dicha ampliación en los términos que constan en el escrito de fecha 20/3/2013. Dicho sindicato instó la petición de prueba postulada de forma precedente frente a la empresa demandada a lo que se accedió mediante proveído dictado al efecto.

QUINTO.- En el correspondiente acto de juicio celebrado en la fecha mencionada la parte actora se ratificó en sus peticiones y la demandada se opuso a las respectivas demandas. Se practicaron las pruebas propuestas por ambas partes y que consistieron en prueba documental y testifical en los términos que aparecen recogidos en la grabación realizada de dicho acto de juicio, terminando el acto con elevación de las conclusiones definitivas.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos, S.A. (en adelante, Vaersa) es una empresa de titularidad pública cuyo capital social se encuentra suscrito al 100 % por la Generalitat Valenciana, de acuerdo con el art.5 del Texto Refundido de la Ley de la Hacienda Pública de la Generalitat Valenciana , siendo considerada medio instrumental y técnico de la Administración de la Generalitat Valenciana. La misma está obligada a realizar los trabajos que le encomiende dicha Administración mediante las denominadas encomiendas de gestión. Dicha sociedad se encuentra adscrita a la Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente (abreviado, CITMA) en virtud de lo dispuesto en el art. 4.3 del Reglamento Orgánico y Funcional de dicha Consellería (DOCV 24/12/2012) ostentando la Presidencia del consejo de administración a propia Consellera Doña Maite y la Vicepresidencia D. Manuel que a su vez ostenta el cargo de la Dirección General del departamento de medio natural de la indicada Consellería.

A su vez la empresa codemandada Corporación Pública Empresarial Valenciana (CPEV) fue creada por la Ley 9/2011, de 26 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat Valenciana con la finalidad de proceder a una reestructuración y ordenación del sector público empresarial. Dicha entidad aparece constituida para ejercer funciones sobre las sociedades mercantiles que poseen participación mayoritaria de la Generalitat Valenciana, entre las que figura la codemandada Vaersa. Por Decreto 83/2012, de 1 de junio, del Consell de la G.V., se procedió a la aprobación del reglamento de dicha Corporación. Finalmente, el Decreto Ley 7/2012, de 19 de octubre, del indicado Consell dictado para el desarrollo de medidas de reestructuración del sector público empresarial menciona a Vaersa como una de las empresas públicas cuyas acciones van a ser incorporadas a la Corporación así como el procedimiento de adscripción del personal de Vaersa.



(circunstancias no controvertidas y que además se desprenden de los documentos obrantes a los folios 482 y siguientes de los autos y aportados junto al escrito de ampliación de demanda por parte del Sindicato FSP-UGT-PV)

SEGUNDO.- La referida sociedad Vaersa se integra, en consecuencia, dentro del sector público empresarial de la Generalitat Valenciana. Su objeto es la realización de servicios relacionados con la gestión medioambiental encomendados por diferentes Consellerías incluyéndose la realización de todo tipo de obras, servicios y gestión en materia de medio ambiente, recurso hídricos, cambio climático, ordenación del territorio, paisaje y del litoral, agricultura, ganadería y pesca. Igualmente está obligada a participar y realizar por encargo de la administración de la Generalitat Valenciana tareas de emergencia y protección civil, es especial, la intervención en catástrofes medioambientales, desarrollando también tareas de prevención de riesgos (art. 4 de la Ley 12/2010, de 21 de julio de la Generalitat , de medidas urgentes para agilizar el Ejercicio de Actividades productivas y la creación del empleo (DOCV de 22/7/2010). La sociedad Vaersa se encuentra sujeta al régimen de contabilidad pública, teniendo obligación de rendir cuentas a la Sindicatura de Comptes. A requerimiento de éste Tribunal, previa petición efectuada por una de las organizaciones demandantes, se requirió mediante escrito de fecha 6/3/2013 a la Sindicatura de Comptes de la aportación del correspondiente informe de la empresa pública Vaersa en relación al ejercicio económico 2011, constando la remisión del indicado informe, cuyo contenido literal aparece unido a los autos con los folios 458 a 479. Constan asimismo los Informes provisional y definitivo de fiscalización sobre las encomiendas de gestión suscritas entre la empresa pública Vaersa y la Consellería codemandada emitidos por la Intervención General de la Consellería de Hacienda y Administración Pública de la G.V. en relación al ejercicio 2011. De las conclusiones señaladas en el informe definitivo se desprende la existencia de un sobre coste por parte de la Consellería demandada respecto a su presupuesto de 3,8 millones de euros por las encomiendas gestionadas durante 2011 y que se podría haber evitado mediante la gestión de los trabajos, sin intermediación de Vaersa, así como de una mayor tributación respecto a la sujeción al IVA respecto a dichas encomiendas. Igualmente se censura el recurso a la encomienda de gestión sin tenerse en cuenta el carácter excepcional de aquella al ordenarse la ejecución de funciones que deberían desempeñar los funcionarios y señalándose como recomendaciones: el arbitrio de un procedimiento para que las actuaciones de Vaersa se facturaran teniendo en cuenta solo los costes directos e indirectos imputables a cada una de las actuaciones; que la Consellería debería iniciar proceso de reclamaciones de ingresos indebidos por cuotas de IVA indebidamente repercutidas por Vaersa a CITMA debiendo ésta realizar un estudio detallado de sus necesidades de personal con objeto de que no se realizaran encomiendas que supusieran sobrecostes; reducción de las encomiendas a los casos estrictamente necesarios con una motivación concreta. Finalmente se indicaba que Vaersa debía ajustar sus criterios de selección a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad debiendo ajustar su actuación para evitar que su gestión de personal genere a la G.V. nuevos costes por indemnización por despido. Asimismo se constata que Vaersa en relación a las encomiendas de gestión a fecha 31/12/2011 contaba con un beneficio superior a los 2, 8 millones de euros.

(Documentos números 388 a 456 de los autos)

TERCERO.- Vaersa quedaba conformada con una plantilla formada por 1.441 trabajadores, contando con centros de trabajo existentes en las tres provincias de ésta Comunidad Valenciana. Las relaciones laborales entre partes vienen regidas por las disposiciones contenidas en el II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana. Los trabajadores de la indicada empresa venían desarrollando principalmente sus funciones en dos áreas: los denominados servicios centrales de la entidad y el personal adscrito a encomiendas de gestión. Entre finales del año 2011 y comienzos de 2012 el director general de Vaersa comunicó a un colectivo de trabajadores de dicha empresa el reconocimiento y adquisición de la condición de trabajador fijo de la empresa que mantenían una naturaleza temporal del vínculo laboral con asignación en su caso de las funciones encomendadas a cada trabajador, centro de trabajo y servicio profesional. Igualmente se relacionaba a los trabajadores que procediendo a una modificación de su contrato de trabajo pasaban a prestar servicios como trabajadores fijos discontinuos durante 9 meses al año.

(bloque de documentos aportados por la parte demandada en el acto de juicio)

CUARTO.- En fecha 31/7/2012 se inició la publicación de una licitación para el servicio de asesoramiento jurídico para la preparación, negociación y ejecución de las medidas laborales necesarias para llevar a cabo la tramitación y negociación de un despido colectivo que afectaba al personal laboral de Vaersa adjudicándose dicho servicio de asesoramiento en fecha 21/8/2012 a la entidad Deloitte Abogados, S.L. por un importe de 29.000 euros IVA excluido respecto el lote nº 1 y por importe de 6.240 euros el lote nº 2 a favor de Albiol Abogados, SLP . En fecha 12/9/2012 tuvo lugar una primera reunión entre la representación legal de los trabajadores, la dirección general de la empresa demandada y letrados de la mencionada firma en la que se comunicó a la parte social de la comisión negociadora del Convenio Colectivo el inicio de un



procedimiento de despido colectivo e instándose al nombramiento de una comisión para negociar. Mediante escrito de 6/11/2012 se convocó a la representación legal de los trabajadores para el inicio de procedimiento de despido colectivo fijándose la convocatoria para el día 9/11/2012. En ésta fecha la empresa entregó a los representantes legales de los trabajadores el escrito de comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo respecto a **la extinción de 439 contratos de trabajo** por la concurrencia de causas objetivas, en concreto, productivas y organizativas, con inicio del período de consultas de 30 días. En la misma fecha de 9/11/2012 se trasladó dicha comunicación a la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social).

QUINTO.- Junto al escrito de comunicación por parte de la empresa se hizo entrega a los representantes legales de los trabajadores de la siguiente documentación:

a) listado del personal afectado reseñándose el número y la clasificación profesional de los trabajadores desglosándose el listado por cada una de las provincias que integran esta Comunidad.

b) memoria explicativa de las causas del despido por causas organizativas y productivas que afectaban al personal adscrito a encomiendas y a los servicios centrales de la entidad con un nuevo organigrama con la nueva división de los Servicios generales desglosándose dichos servicios en cuatro Áreas de negocio (departamento de obras y proyectos, departamentos de servicios, departamento de residuos y área de apoyo técnico y gestión) así como el número de personal total para cada departamento. Se aportaron anexos correspondientes a los informes económicos de los ejercicios 2009 a 2011 de Vaersa, Documentación administrativa correspondiente a 53 encomiendas de gestión pertenecientes a los siguientes departamentos: 6 a Gestión forestal y medioambiente; 17 al Gabinete técnico de proyectos; 26 a Infraestructuras agrarias y servicios y 4 a Desarrollo de infraestructuras de Residuos. Se aportaba igualmente documentación correspondiente a diferentes comunicaciones de distintas direcciones generales de la Consellería codemandada así como resoluciones dictadas por la misma Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente por las que en virtud de acuerdos adoptados por el Consell de la Generalitat en reunión celebrada el 27 de abril de 2012 se declaraba la no disponibilidad de crédito y la necesidad de reducir en un 35 % los créditos afectados a las distintas encomiendas de la empresa Vaersa con referencia a las encomiendas afectadas, así como al importe de la reducción (folios 1 a 39 del índice de documentación aportada en soporte DVD por la empresa demandada). En dichas resoluciones de reducción presupuestaria relacionados con los expedientes o encomiendas afectadas no se realizaba mención alguna a la concreta definición de los medios humanos y materiales a disponer en el desarrollo del proyecto o encomienda.

c) También se hacía mención a la entrega de un documento correspondiente al Plan de Recolocación Externa y Medidas de Acompañamiento Social.

SEXTO .- En las conclusiones de la memoria aportada se consignaban las causas objetivas -productivas y organizativas- que justificaban, a criterio de la empresa, la extinción de 439 contratos de trabajo, centrándose aquellas dentro de un contexto económico negativo promovido por la situación de crisis que atraviesa la economía española que obliga a los poderes públicos a corregir desequilibrios macroeconómicos con singular importancia a la reducción del déficit público y se delimitaba la propia reducción de los presupuestos tanto de la Generalitat Valenciana como de Vaersa para los ejercicios 2012 y 2103. Así, en el año 2012 la GV contaba con unos presupuestos que en relación a 2013 suponían una variación en -6,98 % y en relación a Vaersa el cambio representaba una variación en -17,65 %. Se señalaba que dado que Vaersa constituía una sociedad mercantil pública que había sufrido una reducción del presupuesto de más de 50 encomiendas de gestión derivadas del ajuste presupuestario se imponía realizar una reorganización de los medios materiales y humanos de las encomiendas prestadas con ajuste de la plantilla actual y que se centraba en acciones de reducción del número de encomiendas que se ordenan así como acciones sobre las encomiendas ya adjudicadas.

(folios 1777 a 1779 del índice de documentación en soporte electrónico)

SÉPTIMO.- En la referenciada memoria se especificaba la relación de los 439 trabajadores afectados designándose el número y la clasificación profesional. Dicha relación contenía la distribución del personal afectado adscrito a encomiendas y del personal adscrito a servicios centrales con detalle de las diferentes categorías y que conformaban un tal de 394 trabajadores respecto a las encomiendas y 45 trabajadores en relación a los servicios centrales. A su vez se realizaba el desglose respecto al personal afectado por clasificación profesional y provincia. Así en la de Alicante el número total de afectados ascendía a 72, En Castellón a 44 y en Valencia a 323 trabajadores, completándose así el total de 439 trabajadores.

(Folios 1762 a 1769 del índice de documentación en medio electrónico)

OCTAVO.- Como criterios de selección del personal afectado se indicaba que si bien la relación nominal para fijar los trabajadores correspondía a la empresa mediante un sistema de valoración objetiva los detonantes



de la necesidad de llevar a cabo la amortización de puestos de trabajo se concretaban en la existencia de reducciones presupuestarias, de reducción de la demanda mediante las encomiendas que finalizan y el redimensionamiento de trabajadores dentro de los servicios centrales. Para determinar la afectación en la relación nominal de los trabajadores adscritos a encomiendas se fijaron como criterios:

Formación y/o especificidades de gestión en el ámbito territorial en el que desarrollan sus funciones.

Criterios técnicos: conocimientos técnicos para el desempeño de las funciones adscritas al puesto, titulación, habilidades profesionales a lo largo de la relación laboral, capacidad de trabajo en equipo, valoración de la productividad, valoración de las aptitudes y de las actitudes.

Ostentar la calidad de miembro del Comité de empresa o Delegado sindical.

Antigüedad.

En la determinación de los criterios de afectación para trabajadores adscritos a servicios centrales se alude a la necesidad de reducir el número de empleados indirectos ante la disminución del volumen de trabajo equilibrándose actividad y mano de obra asignada con valoración de parámetros del grado de satisfacción empresarial respecto al trabajo realizado.

(folios 1770 a1771 índice DVD)

NOVENO.- Se delimitó por la empresa el período de ejecución de las extinciones mediante tres bloques: ejecución inmediata a realizar en el plazo de una semana tras el fin del período de consultas afectando a las encomiendas finalizadas previamente y a todas las amortizaciones practicadas en los servicios centrales de la sociedad; ejecución a fecha 31/12/2012 en relación a las encomiendas que finalizan en dicha fecha; ejecución posterior a 31/12/2012 respecto a las extinciones que derivan de encomiendas que finalizarían en meses posteriores, en concreto a 31 de enero de 2013, 28 de febrero, 31 de marzo 30 de abril y 30 de junio de 2013. Se detallaba el número y categoría profesional de las extinciones de contrato en base a los tres períodos

(folios 1772 a1776 índice DVD)

DÉCIMO.- En el denominado Plan de Recolocación Externa y Medidas de Acompañamiento Social de Vaersa se alude a lo dispuesto en el art. 51.10 del ET y al art. 9 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, señalándose que la empresa ofrecerá a los trabajadores afectados la posibilidad de acogerse a un Plan de recolocación externa que contratará con una Empresa de Recolocación Autorizada así como que dicho Plan se diseñará para un mínimo de 6 meses e incluirá medidas efectivas adecuadas a su finalidad tales como intermediación para la puesta en contacto de ofertas de trabajo, orientación y formación profesional así como atención personalizada para el asesoramiento destinado a la recolocación. Como Medidas previstas para evitar o reducir los despidos se destacaba la recolocación interna dentro de la misma empresa, la movilidad funcional o geográfica, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo en base a lo dispuesto en el art.82.3 ET, acciones de formación o cualquier otra medida. Con la intención de atenuar los efectos del despido colectivo se hacía referencia al derecho de reingreso preferente respecto a las vacantes que se produjeran en la empresa, la propuesta de colaboración en la recolocación externa, acciones de formación o reciclaje profesional, promoción del empleo por cuenta propia y acciones de recomendación de los trabajadores afectados. Finalmente se hacía alusión al concierto de convenios especiales con la seguridad social respecto a aquellos trabajadores afectados con edad igual o superior a 55 años, asumiendo Vaersa el coste de los citados convenios.

(folios 1588 y a 1593 DVD)

DÉCIMOPRIMERO.- Durante el período de consultas se llevaron a cabo un total de diez reuniones que se celebraron los días 9,13, 16, 20, 23, 27 y 30 de noviembre, 4 y 7 de diciembre de 2012. El día 10/12/2012 tuvo lugar la última reunión entre las partes que finalizó sin acuerdo. El mismo día 10/12/2012 se comunicó la decisión a la autoridad laboral. De todas las reuniones se levantó la correspondiente acta. Como resumen de las mismas se hace constar lo siguiente:

En la reunión de fecha 9/11/2012 se constituyó la comisión negociadora de ambas partes y se procedió a entregar la documentación de comunicación de inicio de período de consultas, fijándose el correspondiente calendario de reuniones. Respecto a la constitución de la comisión negociadora la misma quedaba integrada por representantes del sindicato ATV, CC.OO-PV, CSIF, CPAT, SIT, STAS-IV, UGT-PV y USO-CV. Respecto a la empresa formaron parte de dicha comisión: Borja, Francisca y Federico.

En la reunión del día 13 la representación legal de los trabajadores (en adelante, RLT) planteó dudas sobre la documentación recibida y la empresa tomó nota con compromiso de responder en la siguiente reunión.



En la tercera la empresa dio respuesta a las dudas concretas planteadas por los RLT procediendo a realizar determinadas correcciones en el número de trabajadores afectados y departamentos y los RLT efectuaron propuestas sobre los criterios de afectación.

En la reunión cuarta se plantearon diversas propuestas concretas por parte de los RLT respecto a los criterios de objetividad para trabajadores afectados, plan de acompañamiento de medidas sociales con petición de lista de afectados. La empresa manifestó que aún no sabía las encomiendas afectadas y las que se renovarían.

En la quinta reunión celebrada el día 23/11/2012 la empresa entregó información previamente solicitada por los trabajadores, en concreto, plan de objetivos, medidas de ahorro, listado del personal afectado, movimientos de personal en los tres últimos meses, listado de personal cuya encomienda había cambiado de nombre, personal eventual que estaba afectado por el procedimiento y que ya no lo estaba, y documentación económica sobre existencias y precierre del ejercicio. Por la RLT se manifestó que en la memoria no quedaba clara la estructura propuesta por la empresa tras la reorganización.

En la siguiente reunión de fecha 27/11/2012 la empresa aportó nuevas propuestas relacionadas con el nuevo organigrama de la empresa, mejoras voluntarias, prejubilaciones y criterios de afectación. Se adjuntaba asimismo documentación sobre trabajadores afectados con adscripción de encomiendas y puestos de trabajo con un trabajador en situación de excedencia.

En la sesión de fecha 30/11/2012 la empresa aportó propuestas sobre criterios de valoración en base a los grupos profesionales (A,B,C,D,E), excedencias y medidas de acompañamiento. Se discutió ampliamente entre las partes sobre diversas propuestas sin llegarse a solución compartida alguna.

En la siguiente reunión celebrada el 4/12/2012 se continuó la discusión sobre las propuestas empresariales que afectaban a mejoras voluntarias de las prestaciones y criterios de afectación.

En la sesión de fecha 7/12/2012 se discutió una propuesta de borrador de acuerdo remitido el día 5/12. Los RLT manifestaron su falta de aportación por parte de la entidad demandada correspondiente a la clasificación de los puestos de trabajo y su falta de acreditación de las causas productivas y organizativas aducidas. Se discutieron asimismo otras propuestas planteadas por la RLT con alusión a razones políticas y personales en lo que afectaba al planteamiento del presente despido colectivo.

Por último en la reunión del día 10/12/2012 se dio por finalizado el período de consultas "sin acuerdo", manifestándose por parte de la empresa que el total de trabajadores afectados era el de 402 y que al no existir acuerdo la misma no se comprometía a aplicar los apartados referidos a la bolsa de trabajo, plan de acompañamiento, mejoras voluntarias de las prestaciones, comisión de valoración y seguimiento y criterios de afectación. Por el sindicato CC.OO se manifestó su oposición al acuerdo al considerar que existía motivos de nulidad del despido colectivo. Por el sindicato SIT se adujo falta de aportación de documentación suficiente, Por el sindicato UGT se adujo ausencia de acreditación de las causas alegadas. Por parte del denominado CPAT se adhirió a lo manifestado por CC.OO. Por ATV se sostuvo que el ERE era fruto del rencor del director general. Los sindicatos CSIF, STAS y USO manifestaron su disposición a haber alcanzado acuerdo con la empresa.

(folios 1560 a 1909 del índice de documentación soporte DVD)

DÉCIMOSEGUNDO.- Finalmente por escrito de fecha 21/12/2012 la empresa comunicó la decisión de despido colectivo a la representación legal de los trabajadores de los centros de Alicante, Castellón y Valencia, participándoles **la extinción de 394 contratos de trabajo**, y no los indicados en la comunicación inicial, al existir duplicidad de determinados afectados por encontrarse adscritos a varias encomiendas, así como desafectación de trabajadores con contrato eventual o en situación de excedencia no forzosa o por recepción de nuevas encomiendas. Se acompañaba a dicha comunicación las correspondientes actas del período de consultas, así como una explicación de las causas del número de trabajadores afectados, listado nominativo de aquellos desglosado por provincias (Alicante, Castellón y Valencia) y de los trabajadores afectados mayores de 52 años, documentos sobre los criterios justificativos de la afectación de trabajadores con prioridad en la permanencia en la empresa por ostentar la condición de representantes legales, abono de la indemnización legal a razón de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y liquidación correspondiente. Se indicaba igualmente que las extinciones se llevarían a cabo durante el plazo de cinco meses entre el 31/12/2012 y el 31/5/2013, en cuya fecha se formalizaría el Convenio especial para trabajadores afectados mayores de 55 años, señalándose asimismo que el plan de recolocación externa a través de una empresa de recolocación autorizada se efectuará mediante publicación en concurso público.

DÉCIMOTERCERO.- Mediante escrito de fecha 4 de enero de 2013 --concluido el período de consultas al que se ha hecho mención en el ordinal décimo primero del presente relato-- dirigido a los representantes legales de los trabajadores de la entidad demandada la empresa Vaersa, a la Dirección General de Trabajo, cooperativismo



y economía social de Valencia y a la Inspección de Trabajo y Seguridad social se procedió a comunicar que en fecha 2 de enero de 2013 se había recibido comunicación emitida por la Jefa de Servicio de Contratación y Asuntos Generales de la Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente de la GV en la que se adjuntaban 20 Resoluciones suscritas por la Consellera de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente por las que se ordenaba la ejecución de determinados trabajos de gestión, así como la prórroga del período de ejecución de los trabajos de la encomienda CNCA 10/43 hasta el 31 de diciembre de 2013, tratándose de un total de 21 nuevas encomiendas. La ejecución de los trabajos se encomendaba a la empresa Vaersa durante un plazo de ejecución de desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013 procediéndose a la aprobación del gasto al que correspondía el presupuesto de cada una de los trabajos a las que afectaban las encomiendas CNCA numeradas como 1 a 21 del año 2013

Pese a realizarse mención a que se adjuntaba fotocopia del correspondiente Pliego de Prescripciones técnicas no se aportaba la documentación indicada salvo en la referenciada CNCA 10/43 que si contenía la modificación de los medios personales para la realización de los trabajos. La encomienda de gestión viene ordenada en virtud de resolución administrativa dictada en el marco de un concreto expediente denominado CNCA que acompaña el nombre o denominación del título correspondiente al estudio o proyecto interesado interesándose así orden de ejecución a Vaersa con el establecimiento de un plazo de ejecución y a la que se acompaña el correspondiente Informe justificativo sobre la encomienda, el presupuesto asignado para el gasto y las correspondientes instrucciones del Pliego de Prescripciones Técnicas en el que se especifica los trabajos a realizar así como la metodología a seguir para la ejecución de aquellos, y en general la definición de las normas generales de ejecución por parte del adjudicatario o contratista con estimación de los medios profesionales necesarios para realizar el servicio debiendo efectuarse los trabajos con estricta sujeción a las estipulaciones contenidas en el proyecto conforme a las instrucciones dadas al ente instrumental. Consta que por comunicación del Director general del Medio Natural de fecha 4/12/2012 se procedió a especificar la relación de las titulaciones necesarias para prestar el servicio de promoción y divulgación de algunos parques naturales (doc. 47 aportado por la demandante CC.OO y Anexo 9 de la documental aportada por UGT).

La entidad Vaersa para ejecutar aquellas encomiendas o la prórroga de la indicada procedió a la desafectación de un total de 116 trabajadores inicialmente incluidos en la decisión del despido colectivo de la referenciada empresa, aportándose el listado nominativo de los trabajadores no afectados, desglosado por provincias, así como el número de los trabajadores mayores de 55 años que igualmente resultaban desafectados y finalmente el listado nominativo de trabajadores afectados por el despido colectivo tanto en una relación de lista general como desglosada por provincias suministrándose el listado nominativo de trabajadores afectados mayores de 55 años concernidos por el despido. Igualmente se produjo la desafectación de 4 de los 12 representantes legales de los trabajadores.

Como consecuencia de ello el procedimiento de dicho despido colectivo quedó limitado a la extinción de **un total de 278 contratos de trabajo.**

(documentos 1 a 32 acompañados junto al escrito de la empresa Vaersa de fecha 4/1/2013)

DÉCIMOCUARTO.- La empresa Vaersa procedió a partir del 28/12/2012 a comunicar a los trabajadores de forma individual y nominativa la extinción de sus contratos de trabajo por causas objetivas alegándose la procedencia de la amortización de sus puestos de trabajo al finalizar la encomienda en la que estaban adscritos a fecha 31 de diciembre de 2012 sin haberse recibido notificación alguna cerca de su renovación. En otros casos se aludía en dichas comunicaciones a los cambios de titulaciones derivados de la nueva configuración del personal requerido para la prestación de la encomienda que al no ostentarse por el trabajador debía provocar la amortización correspondiente de su puesto de trabajo.

(Documentos Anexo 10 y 12 de la prueba documental aportada por UGT en el acto de juicio)

DÉCIMOQUINTO.- En fecha 11 de enero de 2013, tras una reunión mantenida el 8 de enero con la representación de la empresa y de los trabajadores, se emitió informe por la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social en relación al procedimiento de extinción de contratos de trabajo. En el mismo tras exponer la normativa de aplicación se realizó un análisis de la comunicación remitida a la autoridad laboral así como de la documentación aportada por la empresa con expresa referencia al plan de recolocación externa que se consideraba genérico, y entendiéndose que si bien no constaba informe técnico en la documentación acompañada el mismo podía entenderse incluido en la propia memoria explicativa así como que el desarrollo del período de consultas se había efectuado con la intención de obtener un acuerdo y señalándose que respecto al plan de recolocación externa procedía requerir a Vaersa para que, en el plazo de un mes desde la extinción de los contratos procediera a la justificación del convenio especial, aludiéndose a que los criterios de selección de los trabajadores no se consideraban discriminatorios como tampoco la inclusión de miembros del comité de empresa y delegados sindicales.



(folios 1823 a 1833 según índice de documentación obrante en soporte informático).

DÉCIMOSEXTO.- Todos los actos de comunicación de iniciación del despido colectivo impugnado, así como los correspondientes al período de consultas, y la propia decisión final fueron adoptados por D. Borja en calidad de director general de Vaersa. En el documento de elevación a público de acuerdos sociales de apoderamientos y revocaciones de la entidad Vaersa adoptados por el Consejo de Administración en reunión del día 18/7/2011 se aceptó por el Registrador Mercantil de Valencia nº IV en fecha 10/8/2011 la inscripción parcial del dicho acuerdo en lo que afectaba a la revocación de poder y otorgamiento de poderes a favor del Sr. Borja, no así el cese y nombramiento del cargo referenciado como Director general por no constar previsto estatutariamente el nombramiento de tal cargo.

(escritura de elevación a público de acuerdos sociales y certificado del registrador que se acompaña con la demanda presentada por CC.OO y folios 1792 a 1822 de la documentación de la empresa en soporte DVD).

DÉCIMOSÉPTIMO.- Durante los últimos meses del año 2012 y primeros del año 2013 se formalizaron contratos externos mediante expedientes de licitación para la prestación de servicios por parte de la Generalitat Valenciana que afectaban a servicios de vigilancia para las instalaciones de la empresa Vaersa así como de eliminación de arrastre de madera, trituración de restos y desbroces en montes existentes en Parques Naturales de ésta Comunidad, mantenimiento de áreas de cortafuegos, servicios de limpieza en las oficinas de los parques naturales de las tres provincias que integran esta CV e igualmente el servicio de tratamiento de diversas instalaciones con riesgo de legionella. Igualmente durante los años 2012 y 2013 Vaersa ha venido efectuando ofertas de trabajo mediante procesos de selección ascendiendo a 88 durante el primer año y a 7 procesos en lo que va del año 2013.

(Documentos 17 a 21 aportados por CC.OO. en el ramo de prueba documental y Anexo 16 de UGT).

DÉCIMO OCTAVO.- En fecha 14/10/2009 se emitió Informe por la Inspección provincia de trabajo y seguridad social de Valencia comprobándose incumplimientos sobre las diferentes modalidades contractuales utilizadas en relación a los trabajadores por parte de la empresa Vaersa levantándose Acta de Infracción. Asimismo constan pronunciamientos judiciales contra dicha empresa bien por cesión ilegal o por fraude de ley en la contratación suscrita con los trabajadores.

(Anexo I y II del ramo de prueba documental aportado por UGT).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En atención a lo instituido en el art. 97.2 de la LJS debemos indicar que los hechos que como probados se han fijado en la presente resolución han sido fruto del análisis de los medios de prueba aportados por las partes, documental y testifical, con especial atención a la documental suministrada en soporte informático correspondiente al expediente administrativo del despido impugnado con la concreción que dentro de cada ordinal se ha intentado precisar a fin de poderse constatar con una mayor facilidad su oportuno extracto.

En relación a los dos documentos impugnados en el acto de juicio y aportados por la parte demandada numerados como 6º y 7º del correspondiente ramo de prueba documental y que se corresponden con unas alegaciones de la empresa Vaersa de fecha 5/11/2002 respecto a un informe del Viceinterventor General de Control Financiero, así como la aportación de un informe de auditoría efectuado por la entidad Auren Auditores VLC, S.L. respecto a los cuales debemos señalar que los mismos no se encuentran firmados sin que tampoco se hubiera ratificado su contenido en el acto de juicio e incumplándose lo instituido en el art. 268 de la LEC que requiere que los documentos se presenten en original y lógicamente suscritos por quien los emite o bien mediante copia autenticada por fedatario público por lo que la ausencia de tales condicionamientos merecerá el acogimiento de la impugnación aducida respecto a dichos documentos.

SEGUNDO.- Previamente al análisis del fondo del asunto se suscitó por la parte demandante CC.OO la existencia de una cuestión previa aduciéndose el planteamiento de un motivo de nulidad de pleno derecho de todas las decisiones constitutivas de la decisión extintiva objeto de impugnación al haber sido tomadas por una persona en razón a un cargo no previsto en los correspondientes Estatutos de la empresa demandada Vaersa.

Es cierto que como se refleja en el hecho probado decimosexto de la presente resolución todos los actos de comunicación que afectaron al despido colectivo que nos ocupa vinieron amparados y suscritos por quien ostentaba en la empresa el cargo de director general, cargo que no se encuentra previsto dentro de los Estatutos de la entidad demandada y que dio lugar a la inscripción parcial del acuerdo, aceptándose así la revocación de poder y otorgamiento de otros nuevos poderes a favor del Sr. Borja, no así el cese



y nombramiento del cargo referenciado. Pese a ello y aunque hubiera sido aconsejable la regularización de dicho extremo mediante en su caso la modificación estatutaria ajustándose así a los cargos previstos en la normativa rectora de aplicación en cuanto a su funcionamiento orgánico entendemos que ello no es suficiente para generar la nulidad de pleno derecho de todo lo actuado al contar el mismo con el debido poder otorgado por el Consejo de Administración de la entidad demandada con expresa referencia a las facultades otorgadas para administrar los negocios sociales de la entidad. Indicar además que ningún reproche se hizo en el marco del correspondiente período de consultas por parte de la representación legal de los trabajadores en relación a la inexistencia de dicho cargo directivo en los Estatutos de la sociedad figurando el mismo como representante de la empresa sin reprobación alguna lo que nos conduce a convalidar su actuación en nombre de la entidad al constar que el mismo contaba con poderes regulares de la entidad.

TERCERO. - Se plantea en segundo término como obstáculo procesal por la parte demandada la existencia de una falta de legitimación activa de los miembros de la representación legal de los trabajadores de la Agrupación de Trabajadores "CPAT, Colectivo de Personal Administrativo y Técnico" en cuanto la demanda aparece interpuesta por los miembros del comité de empresa.

Como indica el art. 124.1 de la LRJS la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores lo que acota para quienes ostenten dicha condición el margen de actuación en vía judicial. Dicha legitimación en el ámbito del procedimiento del despido colectivo no tiene porqué coincidir con los representantes de los trabajadores que participaron en el correspondiente período de consultas. En el presente caso es cierto que desde el inicio y constitución de la correspondiente mesa negociadora se otorgó plena capacidad a la indicada Agrupación la cual participó en las reuniones mantenidas dentro del correspondiente período de consultas, conformándose así como integrante de la parte social, siendo aceptada su plena participación por la empresa demandada. Ahora bien en el marco de la impugnación judicial de la medida de despido colectivo los cuatro miembros que suscriben la demanda planteada por dicha Agrupación aunque integren y conformen el propio comité de empresa, tal y como se constata en el resultado de elecciones aportado por dicha parte demandante junto con el escrito de demanda, no llegan a alcanzar la mayoría de los miembros que componen dicho órgano colegiado que aparece compuesto por 23 miembros sin que tampoco conste autorización de la mayoría de sus miembros a favor de los indicados por lo que resulta ineludible acoger la excepción planteada por la parte demandada en el acto de juicio al no ostentar los mismos el carácter de representación legal de los trabajadores en los términos expuestos.

CUARTO.- Entrando ya en el estudio del fondo del asunto postulan los demandantes de forma unitaria la declaración de nulidad de la decisión extintiva al no haberse ajustado la misma a los requisitos previstos en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, no habiéndose negociado de buena fe y con intención de alcanzar un acuerdo, así como que aquella se adoptó con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Como argumentos de apoyo a dicha petición se indica el retraso deliberado en el inicio de la tramitación del despido colectivo con la finalidad de ajustarse a las nuevas disposiciones que se contenían el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada contenidas en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, y que, según los accionantes, resultaban más ventajosas para la empresa.

No vemos en ello causa de nulidad ya que si bien es cierto y así figura probado en el hecho cuarto de la presente sentencia que la empresa inició en el mes de julio de 2012 el proceso de licitación para la cobertura del servicio de asesoramiento jurídico y solicitó una primera reunión con los representantes de los trabajadores en el mes de septiembre de 2012 transcurriendo dos meses hasta la convocatoria real de aquellos en el mes de noviembre de 2012 no ha quedado acreditado que dicha demora encubriera ninguna conducta fraudulenta sino que aquella también pudo obedecer a la exigencia de estudios previos y de confección en su caso de la documentación pertinente de ahí que la entrada en vigor de la norma producida en fecha 31/10/2012 según Disposición Final Quinta a fecha del despido que nos ocupa no suponga irregularidad alguna.

QUINTO. - Despejados los precedentes obstáculos, es preciso señalar –y por ello se ha explayado este Tribunal en el relato fáctico– en la naturaleza que ostenta la empresa demandada Vaersa que funcionando como sociedad anónima constituye una empresa de titularidad pública al encontrarse participada al 100 por 100 por la Generalitat Valenciana con adscripción al marco de actuación de la Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente (abreviado, CITMA). Derivada de aquella condición le es directamente aplicable a éstos efectos lo instituido en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores con las particularidades previstas en el art. 34 y siguientes del Reglamento aplicable a dicho procedimiento de despido y aprobado en virtud del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en cuanto establecen normas específicas a dicho procedimiento respecto al colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público y al que se alude a su vez en la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores



con la precisión de que dicha norma al tener rango inferior no puede ir en contra de las disposiciones generales contenidas en el referenciado Estatuto por el principio de jerarquía normativa.

El procedimiento contenido en el aludido Real Decreto prevé de manera general el establecimiento de mecanismos correctores tendentes a lograr una estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera. El objeto pues del mismo no es otro que la alegación de causas económicas ante una insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios, o bien causas técnicas y organizativas, según la definición que se contiene en el art. 35 del aludido Real Decreto .

Pues bien, lo primero que adujeron los demandantes era la falta de alegación de causas económicas pese a aducirse reducciones presupuestarias, así como el planteamiento o concurrencia de causas productivas que no podían alegarse para un despido perteneciente a una empresa del sector público. En efecto, las causas planteadas por la empresa y alegadas en la memoria explicativa concreta como causas las puramente "organizativas y productivas" cuando éstas no existen en el marco del sector público por lo que las únicas válidas serían las organizativas que en su caso podían venir desencadenadas por la insuficiencia presupuestaria lo que no requiere de manera ineludible que en el procedimiento se adujeran razones o causas económicas para reducir la prestación de los servicios por lo que sin perjuicio de que las reducciones presupuestarias para las encomiendas de gestión y en general el presupuesto asignado a Vaersa aludido en las conclusiones de la memoria con una variación en menos de 17,65 % respecto al año 2013 en relación a 2012 pudieran tener un efecto económico directo sobre la actividad de la empresa demandada no constituyó la verdadera causa de la extinción planteada que venía centrada en la reducción de las encomiendas prestadas en el marco de la actividad principal desarrollada por la entidad demandada por lo que el hecho de que no se planteara la concurrencia de causas estrictamente económicas no revela irregularidad alguna generadora de nulidad. Además difícilmente podían alegarse razones deficitarias en el plano económico cuando la empresa según los correspondientes informes de fiscalización del ejercicio precedente contaba con un beneficio relevante en relación a las encomiendas de gestión, tal y como reflejamos en el hecho probado segundo de la presente resolución con datos extraídos del propio Informe emitido por la Intervención General de la Consellería de Hacienda y Administración Pública de la GV en la que se hace alusión a un beneficio superior a 2,8 millones de euros por parte de la empresa en relación a las encomiendas de gestión.

SEXTO. - La impugnación del despido colectivo viene centrada de forma primordial en la existencia de incumplimientos por parte de la empresa respecto al procedimiento seguido no solo en lo que atañe a la documentación que debió haberse suministrado o tramitado sino además en relación al período de consultas. Para dar respuesta a ello es preciso, aunque sea someramente, relacionar lo aportado por la empresa y lo que legalmente le venía impuesto tanto en la norma estatutaria como en la de desarrollo reglamentario y ello por las especiales exigencias ya contempladas en el mencionado RD1483/2012, de 29 de octubre. La empresa aportó como se señala en los hechos probados el correspondiente listado del personal afectado, una memoria explicativa de las causas con la relación de los 439 trabajadores afectados, determinación de los criterios de selección y un denominado Plan de recolocación Externa pendiente de desarrollo y adjudicación posterior. La documentación que la empresa debió aportar se aleja de la suministrada ya que la misma como se señala en el art. 38 del RD no solo comprendía la Memoria explicativa de las causas del despido, los criterios tomados en consideración en relación el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido ésta condición de acuerdo a principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso, sino también la correspondiente plantilla de personal laboral de la entidad de que se trate, el Plan de ordenación de recursos humanos en caso de que este se hubiera tramitado y el Plan de recolocación externa (art. 45 RD 1483/2012 y art. 51 del ET) que deberá presentarse al finalizar el período de consultas elaborado por los Servicios Públicos de Empleo y justificándose desde el inicio de aquel período la justificación de haberse dirigido al correspondiente SPE instando su elaboración y el contenido previsto. No figura la aportación por parte de la empresa de ningún informe técnico sobre la concurrencia de las causas organizativas alegadas ni tampoco medidas sociales de acompañamiento tendentes a minimizar los despidos o a atenuar sus consecuencias.

En el caso que examinamos lejos de procederse a la ejecución y cumplimiento de la obligada confección del Plan de recolocación externa pese a la existencia de llevarse a cabo un despido colectivo que afectaba a más de cincuenta trabajadores cuyo contenido preciso pudo ser concretado o ampliado a lo largo del período de consultas la empresa no ha procedido a presentar una redacción definitiva sino que se limitó genéricamente a señalar que se iba a contratar tales servicios con una empresa de recolocación autorizada y mediante publicación en concurso público lo que supuso una falta de precisión y concreción manifiesta.

Pero es que además aún intentando salvar dicha deficiencia en la documentación suministrada en cuanto a la memoria explicativa y los criterios de selección de los trabajadores y en cuyas conclusiones se mantenía la justificación de la extinción de 439 contratos de trabajo, centrándose las causas productivas y organizativas



aducidas dentro de un contexto económico negativo promovido por la situación de crisis que atraviesa la economía española que obliga a los poderes públicos a corregir desequilibrios macroeconómicos con singular importancia a la reducción del déficit público y se delimitaba la propia reducción de los presupuestos tanto de la Generalitat Valenciana como de Vaersa para los ejercicios 2012 y 2103 e indicándose que en el año 2012 la GV contaba con unos presupuestos que en relación con el proyecto existente para el ejercicio de 2013 suponía una variación en -6,98 % y en relación a la empresa pública Vaersa la variación era de -17,65 % señalándose que dado que Vaersa constituía una sociedad mercantil pública que había sufrido una reducción del presupuesto de más de 50 encomiendas de gestión derivadas del ajuste presupuestario se imponía realizar una reorganización de los medios materiales y humanos de las encomiendas prestadas con ajuste de la plantilla actual y que se centraba en acciones de reducción del número de encomiendas que se ordenan así como acciones sobre las encomiendas ya adjudicadas.

De tal desarrollo argumental, resultaría, a criterio de éste Tribunal, que aquella documentación inicial que tendía a justificar el cese colectivo de trabajadores así como las razones aducidas para respaldarla dejaron de tener fiabilidad y soporte para apoyar y respaldar la decisión posteriormente tomada no ya solo en la reducción posterior del número de trabajadores afectados que pasaron a ser 394 sino en la falta de afectación de 116 trabajadores incluidos en el listado definitivo confeccionado por la empresa y posteriormente excluidos en base a unas nuevas encomiendas a la empresa lo que hacía descender el número de trabajadores afectados a 278 modificándose en algunos casos las exigencias de titulación de los profesionales que hasta entonces había venido exigiéndose y dejándose ya sin sustento ni contenido desde el principio a fin todo la documentación en la que se basaba la decisión inicial y la correlativa conexión entre la carga de trabajo y los necesarias plazas laborales a extinguir.

SÉPTIMO .- Merece un pronunciamiento destacado el análisis sobre el desarrollo del período de consultas que la parte demandante denuncia como causa de nulidad del despido colectivo impugnado por no haberse dado efectividad al mismo concurriendo en la actuación empresarial una evidente mala fe que se evidenciaría en la falta de negociación real ante la no afectación posterior de 116 trabajadores por encomiendas de las que la empresa tenía pleno y cabal conocimiento por corresponderse con actividades ordinarias que carecían de temporalidad, sosteniéndose, en definitiva, que tanto la memoria como el despido inicial se sustentó sobre una base inexistente al buscarse un simple vaciado de personal sin verdadera justificación.

El período de consultas viene establecido legalmente con el objetivo de que pueda existir un acuerdo entre las dos partes lo que debe suponer una real negociación durante su transcurso. Así lo destaca la propia introducción del nuevo Reglamento cuando alude a que el desarrollo de dicho período constituye la verdadera esencia del procedimiento de tal manera que el mismo ostenta un valor trascendente. El referido período tiene pues un objeto determinado que no es otro que llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva.

Como señaló esta misma Sala en sentencia dictada en fecha 12/3/2013 en proceso en única instancia 5/2013 al analizar lo dispuesto en el art. 51.2 del ET con referencia al criterio sostenido por otros TSJ:

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Como razona la STSJ del País Vasco de 11-12-2.012, tal precepto transpone al ordenamiento interno lo señalado en los apartados 1 y 2 del artículo de la Directiva 98/59, a tenor de los cuales, "1. 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. 2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos". Se pretende lograr así, lo que constituye el objetivo principal de la Directiva: que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores. La obligación impuesta al empresario de llevar a cabo consultas con el contenido mínimo expresado, responde a una doble finalidad; por una parte, permitir a los representantes de los trabajadores formular propuestas constructivas, cuando menos, para evitar las extinciones de contratos proyectadas, o al menos reducir su número (especialmente en casos como el



presente en que el expediente es parcial), y mitigar sus consecuencias, y someter esas propuestas a debate y negociación con la contraparte; y, por otra, posibilitar el acuerdo entre los interlocutores sociales sobre los despidos colectivos que se van a realizar. Con una y otra finalidad, la consulta es, en esencia, un medio para realizar una negociación que, como indica el TJCE en su sentencia de 27 de enero de 2005 (Asunto C-188/2003), constituye una auténtica obligación. En definitiva, el período de consultas es un verdadero proceso de negociación, guiado por la búsqueda de un acuerdo, con un contenido mínimo obligatorio, en el que ambas partes están obligadas a negociar de buena fe. Y, en modo alguno, constituye un mero requisito de forma para proceder a la realización de los despidos colectivos, por lo que no basta con una actuación de las partes tendente a la simple observancia formal del trámite, sino que es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo, orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia, y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido.

En este mismo sentido, nos señala la STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2012 haciendo acopio de diversas resoluciones del Tribunal Supremo que "La buena fe implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones (STS 3 febrero 1998 Rec 121/97 , 1 marzo 2001, Rec 2019/2000 , etc), y también impone el deber de coherencia: exigiendo a las partes ser consecuentes con sus propias posiciones y no alterarlas sustancialmente de un día para otro (STS 3 febrero 1998 ; Rj 1998\1428).

De manera reciente se ha pronunciado asimismo el Tribunal Supremo en sentencia de fecha 13/03/2013 - rec.casación 81/2012) señalando que en relación al art. 51.2 del ET se imponía la declaración de nulidad de la decisión empresarial cuando no se proporciona la información necesaria a los representantes legales de los trabajadores dentro del período de consultas en cuanto que ello afecta a la realidad de la existencia de un verdadero período de consultas.

Por otro lado, la condición de ente público del empleador y su sumisión a la normativa presupuestaria no le exime del deber de negociar de buena fe (STS 14 marzo 2006, Rec 99/05).

En efecto, tal como razonaba la STS de 3 de junio de 1994 (RJ 1994, 5402) (Rec. 2562/92), votada en Sala General, « el Tribunal Constitucional, en su Sentencia número 205/1987 de 21 de diciembre ha declarado que "en cuanto parte de relaciones laborales privadas, la Administración está sujeta a las mismas reglas jurídicas que las demás empleadoras", invocando al efecto su sometimiento pleno a la Ley y al Derecho que le impone el artículo 103.1 de la Constitución . Doctrina que también ha seguido el TS en sus sentencias, entre otras, de 18 de mayo de 1991 (RJ 1991, 1875) y de 7 de octubre de 1992 (RJ 1992, 7621) , expresando que "cuando las Administraciones Públicas actúan como empresarios y celebran contratos de trabajo deben atenerse a la normativa general y sectorial que regula tal contratación en el Derecho del Trabajo"». Esta doctrina se ha reiterado, entre otras, en nuestras Sentencias de 7 de octubre de 2004 (RJ 2005, 2167) (Rec. 2182/03 , votada en Sala General) y 1 de junio de 2005 (RJ 2005, 9663) (Rec. 2474/04) " .

Pues bien, en el presente caso, es cierto que se celebraron hasta diez reuniones con propuestas y contrapropuestas sugeridas por las partes. Sin embargo, las particularidades del caso y el desarrollo posterior de los acontecimientos nos conducen a entender que no hubo una auténtica voluntad negociadora con rasgos de buena fe contractual. Aquella quedaría desvirtuada y en contradicho cuando tras la terminación de dicho período de consultas desarrollado en base a unas premisas de información suministrada con abundantes referencias a determinados datos, elementos y circunstancias y que aparecen relatados en la memoria explicativa ofrecida por la empresa para justificar la medida interesada aquella de manera unilateral sin negociación ni consulta alguna con la comisión negociadora procedió a extraer del listado precedentemente entregado bajo el paraguas de unas premisas fácticas y jurídicas a más de 116 trabajadores en base a unos nuevos encargos o encomiendas y cuya ejecución al venir marcada por los miembros de la Consellería codemandada que a su vez ostentaban los cargos más relevantes en el seno del Consejo de Administración de la empresa demandada ya conocía o pudo conocer fehacientemente la entidad demandada trascurriendo escasos días entre la comunicación final de la decisión (21/12/2012) y el escrito llamado de desafectación de trabajadores posterior (4/1/2013). Indicar además que las encomiendas eran las habituales y con un contenido permanente en cuanto a su más que previsible renovación, pretendiéndose bajo su cobertura la exclusión de un amplio colectivo de trabajadores fuera ya y al margen de la conclusión del marco negociador por lo que todo parece apuntar a que el trámite precedentemente seguido obedeció a un mero formalismo con concurrencia de una nula transparencia informativa, y que en consecuencia dejaba ya viciado todo el período de consultas precedentemente desarrollado, debiendo resaltarse la falta ya de todo potencial control respecto al colectivo de trabajadores tanto afectado como excluido del despido impugnado como lo evidenciaría la existencia de comunicaciones individuales de extinciones de contratos producidos en el mes de diciembre de 2012 y la posterior exclusión de 116 trabajadores a principios del año 2013, bajo, insistimos, unas supuestas y novedosas encomiendas de gestión. Aún podemos añadir un razonamiento más para declarar la nulidad del despido por ausencia de voluntad negociadora. Basta leer la última de las Actas reseñadas que contenía la



reunión final de dicho período en la que se observa que la empresa señala expresamente que dejaba sin aplicar todos los apartados referidos a la bolsa/ de trabajo, al plan de acompañamiento, a las mejoras voluntarias de prestaciones y a la comisión de valoración y seguimiento, así como a los criterios de afectación, pasando a reconocerse, en exclusiva y como abonable el mínimo legal de abono de indemnización a favor de los trabajadores despedidos, esto es, los 20 días de salario por año de servicio y tope legal, sin contemplar ni reconocer ni una sola, aunque fuera mínima, medida social ni económica adicional ante el grave perjuicio personal y profesional que acarrearía la pérdida de empleo pretendida y el consiguiente aumento del ya alto nivel de parados existente en el ámbito de ésta Comunidad incrementándose de ésta forma la lista de desempleados. Ello no haría más que poner de manifiesto que la empresa si bien aludió al descenso del número de afectados por el despido según las nuevas encomiendas y que efectivamente luego minoró en cuanto al total de contratos a extinguir en realidad no llevó a cabo en la postura final ni tuvo en consideración ninguna medida alternativa aplicable a la plantilla de trabajadores que podían verse afectados por la última y medida más drástica que sin duda constituye el despido con ruptura definitiva de la relación laboral, tales como posibilidades en cuanto a recolocaciones dentro o fuera de la misma entidad, medidas de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, acciones de formación o reciclaje profesional, prejubilaciones o bajas incentivadas, preferencia en su caso a un posterior reingreso en plaza vacante o cualquier otra medida compensatoria tendentes a evitar, reducir o atenuar los despidos colectivos en los términos expresamente contemplados en el art. 51.2 del Estatuto, manteniendo una postura fija e inamovible que vio su reflejo única y exclusivamente en la reducción del número de afectados sobre trabajos aducidos como sobrevenidos fuera ya del período de consultas lo que nos conduce a entender que no hubo insistimos negociación contractual de buena fe. Además, el despido colectivo planteado, se compagina mal con la existencia de contratos posteriores a través de empresas externas efectuados por parte de la empresa demandada con la intención de cubrir ciertos servicios que claramente estaban en interrelación con cometidos desarrollados por la empresa demandada por lo que aquellos puestos bien pudieron ser atendidos por reubicación con los trabajadores propios de la entidad e incluso con la tramitación de nuevos procesos de selección de personal durante finales del año 2012 y principios del actual, y de cuyos datos damos cuenta en el hecho probado decimoséptimo de la presente resolución.

Todo ello comporta que estimemos que no se negoció de buena fe por parte de la empresa en los términos que vienen impuestos por el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores antes aludido lo que acarreará la declaración de nulidad de la decisión extintiva impugnada según prevé el art. 124.9 de la LJS y cuyo pronunciamiento deberá ser meramente el declarativo con los efectos de cosa juzgada aludidos en el art. 124.11 letra b de la LJS, de cuyas consecuencias deberá responder la empresa empleadora sin perjuicio de las conexiones que en el ámbito organizativo supongan la integración de aquella en el marco de la entidad demandada Corporación Pública Empresarial Valenciana.

De cuanto antecede,

FALLAMOS:

Declaramos la falta de legitimación activa de los miembros del comité de empresa de la mercantil demandada D^a Natividad , D. Juan Francisco , D. Bernardino y D^a María Rosario integrantes de la Agrupación de trabajadores "CPAT, Colectivo de Personal Administrativo y Técnico".

Estimamos las demandas de impugnación de despido colectivo interpuestas por la Federación de Servicios Públicos integrada en la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES así como la planteada por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO y en consecuencia declaramos nula la decisión adoptada en fecha 21/12/2012 por la empresa pública Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos, S.A. en relación a la medida de extinción de los contratos de trabajo de empleados de su plantilla. Con la responsabilidad que legalmente pudiera corresponder por la adscripción de dicha empresa respecto a la Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente y respecto a la entidad Corporación Pública Empresarial Valenciana.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría de esta Sala tiene abierta en el Banco Español de Crédito, cuenta **4545 0000 35 0004 13**. En el caso de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la



clave **66** en lugar de la clave **35**. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

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

PUBLICACIÓN .- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ