



Roj: **SAN 2872/2014 - ECLI: ES:AN:2014:2872**

Id Cendoj: **28079240012014100118**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/07/2014**

Nº de Recurso: **463/2013**

Nº de Resolución: **127/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

**SENTENCIA Nº: 0127/2014**

Fecha de Juicio: 03/07/2014

Fecha Sentencia: 09/07/2014

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 0000463/2013

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:

D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Índice de Sentencias: Contenido Sentencia:

Demandante: SNIACE SA; VISCOCEL SL; CELTECH SL; ADMINISTRACION CONCURSAL DE FTI. CONSULT. PENTA LEGIS PEÑAFORT LEGAL Y FINA AUDALIA AUD. Y AGRU IN;

Codemandante:

Demandado: Jesús ; Miguel ; Roque ; Jose María ; Juan María ; Amadeo ; Casiano ; Emilio ; Gustavo (TODOS ELLOS RTES. TRABAJADORES COMISION NEGOCIADORA); FOGASA;

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

*Breve Resumen de la Sentencia :*

Acción de despido colectivo ejercitada por la propia empresa para que éste se declare ajustado a Derecho. La legitimación pasiva corresponde a los representantes legales de los trabajadores de los distintos centros de trabajo, comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, comisiones representativas ad hoc. El comité de empresa actúa unitariamente por mayoría, no teniendo legitimación pasiva en este procedimiento sus miembros minoritarios. La función del órgano judicial es resolver un litigio entre partes, por lo que debe limitarse por congruencia a resolver sobre los puntos de discrepancia que se aleguen en el acto del juicio por los demandados. No se ha vulnerado la obligación empresarial de entrega de documentación contable de una de las empresas del grupo porque, aunque es dudoso si dicha documentación se incluía dentro de la



entregada a la representación de los trabajadores, la existencia de dicha sociedad, su capital y sus resultados constaban en la memoria explicativa del despido colectivo y la documentación no fue reclamada en el periodo de consultas. No se ha vulnerado la obligación de negociar de buena fe porque la empresa sí hizo propuestas concretas, que no fueron aceptadas por la representación de los trabajadores. Aunque la propuesta supuso una alteración importante del planteamiento inicial y se hizo en un momento avanzado del periodo de consultas, ese retraso no afectó a la negociación, puesto que de hecho los trabajadores tuvieron tiempo para examinar la misma y adoptar la decisión de rechazarla.

#### AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000463/2013

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Índice de Sentencia: Contenido Sentencia:

Demandante: SNIACE SA; VISCOCEL SL; CELTECH SL;

ADMINISTRACION CONCURSAL DE FTI. CONSULT. PENTA LEGIS PEÑAFORT LEGAL Y FINA AUDALIA

AUD. Y AGRU IN;

Codemandante:

Demandado: Jesús ; Miguel ; Roque ; Jose María ; Juan María ;

Amadeo ; Casiano ; Emilio ; Gustavo (TODOS ELLOS RTES. TRABAJADORES COMISION NEGOCIADORA); FOGASA;

Ponente Ilmo. Sr.: D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

#### SENTENCIA Nº: 0127/2014

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Madrid, a nueve de julio de dos mil catorce.

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 0000463/2013 seguido por demanda de SNIACE SA (Letrado Alberto Novoa Mendoza); VISCOCEL SL (Letrado Alberto Novoa Mendoza); CELTECH SL (Letrado Alberto Novoa Mendoza); contra Jesús (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Miguel (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Roque (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Jose María (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Juan María (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Amadeo (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Casiano (Letrado Juan Luis Cortes Gabaudan); Emilio (Letrada Julia Bermejo Derecho); Gustavo (Letrada Julia Bermejo Derecho); en su condición de miembros de la comisión negociadora del despido colectivo promovido por las tres empresas demandantes en su condición de "Grupo Laboral de Empresas" sobre despido colectivo. El Fondo de Garantía Salarial ha sido citado sin haber comparecido. sobre despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 20 de noviembre de 2013 se presentó demanda por Sniace S.A., Viscofel S.L. y Celltech S.L. contra D. Jesús , D. Miguel , D. Roque , D. Jose María , D. Emilio , D. Gustavo , D. Juan María , D. Amadeo y D. Casiano , en su condición de miembros de la comisión negociadora del despido colectivo promovido por las tres empresas demandantes en su condición de "Grupo Laboral de



Empresas" sobre despido colectivo. El día 4 de diciembre de 2013 se presentó escrito ante esta Sala de la administración concursal de Sniace S.A., Viscocel S.L. y Celltech S.L., integrada por la Agrupación de Interés Económico denominada "FTI Consulting Spain S.L., Penta Legis, S.L.P., Peñafort Legal y Financiero, S.L., Audalia Auditores, S.L., A.I.E." y por D. Alonso, designada por auto de fecha 17 de octubre de 2013, dictado por el Juzgado de lo Mercantil número 2 de Madrid en los autos de concurso ordinario número 654/2013, en el cual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 54.2 de la Ley Concursal, la Administración Concursal deja expresa constancia de su conformidad con la interposición de la referida demanda por parte de las sociedades concursadas.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 10 de febrero de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- El día 19 de diciembre de 2013 se presentó escrito ante esta Sala por D<sup>a</sup> Julia Bermejo Derecho, abogada colegiada núm. 39934 del Iltre. Colegio de Madrid, en nombre de D. Emilio y D. Gustavo, como miembros de la Comisión Negociadora constituida para la negociación del despido colectivo presentado por el grupo laboral Sniace S.A., Viscocel S.L. y Celltech S.L. y en cuanto demandados en el procedimiento de despido colectivo nº 463/2013 que se tramita a instancia de la empresa contra la representación legal de los trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora referida, personándose en el procedimiento y solicitando que se entendiesen con ella las sucesivas diligencias.

El mismo día 19 de diciembre se presentó escrito ante esta Sala por D. Jesús, Don Miguel, Don Roque, Don Jose María, Don Juan María, Don Amadeo y Don Casiano, en su calidad de componentes de la Comisión Negociadora del despido colectivo que afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas Sniace S.A., Viscocel S.L. y Celltech S.L., manifestando haberles sido notificada la demanda y poniendo en conocimiento del Tribunal que la comisión negociadora del expediente de referencia, asistiría al acto del juicio oral asistido de Letrado en ejercicio.

Cuarto.- El 23 de enero de 2014 se presentó escrito por D. José Manuel Martínez Fernández en nombre y representación de D<sup>a</sup> Catalina, D<sup>a</sup> Fidela, D. Inocencio, D. Melchor y D<sup>a</sup> Modesta, trabajadores de las empresas demandantes afectados por el despido colectivo, solicitando la personación en los autos en calidad de demandados o subsidiariamente de interesados legítimos. En dicho escrito manifestaban ser trabajadores del centro de trabajo de Madrid del grupo de empresas y haber sido despedidos en el marco del despido colectivo, lo que acreditaban con documentación adjunta. Decían también haber tenido conocimiento de la demanda presentada por las empresas y que ellos habían interpuesto demandas individuales de despido en reclamación de la nulidad o subsidiaria improcedencia, las cuales quedarían afectadas por lo resuelto en el presente proceso al producir efectos de cosa juzgada sobre la misma. Igualmente manifestaban que se había impedido al centro de Madrid formar parte de la comisión representativa de la comisión negociadora del expediente, por haberle concedido exclusivamente cinco días en plenas vacaciones y con varios de los contratos suspendidos para formar una comisión negociadora ad hoc, cuando la Ley exige un plazo de 15 días. Igualmente manifestaban que ante la situación se decidió delegar la representación en el comité de empresa de Torrelavega, que fue rechazada por éste. Por todo ello pedían ser considerados personalmente demandados o, subsidiariamente, interesados legítimos en el presente proceso. Aportaban documentación acreditativa de la comunicación de la empresa de fecha 5 de agosto y de la asamblea de 9 de agosto en que se delegó la representación en el comité de empresa de Torrelavega.

Por providencia de 28 de enero de 2014 se desestimó por esta Sala dicha solicitud de intervención por cuanto en el procedimiento de impugnación de despido colectivo no existe previsión legal de que los trabajadores individuales puedan ser parte, informando a los solicitantes de que contra dicha resolución no cabía interponer recurso alguno. Con fecha 26 de febrero de 2014 se presentó por dichos trabajadores incidente de nulidad de actuaciones, alegando la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución. Tras haber dado traslado a la parte demandante, que presentó alegaciones, esta Sala dictó auto en el cual, con expresa referencia al criterio jurisprudencial contenido en la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 26 de diciembre de 2013 (recurso 28/2013), se desestimó el indicado incidente de nulidad.

Quinto.- El día 3 de febrero de 2014 se presentó escrito ante esta Sala por todas las partes comparecidas en el procedimiento solicitando de mutuo acuerdo la suspensión del acto de la vista y un nuevo señalamiento. El 4 de febrero se dictó diligencia de ordenación por la Secretaría de la Sala acordando la suspensión solicitada y fijando nuevo señalamiento para el día 22 de abril de 2014.

El día 22 de abril de 2014 comparecieron las partes demandantes y demandadas, además de la administración concursal de las demandantes, en ausencia del Fondo de Garantía Salarial, igualmente citado. Todas las partes comparecidas solicitaron una nueva suspensión del juicio, que fue señalado de nuevo para el 3 de julio de 2014.



Sexto.- 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.

Séptimo. - Comparecieron en el acto del juicio, por una parte las tres sociedades demandantes

Las partes demandantes se ratificaron en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundan su pretensión. En concreto manifestó que las tres empresas constituían un grupo de empresas laboral, de los que llamó "patológicos", por cuanto existía desde hacía años entre las mismas una absoluta confusión de plantillas, una unidad de dirección con gestión indiferenciada, la negociación colectiva era única y por ello se había llevado a cabo un "expediente de regulación de empleo" único, habiendo existido otros expedientes pactados de suspensión anteriormente en las mismas condiciones. Aludió después al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el expediente, remitiéndose a las posiciones del mismo favorables a la tramitación seguida del despido colectivo. Señaló que en la negociación del periodo de consultas se había producido una división interna de la parte social, entre el sindicato USO (minoritario), por una parte, y los demás sindicatos por otra, pero que ninguna de las representaciones había impugnado el despido colectivo, lo que era señal de su aceptación y su corrección por los sujetos negociadores. Igualmente manifestó que la empresa había proporcionado la máxima información durante el periodo de consultas, habiéndose aportado a la representación de los trabajadores toda la documentación e información solicitada por éstos, indicando que, además, al ser una compañía cotizada en Bolsa, la contabilidad resulta especialmente controlada y fiable, habiendo sido auditada siempre sin salvedades y no habiéndose objetado nada a la misma por la representación social en el periodo de consultas. En cuanto a las causas del despido colectivo señaló que las tres compañías están en concurso de acreedores y que de las demás que forman el grupo de empresas también lo están otras dos. Las pérdidas de las demandantes en el momento de practicar el despido colectivo eran de 63 millones de euros y a fecha de la vista ya son de 122 millones de euros. Añadió que de haber seguido abierta la empresa desde septiembre se habrían generado 1,32 millones de euros de pérdidas mensuales y que la tesorería de las tres compañías concursadas era inexistente (1813,11 euros en el caso de Sniace, 17.264,50 euros en el caso de Celltech y 3.158,60 euros en el caso de Viscocel). Igualmente manifestó que de las tres líneas de negocio de la compañía solamente una era rentable, que era la cogeneración eléctrica y que tras la reforma del sistema eléctrico aprobada por el Gobierno de España tal rentabilidad había desaparecido, de manera que dicha reforma suponía un impacto negativo de 51,8 millones de euros para la compañía, importe que por sí solo es superior a la facturación de las tres empresas en los últimos seis años. De ello se deducía la inviabilidad de la compañía, que implicaba su cierre, por lo que no era preciso fijar criterios de selección de los trabajadores afectados, ya que serían todos los de las tres empresas.

Se opusieron a la estimación de la pretensión las partes demandadas, por los siguientes motivos:

La representación de D. Jesús , Don Miguel , Don Roque , Don Jose María , Don Juan María , Don Amadeo y Don Casiano , en su calidad de mayoría de la Comisión Negociadora del despido colectivo, manifestó que no negaba la causa económica, ni la existencia del concurso de acreedores (preconcurso en el momento del despido colectivo) y que sus únicos dos puntos de oposición a la demanda eran:

a) La falta de buena fe negociadora de la empresa durante el periodo de consultas, por cuanto la empresa había planteado el cierre total desde el primer momento y su posición había sido inamovible hasta la última reunión, en la que presenta un plan alternativo que no implica la extinción de todos los contratos, sino de menos de la mitad, sin que hubiera existido tiempo para su toma en consideración. Que el propio informe de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria que obra en el expediente señala tal circunstancia, manifestando que la empresa se ha limitado a cumplir formalmente la negociación del periodo de consultas como un mero trámite previo al despido colectivo. Añade que no se aceptó ninguna de las propuestas del comité de empresa.

b) La falta de información a los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas, por cuanto entre Sniace S.A. y las otras dos empresas que forman parte del grupo existe una empresa interpuesta Sniace Química S.L., que es una patrimonial intermedia, sin actividad productiva ni trabajadores, cuyas cuentas anuales e información económica no se aportaron durante el periodo de consultas. Añade que dicha sociedad forma parte del grupo de empresas y no está en concurso de acreedores.

Finalmente señala que si no se presentó una demanda colectiva de impugnación fue porque los trabajadores han optado por emprender demandas individuales ante los Juzgados de lo Social porque en las cartas de despido y en la forma de proceder respecto de los despidos individuales se habrían producido una serie de irregularidades que no serían objeto de este procedimiento y que serían determinantes de la nulidad o improcedencia de los despidos. La presentación de una demanda colectiva suponía la paralización de la tramitación durante mucho tiempo de los juicios individuales, por lo que no se quería alargar durante años el procedimiento.



La representación de D. Emilio y D. Gustavo, como miembros, aunque minoritarios, de la comisión negociadora, se opuso a la demanda manifestando:

a) Que tras un análisis de las actas del periodo de consultas se observa que la reunión del 23 de agosto no tuvo contenido negociador; en la de 4 de septiembre de 2013 la empresa manifiesta que está buscando un plan de viabilidad y nada más se dice; en la del 12 de septiembre de 2013 se habla del presunto plan, pero no se presenta nada, planteando simplemente que si se aprueba el plan de viabilidad, cuyo contenido se desconoce, es posible que no fuera necesario el cierre ni el despido de todos los trabajadores; en la de 18 de septiembre de 2013 (miércoles) se entrega un mero borrador del plan de viabilidad, avisando que para que pudiera haber acuerdo éste habría de ser de máximos y aceptando lo que pudiera proponer la empresa por unanimidad; en la reunión del 19 de septiembre (jueves) por fin se presenta el plan de viabilidad, se introduce además la propuesta de aprobar una serie de modificaciones del convenio colectivo y en ese caso solamente se practicarían 237 despidos en lugar del cierre total de la empresa (533 despidos), señalando que todo ello debe ser aprobado globalmente y por unanimidad como condición para que haya acuerdo por parte de la empresa; la última reunión del periodo de consultas era el lunes 23 de septiembre y en ella los representantes de los trabajadores manifestaron que no tenían tiempo material para estudiar el plan de viabilidad con garantías, pero que lo someterían a votación en la plantilla. Celebrada dicha votación el resultado fue negativo, por lo que no hubo acuerdo.

b) Entiende la representación de estos dos miembros de la comisión negociadora que el periodo de consultas no tuvo contenido negociador y que el plan de viabilidad se presentó de forma tardía y sin tiempo para su estudio, sin que pueda entenderse que si tal posibilidad existía la empresa, independientemente del acuerdo o no con la representación de los trabajadores, practique un despido colectivo de 533 trabajadores en lugar de uno de 237, poniendo en marcha el indicado plan, tal y como le viene a reprochar el informe de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria.

c) Por otra parte señala que las diferencias económicas resultantes de la reforma energética del Gobierno de España no justifican el cierre de la empresa si se atiende a las cifras concretas en cuanto a los ingresos esperados hasta 2016 y hasta 2026 con o sin reforma, si bien no niega que la misma empeore la situación de la empresa y la concurrencia de causas económicas.

En conclusiones las partes se ratificaron en sus manifestaciones, remitiéndose al expediente administrativo y a la prueba practicada. Se precisó por parte de las demandantes que las cuentas de Sniace Química SLU sí fueron aportadas a los representantes de los trabajadores y obran en autos, que la negociación fue real y hubo propuestas y contrapropuestas, habiendo existido buena fe en la negociación, que el plan de viabilidad que presentó la empresa exigía nuevas inversiones de los accionistas y aportaciones de dinero público y que incluso resultaba optimista, porque la reforma eléctrica del Gobierno de España ha sido finalmente más dura de lo inicialmente previsto para la cogeneración y provocará el cierre de otras muchas empresas. En todo caso los trabajadores dijeron que no creían en el contenido de dicho plan de viabilidad y lo rechazaron. Critica el informe de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria por cuanto dice que es un informe que sigue los criterios políticos del presidente de dicha Comunidad y tergiversa intencionadamente los hechos, siendo más objetivo y profesional el informe de la Inspección de Trabajo. Manifiesta igualmente que las cartas de despido eran correctas y que independientemente de ello los representantes de los trabajadores pudieron ejercer la acción colectiva de impugnación. La representación de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora se ratifica en sus alegaciones, al igual que la representante de la minoría, que añade que lo manifestado está claramente acreditado por el informe de la Dirección General de Cantabria, que es un informe profesional y riguroso que no puede ser descalificado gratuitamente.

Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Octavo. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

primera reunión del periodo de consultas el 23.8.13 no se proponen un plan de viabilidad, solo se insiste por la empresa que haya unidad en la parte social para evitar discrepancias internas.

-El 4.9.13 no se aporta plan de viabilidad.

-El 12.9.13 se dice que hay un borrador de plan de viabilidad pero no se aporta y se habla de extinguir 237 puestos de trabajo.

-El 18.9.13 se presentó el borrador del plan de viabilidad y la extinción de 237 puestos de trabajo, y se vuelve a requerir a la parte social que se debe aceptar la propuesta de la empresa por unanimidad.



-El 19.9.13 se aporta el plan de viabilidad y la modificación referida a un descuelgue del convenio y no se acepta por la parte social.

-El 23.9.13 se propone por los trabajadores alternativas de reducción salarial no relevo, jubilaciones anticipadas, una vez finalizados los contratos de relevos no renovarlos.

-Se han reducido las primas hasta el año 2026.

-No se aportó documento de documentación de SNIACE QUIMICA SLU.

-Existen irregularidades en las cartas de despido individuales en las que no son nominativas no se indican los parámetros para el cálculo de las indemnizaciones y constan como fecha de despido el 26.9.13, cuando se dio de baja en la seguridad social el 25.9.13.

HECHOS PACIFICOS:

-Hay concurrencias de causas económicas y pérdidas por la incidencia negativa de la reforma energética.

-Se despidió a toda la plantilla.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 19 de agosto de 2013 se inició periodo de consultas de despido colectivo por el llamado Grupo Laboral de Empresas Sniace S.A. (Celltech S.L., Viscocel S.L.).

El despido colectivo afectaría a 533 trabajadores con la siguiente distribución:

- a) 130 de la sociedad Sniace S.A. (119 del centro de Torrelavega y 11 del de Madrid)
- b) 226 de la sociedad Viscocel S.L. (221 del centro de Torrelavega y 5 del de Madrid)
- c) 177 de la sociedad Celltech S.L. (177 del centro de Torrelavega).

La comunicación de inicio del periodo de consultas se produce con una carta dirigida al comité de empresa del Grupo Sniace (Sniace S.A., Viscocel S.L. y Celltech S.L.) de Torrelavega.

Junto con dicha comunicación al comité de empresa se acompaña la siguiente documentación:

*Bloque documental I: Comunicación de inicio:*

1. Memoria explicativa del expediente de regulación de empleo.
2. Informe de las causas objetivas que justifican el expediente de regulación de empleo.
3. Listado de trabajadores en plantilla (a 14 de agosto de 2013).
4. Listado de trabajadores que han causado bajas y altas en el último año.
5. Certificación acreditativa de la afectación de los despidos colectivos a realizar en el expediente de regulación de empleo a personal por encima de 50 años.
6. Listado de personal con circunstancias especiales en la plantilla.
7. Plan de recolocación externa.
8. Plan de acompañamiento.
9. Escrito de solicitud de informe de la comisión negociadora conforme al artículo 64 del estatuto de los trabajadores.
10. Actas de Constitución y Final de la Comisión negociadora para el Convenio Colectivo 2012.

*Bloque documental II: causas económicas.*

1. Cuentas anuales consolidadas auditadas del GRUPO SNIACE correspondientes a los ejercicios 2011 y 2012.
2. Cuentas anuales auditadas de SNIACE, CELLTECH y VISCOCEL correspondientes a los ejercicios 2011 y 2012.



3. Balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias individuales provisionales al 30 de junio de 2013 correspondientes a SNIACE y consolidadas a la misma fecha correspondientes al GRUPO SNIACE.
4. Balance de situación y cuentas pérdidas y ganancias provisionales al 30 de junio de 2013 correspondientes a CELLTECH y VISCOCEL.
5. Certificado de que las cuentas provisionales a junio de 2013 del Grupo SNIACE correponden fielmente con los resultados obtenidos.
6. Certificado de que las cuentas anuales provisionales de las sociedades SNIACE S.A, CELLTECH S.L, y VISCOCEL S.L.U., a junio del 2013, corresponden fielmente con los resultados obtenidos.
7. Modelos 200 relativos a los ejercicios 2011 de SNIACE, S.A.
8. Modelos 200 relativos a los ejercicios 2012 de SNIACE, S.A.

Debe hacer expresa mención a que en la memoria explicativa del despido colectivo se hace expresa referencia a Sniace Química como titular del 100% de las acciones de Celltech S.L.U. y Viscocel S.L.U., constando también que dicha sociedad es una sociedad de cartera participada al 100% por Sniace (página 34). También se deja constancia del resultado de 2012 de Sniace Química (página 35). En la memoria se hace referencia a una serie de anexos, entre los que estaría el número 7, donde estarían contenidas las cuentas anuales, entre otras, de Sniace Química S.L.U., así como otro, el 8, en el que figuraría la información registral de todas las sociedades del grupo.

En la misma comunicación de inicio del periodo de consultas se requiere al comité de empresa para que emita el informe previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y se inicie el periodo de consultas previo pacto del calendario de reuniones a celebrar.

En la misma fecha informa a las secciones sindicales de UGT, USO, SU y CCOO de que ha iniciado el periodo de consultas con el comité de empresa.

Se presenta en la misma fecha comunicación a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria. Junto con la comunicación se entregan los siguientes documentos (se indican las páginas del expediente administrativo en el que figuran):

- Memoria explicativa 16-77
- Informe de las causas objetivas que justifican el expediente 78-103
- Listado trabajadores a 14 de agosto de 2013 104-110
- Altas y Bajas de trabajadores en el último año 111-112
- Afectación trabajadores mayores de 50 años 113-114
- Personal con circunstancias especiales 115-117
- Plan de Recolocación Externa 118-135
- Plan de Acompañamiento 136-137
- Solicitud de informe a la Comisión Negociadora 138-139
- Actas Constitución y Final de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2012 140-144
- Cuentas Anuales Consolidadas Auditadas del Grupo SNIACE de 2011 y 2012: 145-433
- Cuentas Anuales Auditadas SNIACE, CELLTECH y VISCOCEL de 2011 y 2012: 434-685
- Balance situación y cuentas perdidas-ganancias a 30.06.2013 686
- Individuales provisionales de SNIACE 687-689
- Consolidadas GRUPO SNIACE: 690-692
- Balance situación y cuentas perdidas-ganancias a 30.06.2013: 693
- CELLTECH 694-696
- VISCOCEL: 697-699



- Certificado de las cuentas provisionales 2013 del Grupo SNIACE 700-701
- Cuentas Pérdidas y Ganancias acumuladas a 31 marzo, 30 junio, 30 septiembre y 31 diciembre de 2011 y 2012. Y a 31 marzo, 30 junio de 2013 de:
  - SNIACE, S.A. 702-722
  - CELLTECH, S.L.: 723-743
  - VISCOCEL, S.L.: 744-764
  - GRUPO SNIACE: 765-775
- Certificado cuentas anuales provisionales a junio de 2013 de las sociedades 776-777
- Publicación resultados grupo SNIACE primer semestre 2013 778-816
- Modelos 200 ejercicio 2011 817-1068
- Cuentas anuales abreviadas ejercicio 2012
- SNIACE BIOFUELS, S.L.: 1069-1086
- GREEN SOURCE, S.A.U.: 1087-1111
- SNIACE QUÍMICA, S.L.U.: 1112-1129
- CAELGESE, S.A.: 1130-1143
- SNIACE ENERGIA, S.L.: 1144-1158
- BOSQUES DE CANTABRIA, S.A.U.: 1159-1182
- BOSQUES 2000, S.L.: 1183-1208
- GREEN SOURCE POLAND, SP. SO.O.: 1209-1268
- Modelos 200 ejercicio 2012 1269-1547
- Información registral de las sociedades 1548-1551
- Saldos y transacciones de SNIACE con resto del grupo 2012 1152-1553
- Justificación de las causas del expediente 1554-1579
- Relación de empleados en cada sociedad afectada 1580-1586
- Actas elecciones al Comité y Acta comisión Ad-Hoc 1587-1611
- Notas registrales empresas del grupo 1612-1703
- Acuerdo con los representantes legales en el expediente anterior 1704-1710

SEGUNDO.- Anteriormente al inicio del periodo de consultas, el 5 de agosto de

2013, la empresa se dirigió a los trabajadores del centro de trabajo de Madrid expresando su intención de iniciar un "expediente de reestructuración de empleo de efectos extintivos" (sic) para el grupo Sniace, Celltech, Viscocel, que afectaría a todos los trabajadores de los centros de Madrid y Torrelavega, e instándoles a designar su representación para la negociación del mismo, bien mediante una comisión ad hoc de tres miembros elegidos por los trabajadores, bien atribuyendo su representación a una comisión designada por los sindicatos más representativos, bien atribuyendo la representación al comité de empresa de Torrelavega.

El 9 de agosto se celebró una asamblea de los trabajadores del centro de Madrid en la que éstos acordaron poner en marcha un proceso electoral para elegir una comisión de tres miembros para la negociación del despido colectivo. En la misma fecha se formó una mesa electoral, siendo el censo electoral de 8 votos, votando los 8 y sin que se presentara candidato alguno, por lo que la mesa electoral decidió que la representación sería asumida por el comité de empresa de Torrelavega. Los trabajadores firmaron una nota adicional señalando que consideraban que el expediente era fraudulento, puesto que se iniciaba estando en vigor un expediente de suspensión de contratos hasta el 26 de septiembre que había sustituido al anterior despido colectivo anunciado. También manifestaban su queja por el momento elegido por la empresa para comunicar a los trabajadores de Madrid la necesidad de elegir una comisión ad hoc, dado que parte de los mismos estaban ausentes, bien por estar afectados por el expediente de suspensión, bien por estar de





vacaciones. No obstante el mismo día 9 de agosto comunicaron a la empresa su intención de delegar su representación en el comité de empresa de Torrelavega.

TERCERO.- El día 19 de agosto de 2013 se inicia el periodo de consultas con la denominada comisión permanente del comité de empresa de Torrelavega, formada por D. Jesús , D. Miguel , D. Roque , D. Jose María , D. Emilio , D. Gustavo , D. Juan María , D. Amadeo y D. Casiano , quienes se constituyen en comisión negociadora del expediente de regulación de empleo (sic), "sometiendo a sistema democrático y proporcional sus decisiones y reconociéndose como partes legitimadas para la negociación del expediente en representación de las tres empresas afectadas por el ERE". Así mismo dicen que el comité de empresa "se manifiesta legitimado para la representación de todos los trabajadores afectados por este expediente y que conforman la plantilla de Sniace S.A., Viscoscel S.L. y Celltech S.L., empresas que operan como una unidad económica, como un auténtico grupo de empresas en términos jurídico laborales y de cuya plantilla, adscritas al centro de trabajo de Torrelavega, han sido siempre representantes, con independencia de que formalmente se encuentren adscritos a una u otra sociedad, por cuanto en realidad los trabajadores prestan indistinta, sucesiva o simultáneamente para todas ellas". En dicha reunión se pacta un calendario de reuniones, fijando la siguiente para el día 23 de agosto y por parte del grupo Sniace se hace entrega de la documentación antes referida y de la solicitud que va a ser presentada ante la Autoridad Laboral.

CUARTO.- En la reunión del 23 de agosto la empresa comienza criticando al Gobierno de Cantabria por no implicarse en la resolución del conflicto y negando las cifras que el Gobierno de Cantabria habría dado a la prensa sobre ayudas recibidas por la cogeneración de energía y dando cifras sobre el coste del gas. Por ello señala que quiere conseguir una reunión tripartita con el Gobierno de Cantabria para clarificar la situación y los datos, así como una reunión de técnicos de la compañía con técnicos del Gobierno de Cantabria para analizar la situación.

Manifiesta la empresa que en función de que exista lo que denomina un "marco medioambiental favorable" maneja tres escenarios, uno la reapertura de todo el proceso productivo como era antes de las reformas operadas, otro una reapertura parcial, con reducción de las fábricas a aquella actividad que fuese viable y otra el cierre. En todo caso es preciso el compromiso de las Administraciones, porque si no es así el escenario de pérdidas económicas no permite encontrar inversores para mantener Sniace.

La representación de los trabajadores pide a la empresa que ya en la anterior reunión no se clarificó nada y que esta vez no piensan consentirlo y piden a la empresa que solicite esa reunión tripartita con la Administración regional. La representación de la empresa pide a los trabajadores discreción y una actuación unitaria para las gestiones con la Administración.

Finalmente el representante de la empresa informa a los representantes de los trabajadores que los trabajadores del centro de Madrid han delegado su representación en el comité de empresa de Torrelavega. Igualmente pide a los representantes de los trabajadores que si precisan alguna documentación adicional a la aportada la reclamen.

QUINTO.- La siguiente reunión se celebra el día 4 de septiembre. La representación de los trabajadores solicita la retirada del expediente, a lo que la empresa contesta que no es posible porque la situación económica cada vez es peor, por lo que, independientemente de los posibles planes de viabilidad que se puedan proponer, habría que ir negociando posibles jubilaciones anticipadas.

Los trabajadores piden información sobre las decisiones del Consejo de Administración y las previsiones de reinicio de la actividad, a lo que la empresa contesta que no tiene todavía información y que cualquier escenario de viabilidad pasa por una reducción de la plantilla, por lo que hay que negociar jubilaciones anticipadas para ir avanzando. Los trabajadores dicen que primero es preciso tener claro cuál es el escenario para fijar cuál es el excedente de plantilla. También piden explicaciones sobre la intención de la empresa con los contratos de relevo que vencen en el 2014. Manifiesta la empresa que su intención es que los relevistas continúen trabajando una vez que se reinicie la actividad y que los estudios de la empresa parten de un excedente de 148 trabajadores, con edad entre 58 y 65 años, que habrían de prejubilarse. Los trabajadores reclaman mayores precisiones sobre las condiciones de prejubilación, a lo que la empresa contesta que primero es necesario concretar el número de afectados. Se acuerda la siguiente reunión para el día 12 de septiembre.

SEXTO.- En la reunión del 12 de septiembre la empresa informa a la representación social de que el Consejo de Administración ha tomado la decisión de solicitar el concurso de acreedores, habiendo estudiado con detalle un plan de viabilidad que los accionistas estarían dispuestos a respaldar para evitar la liquidación. Se explican las líneas del plan, manifestando la empresa que es un mero borrador condicionado a lo que resulte de la negociación y manifestando que los accionistas han tenido cuantiosas pérdidas y que ni la reforma energética ni la "situación medioambiental" están aún definidas. Se dice que el plan será expuesto a la administración concursal y que es un plan que contempla el funcionamiento de todas las fábricas (celulosa,



fibrana y cogeneración), que se basa en datos económicos reales y en estimaciones de precios y de reforma energética muy optimistas, pero que puede "propiciar credibilidad en el concurso" y servir de salvación a Sniace.

Se señala que el plan está condicionado a la obtención de la autorización ambiental integrada y al resultado de la reforma energética. Es precisa su aceptación por la administración concursal y acreedores, porque de lo contrario se abocaría a la compañía a su liquidación. Conlleva una importante reestructuración de plantilla, aunque supone una importante rebaja del número de extinciones planteadas. Dice la empresa que se ha optado por mantener todas las fábricas y se va a reiniciar primero la actividad en Celltech y después en Viscocel, que requiere una inversión. Respecto a celulosa no son precisas inversiones para la ejecución del plan de viabilidad. Los accionistas están dispuestos a aportar 5 millones de euros para las inversiones necesarias en fibrana. La fecha concreta de reapertura de las fábricas depende del resultado final de la reforma energética y de la obtención de la autorización ambiental integrada en el caso de Viscocel, que el Gobierno de Cantabria se habría comprometido a otorgar antes de final de año.

Informa así mismo de que el plan exige una reestructuración de plantilla de la siguiente manera:

- a) Celltech pasaría de 153 a 104 trabajadores;
- b) Viscocel pasaría de 190 a 125 trabajadores;
- c) Central y cogeneración pasarían de 45 a 21 trabajadores;
- d) La estructura de grupo, que incluye al personal de Madrid, pasaría de 146 a

47 trabajadores, recalándose que el mayor ajuste de todos no se produce en fábricas, sino en dicha estructura de grupo.

Además sería preciso aprobar una rebaja del coste salarial importante, del 30% para el comité de dirección, del 25% para los mandos intermedios y del 20% para el resto de la plantilla. A lo que se sumarían algunas modificaciones adicionales del convenio colectivo.

La representación de los trabajadores califica el ajuste laboral de "brutal" y manifiesta que además se queda sujeto a interrogantes que exigen de los trabajadores un acto de fe para aprobar lo que se pide.

La empresa manifiesta que el plan es la alternativa a la liquidación y que se puede mejorar por la negociación pero "dentro de la realidad", porque de lo contrario no va a ser apoyado por los acreedores.

Los trabajadores preguntan por el plazo para la adaptación de la plantilla, a lo que la empresa contesta que ha de ser inmediato.

Los trabajadores manifiestan que las cifras no coinciden con los excedentes que había planteado antes la empresa al hablar de prejubilaciones. La empresa contesta que el plan supone 237 despidos en lugar de 533, lo que supone una rebaja importante.

Uno de los representantes de los trabajadores se muestra de acuerdo con que la empresa presente un plan de viabilidad, pero señala que se hace con mucho retraso, después de ocho meses de regulación de empleo y a escasos días de la finalización del periodo de consultas, con un escaso margen de maniobra, solicitando que se aporte la información detallada sobre el plan y los puestos de trabajo afectados para poder dar explicaciones a los trabajadores. Otro representante se adhiere a dichas manifestaciones y subraya la difícil situación en que les ponen "de cara al exterior" al pedirles que apoyen un plan durísimo. Otro de los representantes de los trabajadores pide detalles sobre la estructura salarial resultante prevista.

El representante de la empresa manifiesta que en la siguiente reunión aportarán la información solicitada. Indica que el plan es un esfuerzo para convencer a los accionistas de que asuman una nueva inversión a pesar de haber perdido mucho dinero y para que los acreedores y administradores concursales apoyen la continuidad. Dice que el plan no se ha concretado antes porque los Gobiernos implicados no han concretado aspectos esenciales de la reforma energética y se ha hecho una estimación a ciegas con datos que pueden variar. Insiste en que si no se aprueba un plan convincente la liquidación será inevitable.

Las partes concretan la siguiente reunión para el día 18 de septiembre.

SÉPTIMO.- En la reunión del 18 de septiembre, aparte de matizar algunas informaciones aparecidas en la prensa, se entrega el plan de viabilidad por la empresa, manifestando que es un texto no definitivo, sujeto a negociación, pero que es el plan que estarían dispuestos a respaldar los accionistas para defenderlo en el concurso de acreedores como propuesta de continuidad. Los trabajadores manifiestan que estudiarán su contenido, sin prejuzgar su aceptación de los despidos.



Se procede a explicar por la empresa los datos económicos, a lo que los trabajadores contestan que no ponen en duda las cifras económicas ni van a discutir sobre las mismas, que lo que quieren es negociar las medidas laborales.

A continuación se explica el organigrama resultante y de dónde salen los 237 trabajadores excedentes. La representación social pide que se aporte un organigrama de la plantilla antes de la reestructuración efectuada para poder compararlos. La empresa manifiesta que lo entregará al día siguiente.

La empresa explica el mecanismo de rebaja salarial.

La empresa explica el plan de prejubilaciones para trabajadores con 58 años o más. El resultado sería que los 237 excedentes se distribuirían en 83 prejubilaciones de mayores de 58 años (con póliza financiada con su indemnización y aportaciones de las Administraciones, pudiendo optar por percibir su indemnización sin póliza, la cual habría de ser abonada por el FOGASA), 63 jubilaciones parciales (algunas con suspensión de contrato hasta su jubilación ordinaria y otros con convenio especial e indemnización abonada por el FOGASA) y 91 despidos, cuya indemnización sería abonada por el FOGASA. Se manifiesta que dicha propuesta está condicionada a la aprobación de ayudas por el Gobierno de Cantabria, instando la empresa a la parte social a que reivindique esas ayudas.

Los trabajadores manifiestan que es preciso que los afectados que tienen opción tengan la información suficiente para elegir, a lo que la empresa contesta que se la proporcionará. En relación con la rebaja salarial la representación social pregunta si afectaría al cálculo de las indemnizaciones y prejubilaciones, a lo que la empresa contesta que en principio es lo que está previsto, pero que está sujeto a negociación.

Otro de los representantes manifiesta la contradicción entre los despidos propuestos y la externalización de actividades que se está llevando a cabo, a lo que la empresa contesta que la externalización es una medida de ahorro de coste salariales "convalidada jurisprudencialmente".

Otro representante manifiesta que los 91 despidos es insalvable. Los representantes de USO plantean la exclusión de la lista de 91 despidos forzosos de los mayores de 40 años, por ser colectivo en riesgo de exclusión social. La empresa manifiesta que es inevitable que haya despidos y que se ha producido una reducción importante en su número.

La empresa señala que el plan de viabilidad solamente es concebible si se aprueba por unanimidad para defenderlo en sede concursal. Después explica que si se alcanza el acuerdo se ejecutaría a partir del 23 de septiembre: el 24 se ejecutarían los 91 despidos dando las cartas y remitiendo a los despedidos al FOGASA para cobrar la indemnización, mientras que el resto de la plantilla vería suspendido el contrato durante un año. Los 146 prejubilados se irían en cuanto se suscribiese la póliza, momento en el que se les sacaría del ERTE. Al resto de la plantilla se les llamaría según se fuesen reabriendo las fábricas.

Los trabajadores plantean la dificultad de aceptar el elevado número de despidos y piden que los trabajadores con contrato de relevo se mantengan hasta el vencimiento de su contrato. La empresa manifiesta que ello no es posible por los costes que implica.

Uno de los representantes manifiesta su rechazo al plan y la empresa manifiesta que si no hay acuerdo unánime el resultado será el cierre y 533 despidos.

Las partes acordaron reunirse al día siguiente.

OCTAVO.- En la reunión del día 19 de septiembre (el acta por error dice 18, siendo obvio por su contenido y orden que es la del día 19) se hace entrega de la documentación solicitada en la reunión anterior, incluido el organigrama actual de plantilla y la relativa a la nueva estructura salarial que resultaría del acuerdo. Tras algunas solicitudes de aclaración sobre las informaciones proporcionadas en la reunión anterior se propone por la representación de los trabajadores que se suprima la externalización de 16 puestos de trabajo para recortar en ese número el de despidos, lo que la empresa se compromete a estudiar, en función de la diferencia de costes.

A continuación la empresa explica las cuatro modificaciones del convenio colectivo que pretendería introducir mediante el acuerdo. Tras ello se discute sobre la propuesta salarial, aclarando la empresa que la reducción de la cuantía salarial se aplicaría de forma inmediata, pero que no implica congelación salarial para los años siguientes, sino que la evolución de los salarios futura dependería de las negociaciones de convenio colectivo. Incluso manifiesta que es posible vincular subidas salariales beneficios de la compañía. La representación de los trabajadores plantea que en lugar de aplicar ahora una reducción salarial se pacte una congelación salarial, a lo que la empresa manifiesta que es indispensable la bajada salarial actual.



Después un representante de cada uno de los sindicatos presentes en la comisión negociadora expresa su postura.

UGT se manifiesta contrario a firmar un acuerdo que contemple despidos y bajada salarial, aunque está de acuerdo con negociar modificaciones del convenio y prejubilaciones, con unos mínimos.

USO expresa su predisposición a acordar sobre todos los extremos planteados por la empresa, bajo la condición de que no se produzcan externalizaciones y que los despidos no afecten a trabajadores mayores de 40 años. También manifiesta que habría que estudiar concretamente las condiciones de las prejubilaciones, fijando unos mínimos de garantía salarial.

El Sindicato Unitario rechaza la bajada salarial previa a las prejubilaciones, que en todo caso deben ser voluntarias y no se les debe aplicar una bajada salarial previa. Rechaza cualquier despido y respecto a los contratos de relevo dice que deberían extinguirse a medida que vayan finalizando. En cuanto a la bajada salarial y restantes condiciones dice que deben negociarse una vez reabiertas las fábricas.

CCOO dice no aceptar una bajada salarial previa a las prejubilaciones, las cuales consideran aceptables con unos mínimos. No aceptan los despidos, salvo la no renovación de los contratos de relevo según finalicen. Y la negociación de bajada salarial y modificación de convenio ponen como condición la previa reapertura de las fábricas.

La empresa manifiesta que la postura sindical lleva ineludiblemente al cierre de la fábrica y al despido de los 533 trabajadores. A continuación modifica su propuesta en aras de alcanzar un acuerdo: solamente se aplicaría la mitad de la bajada salarial previa a las prejubilaciones, no se aplicaría a los despidos, mejoraría la póliza para las prejubilaciones para alcanzar el 78% del salario neto y renunciaría a las externalizaciones para reducir el número de despidos, pero la bajada salarial y el resto de los despidos habría que mantenerlos. La póliza de las prejubilaciones se formalizaría en el periodo transitorio de dos meses y el resto del personal pasaría a un ERTE de un año, incorporándose al proceso productivo a medida que reabrieran las fábricas.

Los representantes de los trabajadores manifiestan que estudiarán la propuesta y darán respuesta en la siguiente reunión, que se convoca para el día 23 de septiembre.

NOVENO.- En la reunión del día 23 de septiembre la representación de los trabajadores manifiesta que no aceptan ningún despido el día 24 de septiembre y que sí aceptan los dos ERTES que estiman necesarios, el primero para el personal susceptible de prejubilación por dos meses y el segundo para el resto del personal a la espera de la reanudación de la actividad. No contemplan la bajada salarial previa a las prejubilaciones y respecto del resto del personal habría de negociarse, con el resto de las modificaciones, en la negociación del convenio colectivo, una vez que se haya producido la reapertura de las fábricas. Las prejubilaciones deberían mejorarse hasta alcanzar el 85% del salario neto.

La empresa manifiesta que los despidos son irrenunciables y que no entiende cómo los negociadores no aceptan un plan que ofrece 237 extinciones y la continuidad de la actividad frente al cierre y 533 despidos.

USO propone que en lugar de los despidos se produzca una reducción de jornada con la correspondiente reducción salarial para toda la plantilla durante 3 años y que si hubiera despidos deberían excluirse a los mayores de 40 años.

La empresa manifiesta que no puede aceptar la propuesta de USO, porque los costes en el periodo de transición serían inasumibles y el plan no sería viable organizativamente.

Por parte del sindicato unitario se pregunta cuál sería la aportación de la empresa a la póliza de prejubilación, a lo que la empresa contesta que ninguna, que toda la aportación será la que haga el Gobierno de Cantabria con sus fondos comprometidos.

La empresa entonces hace una propuesta final en aras a intentar un acuerdo, como alternativa frente al cierre y los 533 despidos:

- a) El 24 de septiembre se despediría a 43 trabajadores, que cobrarían su indemnización del FOGASA.
- b) En los siguientes 12 meses se despediría a otros 20 trabajadores, que también cobrarían su indemnización del FOGASA
- c) Se producirían otras 146 extinciones, de las cuales 83 serían prejubilaciones mediante póliza que se suscribiría con fondos del Gobierno de Cantabria, que habría que procurar, mediante la acción de empresa y trabajadores, que alcanzasen para cubrir hasta un 85% del salario neto. Las otras 63 extinciones serían los actuales jubilados parciales, cuyo contrato se extinguiría el 24 de septiembre, cobrando su indemnización del FOGASA.



d) No se aplicaría rebaja salarial previa ni para despedidos ni para prejubilados. e) A los trabajadores que permanezcan en la plantilla se les aplicaría de

inmediato una rebaja salarial del 20% al comité de dirección, 17,5% a los mandos intermedios y un 15% al resto.

f) Se aplicaría una suspensión de contratos de inmediato para toda la plantilla que quede en la empresa: a los 83 que van a ser prejubilados durante dos meses, tiempo necesario para formalizar la póliza, obtener los fondos del Gobierno de Cantabria, etc., y a los 344 restantes una suspensión de 12 meses, dentro de los cuales se producirían las extinciones de contratos de los 20 trabajadores adicionales.

g) Además se aprobarían con efectos inmediato las modificaciones que se han propuesto del convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores rechazaron la propuesta empresarial. UGT propuso aplicar un nuevo ERE suspensivo para prolongar las negociaciones durante el mismo, a lo que la empresa se negó. El periodo de consultas finalizó sin acuerdo. No obstante la representación legal de los trabajadores manifestó que iba a someter la última propuesta de la empresa a la consideración de una asamblea de trabajadores.

DÉCIMO.- El 25 de septiembre de 2013 la empresa comunicó a los representantes legales de los trabajadores del grupo Sniace su decisión de extinguir la totalidad de los contratos de trabajo de la empresa (533, cuyo listado se acompaña), manifestando que por el grado de afectación no era preciso establecer criterios de selección. La indemnización sería la legal y se ejecutaría entre el 24 de septiembre de 2013 y el 24 de septiembre de 2014, mediante las correspondientes cartas individuales a los trabajadores. En la misma fecha notificó su decisión a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria.

UNDÉCIMO.- SNIACE QUÍMICA S.L.U. es una sociedad que se constituyó en

2006 con la denominación social de Eólica Sniace S.L.U. y cambia su denominación social en julio de 2012. Su capital social, al menos desde el año 2012, pertenece íntegramente a Sniace S.A. y está totalmente desembolsado. En 2011 se produjo una ampliación de capital que fue suscrito íntegramente por Sniace S.A. y desembolsado mediante la aportación no dineraria de la totalidad de las participaciones que Sniace S.A. tenía de la sociedad Viscocel S.L.U. Aunque el objeto social de Sniace Química S.L.U. permite llevar a cabo la prestación de diversos servicios y la realización de numerosas actividades, la actividad que desarrolla la sociedad consiste en la teneduría de participaciones de sociedades del grupo. En concreto es titular del 100% de las acciones de Celltech S.L.U. y de Viscocel S.L.U. En el ejercicio 2011 Sniace Química S.L.U. tuvo un resultado positivo de 11.511.000 euros, repartiéndose 10.293.000 euros de dividendo al accionista único. En 2012 tuvo un resultado negativo de 2.000 euros. Sniace Química S.L.U. no ha sido declarada en concurso de acreedores.

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 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

El ordinal primero resulta de la comunicación de inicio del periodo de consultas obrante en el expediente administrativo y de los documentos del mismo. Hay que reseñar que existe una discrepancia entre el listado de documentación que se dice entregada al comité de empresa y a la Administración en el escrito de inicio del periodo de consultas y la documentación que aparece realmente acompañando a dicha comunicación en el expediente administrativo. En concreto aparece en el expediente administrativo toda esta documentación que no se reseña en el listado de documentos del periodo de consultas:

- Cuentas Pérdidas y Ganancias acumuladas a 31 marzo, 30 junio, 30 septiembre y 31 diciembre de 2011 y 2012. Y a 31 marzo, 30 junio de 2013 de: SNIACE, S.A. CELLTECH, S.L. VISCOCEL, S.L. GRUPO SNIACE
- Publicación resultados grupo SNIACE primer semestre 2013
- Cuentas anuales abreviadas ejercicio 2012 de las siguientes sociedades:
  - SNIACE BIOFUELS, S.L.
  - GREEN SOURCE, S.A.U.



- SNIACE QUÍMICA, S.L.U.
- CAELGESE, S.A.
- SNIACE ENERGIA, S.L.
- BOSQUES DE CANTABRIA, S.A.U.
- BOSQUES 2000, S.L.
- GREEN SOURCE POLAND, SP. SO.O.
- Información registral de las sociedades
- Saldos y transacciones de SNIACE con resto del grupo 2012
- Justificación de las causas del expediente
- Relación de empleados en cada sociedad afectada
- Actas elecciones al Comité y Acta comisión Ad-Hoc
- Notas registrales empresas del grupo
- Acuerdo con los representantes legales en el expediente anterior

Como consecuencia y aplicando elementales principios de distribución de la carga de la prueba, no puede considerarse acreditado que esos documentos fueran entregados por la empresa a los representantes de los trabajadores en el momento de iniciarse el periodo de consultas ni en ninguno posterior.

El ordinal segundo resulta de los documentos que obran en autos, dentro del descriptor 35. Hay que reseñar que también resulta de los documentos presentados por los trabajadores del centro de Madrid de las empresas Sniace y Viscosel que obran en los descriptores 62 y 63 y que acreditan las vicisitudes ocurridas en el centro de trabajo de Madrid para la elección de la comisión ad hoc a efectos de la negociación del despido colectivo. Aunque en principio esos documentos aportados sua sponte por personas que no han sido admitidas como parte en este proceso no podrían ser valorados como prueba, hay que tener en cuenta, en primer lugar, que son coincidentes con los que obran en autos como prueba de la empresa, en concreto dentro del descriptor 35 y, en segundo lugar, que inciden en una cuestión valorable de oficio por la Sala, como después se dirá y en la que el órgano judicial, por ello, tiene una libertad de apreciación de todas las circunstancias que resulten de los autos o sean notorias.

Los ordinales tercero a noveno resultan de las actas del periodo de consultas que figuran tanto en el expediente administrativo como en los descriptores 29 a 34 de los autos, así como el 35 (constitución de la comisión negociadora del comité de empresa de Torrelavega).

El ordinal décimo resulta de los documentos obrantes en el descriptor 28.

El ordinal undécimo se extrae de la documentación contable de Sniace Química S.L.U. obrante en el expediente administrativo (folios 1113 a 1129).

TERCERO. - El ejercicio por la empresa que ha practicado un despido colectivo de la acción regulada en el artículo 124.3 de la Ley de la Jurisdicción Social suscita importantes problemas procesales, que han merecido la atención de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de diciembre de 2013 (recurso 28/2013). Dado que se trata de una demanda declarativa que busca efectos erga omnes, con efectos vinculantes de futuro como cosa juzgada para los litigios que después puedan suscitarse en otros procesos judiciales, resulta transcendental una adecuada constitución de la relación jurídica procesal.

La errónea constitución de la relación procesal puede y debe ser apreciada de oficio por el órgano judicial, puesto que difícilmente pueden alegar aquellas partes que está ausentes y debieran haber sido convocadas su falta de convocatoria. Por otra parte, señala el Tribunal Supremo en la citada sentencia, la inexistencia de sujetos legitimados que puedan oponerse a la pretensión produciría como efecto la falta de acción, que habría de ser igualmente declarada de oficio por el órgano judicial, previniendo entonces a los trabajadores individuales que en su caso pueden ejercitar sus pretensiones y resistencias a través de la modalidad de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas ante el Juzgado de lo Social que resulte competente.

Siguiendo igualmente con la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, no pueden considerarse en este proceso sujetos legitimados a los trabajadores individuales, puesto que en esta modalidad procesal y en la de conflicto colectivo la Ley no les confiere legitimación, siendo modalidades procesales cerradas y limitadas a los sujetos colectivos.



Por otra parte en la misma sentencia señala el Tribunal Supremo que la comisión negociadora del periodo de consultas no es parte, ni ha de ser demandada, no siendo aplicable el artículo 124.4 de la Ley de la Jurisdicción Social, incluso si ha existido acuerdo en el periodo de consultas. Dicha norma ordena que, cuando se impugne el despido colectivo, se demande a los firmantes del mismo, pero según la citada sentencia del Tribunal Supremo ello no tiene objeto en esta modalidad, puesto que tales firmantes no van, lógicamente, a oponerse al acuerdo que firmaron, ni podrían hacerlo. Por consiguiente si los sujetos colectivos que han de ser demandados han suscrito acuerdo en el periodo de consultas con la empresa, el proceso del artículo 124.3 no es viable por falta de acción. Es dudoso y no está resuelto por la indicada sentencia del Tribunal Supremo, si el proceso judicial sería viable sin oposición real, esto es, si, aunque no existiese acuerdo, no compareciese en el proceso ningún sujeto demandado para oponerse a la pretensión empresarial. No es preciso resolver aquí esa duda, dado que sí ha comparecido el sujeto colectivo legitimado y se ha opuesto a la pretensión empresarial, como veremos, aún cuando sea por motivos limitados, lo que podría suscitar duda sobre la posibilidad de alegación de otros motivos de oposición en los procesos individuales, análogamente a lo que ocurría en el caso de los anteriores expedientes de regulación, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo (sentencias de 7 de febrero de 2011, RCUD 815/2010 , 818/2010 y 840/2010 , seguidas por otras de 14 de febrero de 2011, RCUD 1191/2010 , 9 de mayo de 2011, RCUD 2489/2010 y 9 de febrero de 2012, RCUD 874/2011 ).

No existiendo acuerdo en el periodo de consultas, la comisión negociadora (o sus miembros) tampoco es el sujeto legitimado pasivo, puesto que la comisión negociadora, o bien coincide con un órgano de representación legal de los trabajadores, y entonces es éste el que ha de ser demandado, o bien integra representaciones de distintos órganos de diferentes centros y en tal caso son todos y cada uno de éstos los que han de ser demandados, puesto que la capacidad procesal corresponde a comités de empresa y delegados de personal ( artículos 65.1 y 62.2 del Estatuto de los Trabajadores ), no a una comisión integrada por representantes de los mismos.

Por consiguiente, los sujetos legitimados, por prescripción de la Ley, son los representantes legales de los trabajadores ("estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores", dice el precepto en su literalidad), lo que incluye a todos los comités de empresa y delegados de personal de los distintos centros de trabajo afectados por el despido colectivo.

Respecto de aquellos centros que no tengan representantes de los trabajadores, hemos de entender que tienen legitimación pasiva las comisiones representativas ad hoc que puedan haberse constituido para la negociación en el periodo de consultas conforme a los artículos 51 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , a las que se ha reconocido capacidad procesal por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 18 de marzo de 2014 (rec. 114/2013 ). Se trata de una representación legal de los trabajadores de origen electivo, si bien con una finalidad específica y no con una función genérica de representación de todo orden, a la cual ha de reconocerse capacidad procesal en lo relativo al ámbito funcional de su representación (periodos de consultas para los que se constituye).

Cuestión distinta y que no es preciso resolver en este procedimiento es que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del despido tengan o no la facultad de comparecer en el proceso por la vía del artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , posibilidad que la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2013 (recurso 28/2013 ) solamente excluye para los trabajadores individuales.

En este caso, aunque formalmente la demanda de la empresa está mal construida, en cuanto demanda a los componentes de la comisión negociadora en su condición de tales, en lugar de demandar al comité de empresa de Torrelavega, se trata de un mero defecto formal, al que no puede darse relevancia procesal, por cuanto la comisión negociadora no es sino el comité de empresa de Torrelavega, de manera que es éste el que ha de entenderse como parte y como tal ha actuado. Ahora bien, el comité de empresa es un órgano que actúa unitariamente y por mayoría (artículos

63.1, 65 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores), por lo que no tienen legitimación como parte procesal los componentes individuales del mismo, aunque discrepen de las decisiones mayoritarias. En este proceso, por ello, hemos de tener como parte demandada y comparecida al comité de empresa que, bajo el nombre de comisión negociadora, fue el que intervino en el periodo de consultas, pero debemos declarar la falta de legitimación pasiva de los dos miembros del mismo que comparecen a título individual como minoría discrepante.

En cuanto a la representación del centro de Madrid, dado que los trabajadores del mismo delegaron expresamente su representación para la negociación del periodo de consultas en el comité de empresa de Torrelavega, según permite el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , han de actuar procesalmente integrados bajo dicha representación del comité de empresa.



Por tanto, al estar demandado el comité de empresa de Torrelavega, único órgano de representación legal de los trabajadores existente, la relación procesal está correctamente trabada con el mismo. No así, como hemos dicho, con los dos miembros individuales que discrepan de la mayoría, cuya falta de legitimación pasiva ha de ser declarada de oficio.

CUARTO. -Entrando por tanto en el fondo del asunto, nos hemos de limitar a las dos únicas cuestiones que resultan controvertidas en el proceso, como son la falta de entrega de documentación (cuentas de Sniace Química S.L.U.) y a la alegada falta de buena fe durante el periodo de consultas.

Hemos de reiterar que estamos en un proceso judicial, no ante un procedimiento autorizatorio administrativo. La función del proceso no es constatar la concurrencia de todos los requisitos procedimentales y causales necesarios para la decisión empresarial de despido colectivo, sino resolver un litigio entre partes y el órgano judicial está vinculado por el principio de congruencia, debiendo limitarse a resolver lo que es litigioso. Si no hubiese litigio no existiría proceso, como hemos dicho.

Es cierto que si estuvieran presentes otras partes podrían hacer otras alegaciones para oponerse a la pretensión de la empresa, como expresamente han manifestado en este procedimiento los trabajadores individuales del centro de Madrid que intentaron comparecer. Pero una vez que la relación procesal está constituida correctamente con los representantes colectivos de los trabajadores son éstos los que han de determinar su posición procesal, limitando con ello la cognición del órgano judicial a aquellos puntos en los que se exprese discrepancia. Hasta qué punto los trabajadores individuales, que no han podido acceder individualmente al proceso colectivo, quedan vinculados por las decisiones de sus representantes colectivos, esto es, si la individualidad de cada trabajador ha de ser suprimida y sustituida por la voluntad de los representantes sindicales o colectivos de la mayoría, es un problema que habrá de ser resuelto, si se plantea, en los posteriores litigios individuales, como ya hemos señalado en el auto por el que desestimamos el incidente de nulidad de actuaciones planteado por los trabajadores individuales que han querido intervenir.

No estamos ante un procedimiento análogo al antiguo contencioso-administrativo, en el cual cada concreta persona afectada individualmente, esto es, los trabajadores individuales, tenían derecho a comparecer en el proceso y hacer alegaciones, como parte inescindible de su derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. No son aplicables aquí ni el artículo 34 de la Ley 30/1992, ni los artículos 21 y 49.3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. El proceso contencioso-administrativo, en su modalidad ordinaria, es un procedimiento escrito, donde la personación de una multitud de afectados, si se ejerce, introduce una cierta complejidad, pero es manejable, a diferencia de lo que sucedería si se aceptase tal planteamiento en una vista oral en el proceso social. Es esa imposibilidad práctica, más que un planteamiento teórico sobre la representatividad sindical o sobre el derecho a la tutela judicial efectiva, lo que ha llevado al legislador a la exclusión de los trabajadores individuales del proceso. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en su citada sentencia de 26 de diciembre de 2013 (recurso 28/2013), se atiene a la configuración del proceso adoptada por el legislador. Por ello rechaza la condición de partes en este proceso, al amparo del artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de los trabajadores individuales, que en aquel caso había sido aceptada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, consciente de la dificultad de compaginar el derecho a la tutela judicial efectiva de los concretos trabajadores con su vinculación por lo resuelto en la sentencia que ponga fin a un proceso en el que no se les ha permitido ser partes.

En consecuencia, estando correctamente constituida la relación procesal con los sujetos legitimados pasivos, lo que el órgano judicial ha de hacer es resolver la pretensión en aquellos puntos en los que exista conflicto entre las partes del proceso, de manera que la decisión extintiva habrá de ser declarada ajustada a derecho si se desestiman los motivos de oposición a la misma que expresen en el proceso las partes demandadas.

QUINTO. - Se alega en primer lugar la falta de entrega dentro de la documentación empresarial de las cuentas de Sniace Química S.L.U., sociedad intermedia entre Sniace y Viscocel y Celltech, dado que es titularidad al 100% de Sniace y a su vez es titular del 100% de Viscocel y Celltech. Como hemos visto esas cuentas sí aparecen aportadas en la documentación del expediente administrativo, si bien las mismas no se relacionan entre la documentación aportada a los representantes de los trabajadores al inicio del periodo de consultas. Sin embargo la existencia de esa sociedad y la estructura del capital social del grupo, así como sus resultados de 2012 no son algo oculto, sino que figuran claramente expresadas en la memoria del despido colectivo entregada, sin que en ningún momento se reclamara por la representación de los trabajadores que se entregase esa documentación durante el periodo de consultas, para el caso de que no hubiera sido entregada como anexo (referenciado expresamente) de la memoria explicativa del despido colectivo.

En relación con la entrega de la documentación e información hay que recordar que el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores establece la documentación que el empresario ha de entregar a los representantes de los trabajadores al inicio del periodo de consultas, remitiéndose para su precisión a " los términos que





reglamentariamente se establezcan". Ese desarrollo reglamentario, contenido en el reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, incluye entre la documentación exigible la contabilidad de las diferentes sociedades del grupo de sociedades mercantil.

El artículo 2.2 de 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, entre los objetivos del periodo de consultas, como materia sobre el que ha de intentarse el acuerdo, incluye "las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias" (previsión recogida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores), lo que obviamente exige analizar la causa de los mismos y su relación con los despidos propuestos, para lo cual el artículo 2.3 de la Directiva dice que con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, debe proporcionarles toda la información pertinente, sin que el listado que a continuación sigue tenga carácter exhaustivo ni constituya numerus clausus. Dependerá del caso concreto qué documentación pueda considerarse necesaria y pertinente.

La funcionalidad de la documentación y la información para la finalidad de que el periodo de consultas cumpla su objeto de servir como cauce de negociación colectiva es el principio rector básico para determinar qué documentación es obligatoria. Y este es un elemento esencial de la legalidad del periodo de consultas, puesto que el artículo 124.11 de la Ley de la Jurisdicción Social claramente dice que "la sentencia declarará nula la decisión extintiva ... cuando el empresario no haya ... entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores".

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencias de 27 de mayo de 2013 (rec 81/2012) ó 19 de noviembre de 2013 (rec 78/2013) ha adoptado un criterio antiformalista en materia de la documentación exigible en el periodo de consultas. Dice la Sala Cuarta que "la principal finalidad del precepto es la de que los representantes de los trabajadores tenga una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de 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, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias...". La finalidad de la documentación es proporcionar a la representación de los trabajadores la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación real de la empresa sobre la que se justifican los despidos. Y si esa información necesaria no se proporciona por la empresa se produce una desinformación que afecta a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas.

El correlato de la interpretación antiformalista adoptada por el Tribunal Supremo es que la falta de entrega de la documentación expresamente mencionada en la norma legal y reglamentaria no determina la nulidad del despido colectivo si no afecta al derecho a la negociación colectiva o es innecesaria para la negociación, como puede suceder cuando se trata de información que, siendo conocida su existencia por la representación de los trabajadores, no es reclamada por éstos. En realidad el listado de documentación mencionado en la norma reglamentaria goza de una presunción de necesidad para la negociación, pero esa presunción puede ser desvirtuada, por ejemplo cuando, no habiendo sido entregada, los trabajadores no la reclaman a lo largo del periodo de consultas. Por el contrario si se acredita que otra información no aportada era relevante y necesaria y que fue ocultada por la empresa, o bien se negó a su aportación cuando fue reclamada por los representantes de los trabajadores, ello determina la nulidad del despido colectivo.

Es cierto que ya no estamos ante la revisión de un acto administrativo, sino que el órgano judicial que conoce de la impugnación de un despido colectivo actúa nisi prius. No es exigible por ello un principio de congruencia de las partes con un inexistente procedimiento administrativo previo y la demanda y la contestación pueden suscitar cualesquiera cuestiones en defensa de las posiciones de las partes. El periodo de consultas no es un trámite de reclamación previa que limite la posibilidad de alegar hechos o fundamentos en la demanda a los ya alegados en el periodo de consultas. Pero el periodo de consultas sí impone dos condicionantes cuando menos para el ulterior proceso:

El primero el de la vinculación por los propios actos, derivado del principio de buena fe, por el cual la parte que participó en el periodo de consultas no puede desvincularse de la posición que mantuvo en el mismo, de manera que si, por ejemplo, conociendo la existencia de una determinada documentación no reclamó entonces su aportación, no puede después sostener la falta de entrega como causa de nulidad.

Y el segundo es el principio antes mencionado de la utilidad para la negociación, de manera que no puede considerarse como causa de nulidad del despido la falta de entrega de documentación o información no



pertinente para la negociación, lo que puede ocurrir no solamente por el contenido de la misma, que la haga irrelevante, sino también porque ninguna de las partes que participaron en la negociación considerase en su momento relevante la misma y por ello tolerase su falta de presentación sin reclamar su aportación, porque entonces aquella falta, si era conocida y consentida, no supuso obstáculo para el desarrollo de la negociación en la forma en que la partes, en uso de su autonomía, se plantearon la misma.

Y en este caso, siendo un dato que constaba claramente en la memoria la existencia de Sniace Química S.L.U., la estructura de capital del grupo y los resultados de esa sociedad en 2012, si la representación de los trabajadores estimaba que dicha documentación era trascendente para la negociación debió reclamarla entonces, si no le hubiera sido entregada entre los anexos de la memoria que se mencionan. No habiéndolo hecho su falta de entrega no constituye causa de nulidad, puesto que no afectó a la negociación.

SEXTO. - En segundo lugar se plantea la inexistencia de buena fe en la negociación por parte de la empresa por no haber formulado el llamado "plan de viabilidad" de forma anticipada y por haber mantenido la decisión de cierre y despido de toda la plantilla durante todo el periodo de consultas.

En relación con la buena fe en el periodo de consultas y la obligación de negociar, esta Sala ha dicho, en sentencias como las de 22 de abril de 2014 ( proc 328/2012 ), 30 de mayo de 2014 (proc 13/2014 ) ó 12 de junio de 2014 (proc 79/2014 ), que la obligación de negociar no implica la obligación de llegar a acuerdos y por ello no es exigible que la negociación haya de implicar necesariamente una reducción del alcance de la medida inicialmente propuesta si no existen causas para ello. No puede concebirse la negociación como una puja o un mero regateo, en la cual las partes hayan de partir de posiciones que saben a priori que son desproporcionadas o no responden a la causa real, para poder llevar a cabo movimientos de aproximación durante la negociación. Por el contrario tal tipo de conductas serían las que pudieran ser constitutivas de mala fe negocial, si se acreditara que tienen como efecto buscado u objetivo desalentar la oposición de la otra parte y forzarla a aceptar un acuerdo ante el temor de sufrir una medida totalmente desproporcionada. En definitiva, es la manipulación de la negociación mediante ofertas totalmente alejadas de la auténtica posición de la empresa la que pudiera dar lugar a la vulneración de la obligación de buena fe negocial.

La buena fe de la empresa en la negociación ha de valorarse esencialmente por dos principios básicos:

a) Por el principio de transparencia, esto es, por no ocultar a la representación de los trabajadores datos ni informes que sean relevantes y proporcionar aquellos datos e informes que tenga a su disposición y le sean reclamados durante el periodo de consultas;

b) Por el principio de razonabilidad, que exige, como demostración de la voluntad de llegar a un acuerdo, tomar en consideración las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores para su análisis y dar contestación a las mismas, en sentido positivo o negativo, de forma razonada. Es en este razonamiento de las contestaciones donde se podrá apreciar si la empresa ha fijado una posición previa y tramita la negociación como mera formalidad o, por el contrario, su disponibilidad a negociar no tiene resultado como consecuencia de la inexistencia de soluciones alternativas mejores. La negociación de buena fe comporta esencialmente acreditar la disposición a dejarse convencer y a intentar convencer a la contraparte de las propias razones, como subraya la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013, rec. 78/2012 , lo cual comporta necesariamente escuchar las ofertas de la contraparte, contraofertar sobre las mismas, cuando es posible y/o explicar la imposibilidad de admitirlas de manera razonada y ajustada a la realidad empresarial. Por consiguiente, si concurren ofertas y contraofertas efectivas durante la negociación y se razona por qué se aceptan o no se aceptan las propuestas de la contraparte, se habrá negociado de buena fe, aun cuando el período de consultas no llegue a buen puerto. Así lo hemos manifestado en múltiples sentencias de esta Sala, por todas las de 14 de octubre de 2013, proc. 267/2013 , 11 de noviembre de 2013, proc. 288/2013 ó 10 de diciembre de 2013, proc. 368/2013 .

Pues bien, en este caso la empresa solicitó el concurso de acreedores durante la tramitación del periodo de consultas y presentó una alternativa al cierre, dada su situación económica, que pasaba por un plan de viabilidad pactado que permitía un menor número de despidos y fue objeto de negociación. Por tanto no es cierto que la posición de la empresa durante la negociación no variase, ni que no hiciese propuestas, independientemente de que no fuesen aceptadas por la representación de los trabajadores. El plan de viabilidad, que de tener éxito suponía una reducción importante del número de despidos, tenía por objeto convencer a los accionistas de la empresa de que realizasen nuevas inversiones y a los acreedores con los que se enfrentaría en el concurso de que suscribiesen algún acuerdo fijando quitas y/o esperas. Es cierto que dicho plan no se presentó al inicio del periodo de consultas, como debiera haber ocurrido, sino en un momento avanzado del mismo y ya en la sentencia de 12 de junio de 2014 (proc 79/2014) esta Sala ha indicado que podría ser vulnerador de la buena fe negocial por parte de la empresa el reservarse propuestas importantes o cambios relevantes de su posición para los momentos finales del periodo de consultas, cuando no se justifique



la causa por la cual dichas propuestas no pudieron ser avanzadas al principio del periodo de consultas para su discusión y valoración con tiempo. Pero ello solamente produciría la nulidad del periodo de consultas si impidiese la negociación sobre tales propuestas y no permitiese a la representación de los trabajadores su estudio y valoración para formar una posición fundada sobre las mismas. En tal caso la empresa habría de acordar la prolongación del periodo de consultas durante el tiempo necesario, hasta completar, desde la formulación de tan sustancial cambio, el periodo legalmente prescrito para la duración del periodo de consultas. Pero ello siempre y cuando el tiempo restante de periodo de consultas en el momento de formular la propuesta no hubiera permitido su valoración y toma de postura de los trabajadores. Y en este caso lo cierto es que la propuesta, aunque se formuló en la segunda mitad del periodo de consultas (como borrador sujeto a negociación) fue rechazada tras su análisis por todos los representantes de los trabajadores, que no necesitaron para su estudio y la formación de posición de más tiempo de aquél del que disponían, por lo que su presentación tardía no afectó realmente a la negociación y no puede considerarse como causa de nulidad del despido.

El motivo de oposición ha de ser rechazado y, por ello, la demanda ha de ser estimada.

SÉPTIMO. - No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

### FALLAMOS

Declaramos de oficio la falta de legitimación pasiva de D. Emilio y D. Gustavo en el presente procedimiento. Estimamos la demanda de Sniace S.A., Viscosel S.L. y Celltech S.L. contra el comité de empresa de Torrelavega del grupo de empresas, habiendo sido parte, no comparecida, el Fondo de Garantía Salarial y, por ello, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo impugnado.

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, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0000 0463 13; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0000 00 0463 13, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.