



Roj: **SAN 5130/2014** - ECLI: **ES:AN:2014:5130**

Id Cendoj: **28079240012014100196**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/12/2014**

Nº de Recurso: **247/2014**

Nº de Resolución: **192/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

Madrid, a cuatro de diciembre 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 nº 247/14 seguido por demanda de D. Edemiro VICEPRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE CENTROS DE TRABAJO EN URBINA Y VITORIA DE CELSA ATLANTIC (letrado D. Alfonso López de Alda Gil) y DELEGADO DE LA CENTRAL SINDICAL LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) (no comparece) contra CELSA ATLANTIC, S.L. letrado (D. Martín Rodino Reyes), SINDICATO CC.OO (no comparece), SINDICATO UGT (letrado D. Saturnino Gil Serrano), COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LARACHA (no comparece), SINDICATO CIG (no comparece) y MINISTERIO FISCAL comparece en su legal representación impugnación despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 21-08-2014 se presentó demanda por D. Edemiro como VICEPRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE CENTROS DE TRABAJO EN URBINA Y VITORIA DE CELSA ATLANTIC y como DELEGADO DE LA CENTRAL SINDICAL LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) contra CELSA ATLANTIC, S.L., SINDICATO CC.OO, SINDICATO UGT, COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LARACHA, SINDICATO CIG y MINISTERIO FISCAL en impugnación de despido colectivo.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 02-12-2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

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

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

El COMITÉ INTERCENTROS DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE URBINA Y VITORIA de CELSA ATLANTIC, SL ratificó su demanda de impugnación de despido colectivo, mediante la cual pretende dictarnos sentencia que declare la nulidad del despido y subsidiariamente su injustificación.



CELSA ATLANTIC, SL (CELSA desde aquí) se opuso a la demanda, destacando, en primer término, que se alcanzó acuerdo en el período de consultas con UGT, CCOO y CIG, quienes acreditan una representación del 71% de los centros de trabajo afectados.

Admitió que la STS 18-07-2014, rec. 11/2013, confirmó la STSJ País Vasco de 9-10-2012, que declaró la nulidad del despido colectivo, promovido anteriormente por la empresa, si bien la sentencia se le notificó el 29-07-2014, cuando ya había concluido el período de consultas, aunque el TS hizo público el resultado el 17-07-2014. - Subrayó, en todo caso, que solo había ejecutado el despido de 174 trabajadores, cuyos despidos individuales están resolviéndose actualmente, habiéndose notificado la readmisión en todos los casos.

Admitió, así mismo, que un ERTE anterior se anuló por SAN 1-04-2013, confirmada por STS 24-06-2014, rec. 235/2013, si bien nunca se ejecutó dicho ERTE.

Reconoció que el 10-06-2014 promovió otro despido colectivo, que afectaba a 56 trabajadores sobre 152 del centro de Caracha y de 71 trabajadores sobre 132 de los centros de Urbina y Vitoria en Álava, negando que se hayan producido despidos individuales, que hayan superado los umbrales del art. 51 ET, aunque admitió que se han extinguido 29 contratos de trabajo desde junio 2013 a junio 2014 por diversas causas. - Reconoció, del mismo modo, que en los 90 días anteriores al 10-06-2014 se han producido algunos despidos, que ni superan umbrales, ni se deben a causas no imputables a los trabajadores.

Negó que los despedidos en el despido colectivo anterior sean los mismos que en el presente despido colectivo, ya que se están readmitiendo a los trabajadores despedidos en aquel despido colectivo.

Subrayó que el acuerdo ha supuesto una reducción significativa del número de extinciones, que han pasado 45 en los centros de Álava y a 23 en Caracha, como consecuencia de la recolocación de trabajadores en otras empresas del grupo, así como por la promoción de excedencias compensadas y suspensiones de contrato, subrayando, en cualquier caso, que los trabajadores despedidos se acogieron voluntariamente a las medidas citadas.

Destacó también que en la memoria y en el informe técnico se diseña un modelo de futuro para la empresa, que se debatió en el período de consultas.

Significó que la composición de la comisión negociadora se decidió por los representantes unitarios, quienes decidieron el 13-05-2014, que se designaran por las secciones sindicales, correspondiendo 4 a UGT, quien decidió, sin intervención alguna de la empresa, sustituir a algunos de sus miembros, previa acreditación de su condición de representantes de los trabajadores, sin que se denunciara dicha medida por los demás componentes de la comisión negociadora.

Afirmó que aportó toda la documentación exigida legal y reglamentariamente, así como la que se le solicitó durante el período de consultas, sin que en la demanda se precise qué documentación pertinente no se aportó durante el período de consultas.

Señaló que al inicio del período de consultas pidió el informe exigido por el art. 64 ET a la RLT, admitiendo que LAB, ESK y ELA realizaron contrainformes.

Defendió, que la nulidad del despido colectivo anterior, no impide a la empresa promover un nuevo despido, si concurren causas, como sucede aquí, donde la situación económica de la empresa se ha agravado sustancialmente, puesto que en el período 2009-2013 acredita unas pérdidas de 338 MM euros y en el primer trimestre de 2014 de 12 MM euros.

Negó que no se hayan valorado las propuestas sindicales, que emergieron por primera vez, a propuesta de la empresa en la quinta reunión del período de consultas, donde la empresa efectuó contrapropuestas, que se fueron ajustando en las reuniones de 18 y 22-07-2014, donde se alcanzó finalmente acuerdo.

Defendió, por otro lado, la promoción conjunta de medidas de flexibilidad externa e interna, destacando, en todo caso, que las medidas de flexibilidad interna se pactaron en el período de consultas.

Admitió finalmente que mantuvo reuniones con la Xunta de Galicia y la RLT de Laracha, porque se le pidió por la Xunta, sin que dichas reuniones fueran de negociación del despido colectivo.

La UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES se opuso a la demanda, destacando que tuvo que cambiar algunos de sus representantes, por cuanto se produjo una crisis interna, que supuso la desvinculación de algunos de ellos del sindicato, por lo que eligió a aquellos que consideró oportuno, justificando su condición de representantes de los trabajadores, mediante las correspondientes certificaciones de la Autoridad Laboral.



El MINISTERIO FISCAL negó que el despido colectivo haya provocado ninguna vulneración de la tutela judicial efectiva de los demandantes, ni tampoco su discriminación, que ni tan siquiera identificaban precisamente en su demanda.

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

Hechos controvertidos:

- El ERTE declarado nulo por SAN 1.4.13 no se aplicó.
- En la memoria e informe técnico se definió el modelo productivo de Celsa para el futuro.
- Hay conflicto en UGT de Álava, algunos representantes dimitieron y otros se mantuvieron como representantes de los trabajadores , pro dejaron de pertenecer a UGT, la consecuencia de ello fue el retraso de la designación de los cuatro miembros de UGT para la comisión negociadora que se produce el 16.6.14 y fue publicado el 18.6.14
- No se denunció la constitución de la comisión negociadora en el periodo de consultas.
- La Xunta de Galicia convocó a una reunión a la empresa y al comité de Laracha pero no se negoció nada.

Hechos conformes:

- El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas lo suscriben CC.OO., UGT y CIG que representan el 71% de la representación sindical.
- El 29.7.14 se notificó a la empresa la sentencia del TS de 18.7.14 que confirmó la sentencia TSJ de 9.10.14.
- De aquel despido la empresa sólo ejecutó 174 despidos.
- Hay varias sentencias de los juzgados de lo social individuales respecto de 22 trabajadores y se ha procedido a su readmisión.
- El 10.6.14 se produce un nuevo ERE de 71 extinciones sobre 132 en Vitoria Urbina y de 56 extinciones sobre 152 en Laracha.
- De junio de 2013 a junio de 2014 se producen 29 extinciones por diferentes causas.
- Se ha despedido a algún trabajador en los 90 días previos a 10-06-14-
- El 17-7-14 el TS anuncia a través de una nota de prensa la confirmación de la sentencia del TSJ del País Vasco.
- Ningún despedido del actual ERE fue despedido en un ERE anterior.
- En el acuerdo se reduce el número de extinciones a 45 en Vitoria Urbina sobre 71 iniciales , y 23 sobre 53 iniciales en Laracha se consiguió mediante recolocación, excedencia compensadas y suspensiones de contrato.
- Todos los trabajadores se han adscrito voluntariamente al ERE.
- LAB, ESK, ELA trasladaron su informe contradictorio al Ere a la Inspección de Trabajo.
- Has la quinta reunión del periodo de consultas se formularon propuestas por la representación sindical y fue a iniciativa de la empresa y se formularon contrapuestas por la empresa el 18.7.14 y 22.7.14 en que se llegó al acuerdo.
- En el periodo 2009 al 2013 la empresa tuvo pérdidas de 338 millones de euros, en 2013 72 millones de Euros.
- En el primer trimestre de 2014 tuvo 12 millones de Euros de pérdidas.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** . - CELSA dedica fundamentalmente su actividad al sector siderometalúrgico, siendo su actividad principal la fabricación y comercialización del acero corrugado y alambón, flejes laminados en caliente y tubos de acero soldado conformado en frío y en caliente, su actividad productiva se desarrolla en tres centros de trabajo ubicados en las localidades de Laracha (La Coruña) con 152 trabajadores, en Urbina (Álava) con 35 trabajadores y en Vitoria con 97 trabajadores.



CELSA tiene su domicilio en Vitoria-Gasteiz, fue constituida en 1996 con la denominación de Laminaciones Arregui S.A, adoptando su denominación actual en el año 2008 tras la fusión por absorción como sociedad absorbente con Celsa Atlantic, S.A.0 y Hierros Añon Comercial S.A.U.

La empresa demandada se encuentra integrada societariamente en el grupo de empresas que encabeza Barna Steel, S.A., que actúa como empresa holding de un grupo industrial metalúrgico dedicado a la producción de acero con hornos eléctricos y su transformación en productos laminados y otros derivados del acero.

A su vez la CELSA es propietaria del 100% de las participaciones de Celsa France SAS, con domicilio en Francia, cuya actividad es la producción de palanquillas de acero a partir de la recuperación de chatarra.

La empresa se estructura en dos divisiones:

1.- División de Productos Largos (Laracha o División de Largos) y cuenta con dos trenes de laminación, un tren de laminación de redondo corrugado en barra y un tren de laminación de redondo corrugado en rollo y alambran. - En dicho centro de trabajo prestaban servicios, con anterioridad al despido colectivo, 152 trabajadores.

2.- División de Productos Planos (Vitoria-Urbina o División de Planos), esta división fabrica flejes que o bien se destinan a la venta o se utilizan para la fabricación de la segunda línea de productos que comercializa los tubos soldados. - En los centros citados prestaban servicios, con anterioridad al despido, 132 trabajadores.

**SEGUNDO** . - El 9-07-2012 la Sala de lo Social del TSJ País Vasco dictó sentencia, en cuyo fallo se dijo lo siguiente: " *Que desestimamos las excepciones de falta de legitimación activa del Comité de Empresa Intercentros y del Sindicato ELA y que estimamos la demanda dirigida por el citado Comité Intercentros y el Sindicato ELA contra la empresa Celsa Atlantic , S.A., en reclamación sobre despido colectivo, declarando la nulidad del despido colectivo impugnado por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical y condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración* " .

El 18-07-2014 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia, en cuyo fallo dijo lo siguiente: "*Desestimamos el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa "CELSA ATLANTIC , S.L.", contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia del País Vasco, de fecha 9- octubre-2012 (autos num. 13/2012), recaída en proceso de impugnación de despido colectivo seguido a instancia de la CONFEDERACIÓN SINDICAL "EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA (SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS)" (E.L.A./S.T.V.) y el COMITÉ INTERCENTROS DE LA EMPRESA "CELSA ATLANTIC , S.L.", habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL. Con costas*" .

La empresa demandada ejecutó únicamente 174 despidos, que se han impugnado individualmente por algunos despedidos, sin que se haya precisado exactamente en qué número, habiéndose dictado varias sentencias que han declarado la nulidad de los despidos, condenando a la empresa a la readmisión en sus propios términos, así como al abono de los salarios de tramitación. - La empresa está notificando la readmisión a dichos trabajadores.

**TERCERO** . - El 1-04-2013 dictamos sentencia, en el procedimiento 17/2013, en cuyo fallo dijimos: "*En la demanda de conflicto colectivo, promovida por el COMITÉ INTERCENTROS DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE VITORIA Y URBINA, a la que se adhirió CCOO, desestimamos la excepción de falta de legitimación activa del citado comité. - Estimamos la demanda, por lo que declaramos nula la suspensión de contratos, impuesta por la empresa demandada en sus centros de Vitoria, Urbina y Laracha y condenamos a la empresa CELSA ATLANTIC , SL, así como a los sindicatos ELA, UGT, LAB y CIG, así como al COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLANTIC , S.L. a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos*" .

El 24-06-2014, rec. 235/2013, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia, en cuyo fallo se dijo lo siguiente: " *Estimamos en parte (exclusivamente respecto a la revisión fáctica) el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Marc Carrera Doménech, en nombre y representación de CELSA ATLANTIC SL, contra la sentencia de 1 de abril de 2013 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en el procedimiento núm. 17/2013, seguido a instancia de D. Edemiro , VICEPRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE CELSA ATLÁNTIC SL, contra la empresa CELSA ATLÁNTIC SL, CONFEDERACIÓN EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), EZKER SINDIKALAREN KONBERGENTZIA, COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CIG CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLÁNTIC SL, el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo; confirmando la sentencia recurrida. Sin que haya lugar a la imposición de costas* " .

**CUARTO** . - El 7-05-2014 la empresa demandada notificó a los representantes de sus centros de trabajo su decisión de promover un despido colectivo, así como otras medidas de flexibilidad interna, relacionadas con



los arts. 40 , 41 , 47 y 82.3 ET , que afectarían a todos sus centros de trabajo, instándoles a constituir una comisión negociadora de 13 miembros con arreglo a lo dispuesto en el art. 41.4 ET .

**QUINTO** . - El 13-05-2014 se reunieron todos los representantes unitarios de la empresa demandada, de los cuales 9 estaban afiliados a UGT; 5 a ELA; 5 a CIG; 5 a CCOO; 2 a LAB y 1 a ESK y acordaron constituir una comisión negociadora de 13 miembros de los cuales 4 corresponderían a UGT; 2 a CCOO; 2 a CIG; 1 a LAB; 1 a ELA; 1 a ESK y el último se adjudicó por sorteo a CIG.

En el acta de dicha reunión, que obra en autos y se tiene por reproducida, se convino que cada sección sindical nombraría a sus representantes.

El 15-05-2014 remitieron a la empresa la composición de los representantes en la comisión negociadora, entre los cuales aparecen, como representantes de UGT, don Alberto y don Ángel , quedando pendiente de nombrar a otros dos representantes por el citado sindicato.

**SEXTO** . - El 14-06-2014 comenzó el período de consultas, se entregó la documentación, que se lista en el ordinal siguiente y se solicitó informe a los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 64 ET .

La empresa manifestó que el período de consultas iniciado, además de por el despido, afectaba a medidas de los arts. 40 , 41 , 47 y 82.3 ET , manifestándose por la RLT que no daban por iniciado el período de consultas, al no haber tenido tiempo de estudiar la información aportada.

Se constató que faltaba por nombrar dos delegados de UGT, manifestándose por los representantes de los trabajadores, que no reconocían legitimación a la comisión para negociar la inaplicación de los convenios que afectaban a los distintos centros de trabajo.

**SÉPTIMO** . - El 10 de junio de 2014 la demandada presentó ante la Dirección General de Empleo escrito comunicando la apertura de un expediente de regulación de empleo para la extinción de 127 de contratos de trabajo de una plantilla de 284 trabajadores, basado en causas económicas, y que afecta a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Galicia y País Vasco. - Junto con la notificación se acompañó la documentación siguiente:

Copia de las comunicaciones de 7 de mayo de 2014 efectuadas por la Empresa, en las que se informa de la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo previsto en el art. 51 del E.T , dirigidas a los Representantes Legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados.

En cuanto a la composición de la comisión negociadora, la Empresa aporta acta de 13 de mayo de 2014 por la que se constituye la comisión negociadora de la parte social, en la que se acuerda por unanimidad una Comisión Negociadora de 13 miembros conforme a la representatividad existente en los centros de trabajo afectados.

Composición de la comisión negociadora queda constituida de la siguiente manera: 4 corresponderían a UGT; 2 a CCOO; 2 a CIG; 1 a LAB; 1 a ELA; 1 a ESK y el último se adjudicó por sorteo a CIG.

Los sindicatos ELA, CIG y CCOO que tienen la misma representación decidieron por unanimidad sortearse un representante más en la Mesa de Negociación para alcanzar los 13 miembros, recayendo en la CIG, y por ello pasa de tener 2 a 3 representantes: Acta de la reunión de 10 de junio de 2014 (convocada el 5 de junio) en la que se comunica el inicio del periodo de consultas, en la que queda reflejado que se le facilita a la Comisión Negociadora la siguiente documentación:

Poderes del representante.

Memoria justificativa de la causa económica alegada en el expediente.

Informe Técnico elaborado por la consultora ITASU.

Balances y Cuentas Anuales e Informes de Gestión de los ejercicios 2011, 2012 y 2013 auditadas tanto individuales como consolidadas.

Cuentas provisionales del primer trimestre de 2014 compuestas por el balance de situación, estado de flujos de efectivo, cuenta de resultados, estado de cambio del patrimonio neto, tanto individuales como consolidadas firmadas por el representante legal de la Empresa. Declaraciones mensuales del IVA, correspondiente a los ejercicios 2011, 2012, 2013 y primer trimestre de 2014.

Impuesto de sociedades de los ejercicios 2011 y 2012.

Listados nominativos y actas de los representantes de los trabajadores.

Listado de toda la plantilla y personal afectado.





Convocatoria y comunicaciones a los representantes legales de los trabajadores.

Solicitud de informe preceptivo según art. 64.5 del E.T .

*Plan de Recolocación externa.*

Respecto del Plan se presenta una propuesta técnica que cumple con los mínimos exigidos en el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores como en el art. 9 del R.D 1483/2012, de 29 de octubre .

Convocatoria de inicio de periodo de consulta.

Periodo previsto para la realización de los despidos: desde la finalización del periodo de consultas hasta el 31.12.2014

*Criterios de designación de trabajadores afectados:*

1.- Amortización de puestos.

Adscripción al puesto de trabajo afectado por la amortización

Adscripción de los trabajadores a las áreas soporte por redimensionamiento de la estructura.

Adscripción de los trabajadores a la producción de fleje que cesa su actividad en la división de planos.

2.- Polivalencia.

Se entiende por polivalencia, la capacidad de desempeñar más de una posición, tanto en área productiva como administrativa. En función del grado/nivel de desempeño que el operario posea en otra/s posición/s diferentes a las que desempeña/s habitualmente, se establecen los siguientes rangos a efectos de valorar el nivel de polivalencia:

Es capaz de operar la máquina/proceso. Realiza las tareas básicas del puesto. No es totalmente autónomo, necesitando guía y supervisión.

Conoce el funcionamiento de la máquina/proceso y de sus fichas. Sabe diagnosticar averías y sus causas. Es autónomo en el puesto.

Conoce a fondo el funcionamiento de la máquina/proceso, diagnostica averías y sus causas, es capaz de repararlas. Propone mejoras. Es capaz de formar.

3.- Formación.

Este criterio valora la formación reglada de que disponga el trabajador, así como el dominio de idiomas extranjeros. Los rangos se evaluarán en función del siguiente criterio:

- Nivel de estudios primarios o superiores.

Ciclo Medio de Formación Profesional (o equivalente). Ciclo Superior de Formación Profesional (o equivalente). Titulación Universitaria.

- Por cada idioma extranjero que se domine.

4.- Predictive Index (PI).

Mide el comportamiento del individuo en el trabajo y su potencial/adecuación con los requisitos de comportamiento de un determinado puesto de trabajo, que a través de cuatro factores primarios (alto/bajo: A-B-C-D) que puestos en combinación, forman Patrones o Perfiles.

5.- Evaluación del desempeño.

El criterio del desempeño valora la actitudes y aptitudes demostradas del trabajador en su actividad diaria, en relación con las Áreas de Responsabilidad y Valores definidos por el Grupo.

Sistema de Evaluación utilizado: ILUO

6. -Evaluación de Competencias.

El criterio de valoración de competencias mide el nivel de logro y desempeño del colaborador en las competencias de Gestión, Personales y Técnicas deseables para el puesto de trabajo.

Sistema de Evaluación utilizado: ILUO

7. - Conocimiento de otros procesos industriales.



El criterio de conocimiento de otros procesos Industriales valora el conocimiento y experiencia adquirido por el trabajador en otros procesos industriales (Ej. Acería) pertenecientes a otras Sociedades del grupo.

Los parámetros de evaluación y control son:

- Desempeño de funciones, asimilables o no, a las que se han venido desarrollando habitualmente (en la empresa de origen)
- Tiempo de desempeño en las nuevas posiciones
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, esta información viene desglosada por centro de trabajo, categoría profesional y provincia.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados en el último año, desglosado por centro de trabajo, categoría y provincia.

**OCTAVO** . - El 16-06-2014 UGT notificó a la empresa que sus representantes en el período de consulta serían los siguientes: don Cornelio ; don Doroteo ; don Eugenio y don Felipe , proponiéndose como suplentes a don Gabriel y don Higinio . - En las certificaciones del Gobierno Vasco solo se identifica como miembros del comité de empresa a los señores Doroteo , Eugenio y Felipe .

El mismo día se reúne la comisión negociadora, donde la empresa notificó la decisión de UGT, lo que se cuestiona por la representación social, quien no niega a UGT el derecho a nombrar a sus representantes, pero le exigen que sean representantes de los trabajadores, lo que se afirma por UGT, quien se compromete a aportar las certificaciones correspondientes.

Se debate a continuación sobre la documentación, aportada por la empresa, reprochándose por los representantes de los trabajadores que no se aportaron correctamente las cuentas provisionales del primer trimestre de 2014, lo que se niega por la empresa quien manifiesta, en primer término, que aportó toda la documentación legal y reglamentaria, así como el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, flujo de efectivos y estado del patrimonio neto del primer trimestre de 2013, no siendo necesaria la aportación de memoria e informe de gestión, porque no se dispone de ellos y se suple por la memoria y el informe técnico.

La RLT reprocha que se haya producido un nuevo despido, cuando está pendiente de resolución el recurso de casación contra la sentencia del TSJ País Vasco, manifestándose por la empresa, que dicha sentencia no es firme y que no condiciona, en todo caso, la promoción de nuevas medidas si concurre causa para ello.

Se debate, a continuación, sobre el informe técnico, que es contestado fuertemente por la RLT, quien solicita más información, que se lista en el acta de la reunión, que se tiene por reproducida.

El 1-07-2014 se reúne nuevamente la comisión negociadora, a la que acuden en representación de UGT los delegados propuestos por dicho sindicato, informándose por la empresa que aporta documentación adicional, manifestando, así mismo, que valorará la pertinencia de la demás documentación solicitada. - Se discute, a continuación, por ELA, LAB y ESK la representatividad de los delegados nombrados por UGT, por cuanto solo dos son representantes de los trabajadores, lo que se apoya por los demás miembros de la RLT, pese a lo cual UGT subraya que sus representantes en la comisión son los reflejados más arriba, oponiéndose a la participación del señor Ángel , por cuanto no está nombrado por el sindicato, produciéndose, a continuación, una discusión sobre la pertinencia de la documentación aportada, así como sobre la solicitada, subrayándose por la empresa que aportó toda la documentación pertinente. - Se requirió a la empresa si estaba de acuerdo con la representación de UGT, manifestándose por la RE que la composición de la comisión negociadora no le correspondía.

La empresa presentó las medidas sociales de acompañamiento, haciendo especial hincapié en el plan de recolocación, ofertando que sus autores comparezcan a la comisión negociadora, adjuntándose documentación que obra en autos y se tiene por reproducida.

El 2-07-2014 se reúne la comisión negociadora, a la que acuden en representación de UGT los delegados nombrados por dicho sindicato, debatiéndose nuevamente sobre la pertinencia de la documentación aportada por la empresa, quien defendió su corrección y reclamó que se hicieran contrapropuestas, entendiéndose por la RLT que la propuesta empresarial no se ajustaba a las causas existentes.

El 9-07-2014 se reúne de nuevo la comisión, donde los representantes de UGT continuaron siendo los nombrados por dicho sindicato, manifestándose por la empresa, que se hicieran propuestas por la RLT, debatiéndose sobre el futuro de los despedidos en el despido previo, manifestándose por la empresa que se buscarían soluciones para ellos. - A continuación, la mayoría de la comisión social hizo propuestas relacionadas con solucionar la situación de los anteriores despedidos, la promoción de medidas de flexibilidad



interna como alternativa de transición, que los despidos no sean forzosos sino voluntarios, garantía de actividad de las plantas a medio y largo plazo y compromiso de cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, aportando un informe de los comités de Álava. - Los representantes de Laracha propusieron medidas suspensivas, así como jubilación anticipada a mayores de 59 años o más y congelación salarial durante el ERTE, debatiéndose, a continuación, diversas alternativas, reflejadas en el acta, que se tienen por reproducidas, adjuntándose propuestas documentadas de los comités de Álava y Laracha, así como la propuesta de la empresa.

Los días 18 y 22-07-2014 continuó la negociación, alcanzándose acuerdo el 22-07-2014, que fue suscrito por los representantes de UGT, CCOO y CIG. - Los términos del acuerdo son los siguientes:

#### **I. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE APLICACIÓN**

*El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 68 empleados. De los mismos 45 corresponden al centro de Vitoria y Urbina y 23 al centro de Laracha.*

*En dicho número de afectados se computarán las extinciones por adscripción voluntaria reguladas en el punto 1 del Capítulo II. Además dicho número se reducirá en el número de trabajadores que se adscriban y materialicen efectivamente su recolocación en los puestos de trabajo de otras empresas del Grupo en los términos regulados en el Capítulo III. Igualmente se reducirá en el número de trabajadores que se adscriban a la excedencia compensada regulada en el Capítulo IV.*

*Con carácter general el plazo de aplicación de la medida de extinción de contratos se extenderá hasta el 31.12.14, salvo lo previsto específicamente en algunas medidas previstas cuando se establezca expresamente un plazo de aplicación diferente.*

#### **II EXTINCCIONES INDEMNIZADAS**

##### **1. Adscripción a la medida de baja indemnizada.**

**Colectivo afectado** : Podrán acogerse a esta medida los trabajadores de los centros de Vitoria y Urbina y Laracha afectados por este expediente y hasta el número total señalado en cada uno de los centros.

**Criterios** : El criterio primero e inicial de selección de los trabajadores afectados será la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada en los términos aquí expuestos.

**Plazo de solicitud**: El plazo de solicitud para la adscripción a esta medida se extenderá hasta el 15 de septiembre de 2014. A tal efecto, la empresa comunicará la aceptación o rechazo de la misma en el plazo máximo de quince días desde la solicitud. La denegación podrá producirse cuando por razones organizativas sea necesaria la continuidad del trabajador solicitante de la baja indemnizada o cuando se sobrepase el número de trabajadores que constituye el excedente de plantilla señalado en cada planta en el capítulo I.

**Indemnización**: Los trabajadores que se adscriban voluntariamente a la medida en la forma y plazos señalados percibirán una indemnización de 40 días de salario por año de servicio, con el límite de 18 mensualidades.

No obstante lo anterior, los trabajadores que tengan cumplidos 55 años a la fecha de firma del presente acuerdo o los cumplan antes del 31 de diciembre de 2015, podrán optar por percibir la indemnización establecida en el apartado anterior o una renta temporal desde la fecha de extinción del contrato hasta que cumplan los 61 años de edad que, sumada a la prestación por desempleo o al subsidio por desempleo, sea equivalente a la pensión estimada neta, calculada con los datos actuales conocidos, que tenga el trabajador a los 61 años. En todo caso, la empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 31ª de la LGSS . Además, abonará al trabajador el coste del convenio especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, siempre que se acredite por el mismo la suscripción y mantenimiento del convenio durante ese tiempo, así como un importe equivalente al subsidio por desempleo durante un año.

##### **2. Extinción del contrato por decisión de la empresa.**

Cuando las adscripciones voluntarias aceptadas y las adscripciones a las medidas previstas en los capítulos III y IV no sean suficientes para alcanzar el número de extinciones previstas en cada uno de los centros de trabajo, se producirá la extinción de contratos por decisión de la empresa hasta alcanzar dicho número, con aplicación de los criterios señalados en la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo y desarrollados en la Memoria aportada junto con dicha comunicación, que se hacen constar a continuación:

Adscripción al puesto de trabajo afectado por la amortización

Polivalencia Funcional





*Formación Reglada o Académica e idiomas.*

*Experiencia o conocimientos en otros procesos industriales*

*Evaluación de desempeño*

*Valoración de competencias*

*Indemnización: En este caso la indemnización será de 25 días de salario por año de servicio con el límite de 14 mensualidades.*

### **3. Disposiciones comunes: Fecha de extinción del contrato.**

*En todo caso, la fecha de extinción del contrato de cada trabajador será decidida por la empresa, dentro del período de ejecución del despido, hasta el 31 de diciembre de 2014 y notificada al trabajador cumpliendo con las previsiones legales exigidas.*

### **III. RECOLOCACIONES DIRECTAS EN EMPRESAS DEL GRUPO**

*La presente medida se plantea como alternativa a la extinción de contratos de trabajo y como mecanismo de recolocación directa que permite disminuir el número de afectados por despido.*

**Número** : *Podrán optar a extinguir su contrato de trabajo con Celsa Atlantic, S.L., sin derecho a indemnización, hasta un número máximo de 50 trabajadores de la empresa, que se incorporarán, sin solución de continuidad, en otra empresa del Grupo en los términos y condiciones que a continuación se señalan:*

*1) La empresa publicará los puestos concretos y los requisitos y condiciones para acceder al mismo en el plazo de los siete días posteriores a la finalización con acuerdo del período de consultas, y el trabajador podrá solicitar por escrito la recolocación en alguno o algunos de los puestos ofrecidos hasta el 10 de septiembre de 2014. Tras el correspondiente proceso de evaluación de las solicitudes, la empresa comunicará al trabajador la denegación o concesión del puesto o puestos solicitados antes del 20 de septiembre de 2014. Si la empresa deniega la recolocación solicitada, el trabajador podrá o no acogerse a cualquiera de las medidas previstas en el presente acuerdo en el plazo de cinco días desde la denegación. Si se concede la recolocación en el puesto o puestos solicitados, el trabajador tendrá un plazo de siete días para aceptar o rechazar la misma. Si lo acepta, la recolocación se materializará el 1 de octubre de 2014. Si lo rechaza, se comunicará la extinción del contrato en los términos y condiciones previstas en el apartado 2 del Capítulo anterior II del presente documento.*

*2) La distribución de los 50 puestos de trabajo para recolocación en otras empresas del Grupo que se ofrecen es la siguiente:*

*A) Centro de trabajo de Barna Steel en Castellbisbal: 7*

*B) Centro de trabajo de Barna Conshipping en Catellbisbal: 2*

*C) Centro de trabajo de Celsa Barcelona en Castellbisbal: 26*

*D) Centro de trabajo de Feimet en Granollers: 1*

*E) Centro de trabajo de GSW en Santander: 1*

*F) Centro de trabajo de CYESA en Cerdanyola: 1*

*G) Centro de Scrap Business en Valencia: 7*

*H) Centro de trabajo de Nervacero en Bilbao: 1*

*I) Centro de trabajo de MRT en Gijón: 2*

*J) Centro de trabajo de Celsa Francia en Bayona: 2*

*3) La empresa mantendrá la antigüedad y el salario fijo que el trabajador acredite el último día de prestación de servicio en Celsa Atlantic, si bien tendrá derecho a un salario mayor si el puesto de destino tiene condiciones salariales superiores (se acompaña como anexo I la relación de conceptos que se incluyen en concepto de salario fijo en cada uno de los centros de trabajo). Los pluses variables tendrán los importes que estén establecidos en la empresa y puesto de destino.*

*4) La empresa abonará los gastos de mudanza y transporte del trabajador y familiares que convivan con él, mediante facturas justificativas.*

*5) Si el trabajador tiene que cambiar de residencia como consecuencia de la incorporación a la empresa del Grupo cuyo puesto haya sido solicitado, la empresa abonará igualmente en concepto de otros gastos por traslado la cantidad de 4.000 a percibir por una sola vez.*



6) Los criterios que se utilizarán para la asignación de puestos se basarán, en primer lugar en el cumplimiento de los requisitos establecidos para ocupar el puesto de destino. En caso de igualdad, tendrán preferencia los trabajadores de mayor edad.

7) Se establece un período de adaptación en el nuevo puesto con posibilidad de renunciar a la recolocación y optar por la extinción del contrato con percepción de la indemnización establecida en el apartado 1 del capítulo II, decisión que únicamente podrá producirse una vez transcurridos seis meses desde la efectividad de la recolocación y antes de que hayan transcurridos dos años desde la misma. En caso de renuncia se deducirá del importe de la indemnización la cuantía económica percibida con motivo del traslado, a excepción del importe de las facturas de mudanza y traslado.

Si las peticiones de recolocación exceden del número de posiciones existentes y señaladas en el presente Acuerdo, la empresa se compromete a hacer un esfuerzo para buscar nuevas posiciones que faciliten recolocaciones adicionales

#### IV. EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMPENSADA

La presente medida se plantea como alternativa a la extinción de contratos de trabajo que se establece en el capítulo I anterior, reduciéndose el número de despidos establecido en el mismo y por cada centro en el mismo número de trabajadores que soliciten la misma.

Los trabajadores afectados por el presente expediente podrán acceder a la situación de excedencia voluntaria por un período de cuatro años, transcurrido el cual tendrán derecho a la reincorporación automática a la empresa. No obstante lo anterior hasta un máximo de 10 trabajadores en el centro de Laracha y 10 trabajadores en el centro de Vitoria y Urbina podrán acceder a la situación de excedencia voluntaria por un período dos años transcurrido el cual tendrán derecho a la reincorporación automática a la empresa. Durante el período de excedencia el trabajador con el contrato suspendido tendrá derecho a percibir una compensación mensual bruta de 700 Euros. En el caso de la excedencia de dos años de duración los 700 euros se abonarán en 13 mensualidades anuales.

**Plazo de solicitud** : El plazo de solicitud se extenderá hasta el 10 de septiembre de 2014 para la adscripción a esta medida. A tal efecto, la empresa deberá aceptar o rechazar la misma en el plazo máximo de quince días desde la solicitud. La denegación podrá producirse cuando por razones organizativas sea necesaria la continuidad del trabajador solicitante de la excedencia o cuando se sobrepase el número de trabajadores que constituye el excedente de plantilla establecido en cada planta en el Capítulo I.

Si durante el período de duración de la excedencia la empresa ofreciese a los trabajadores en situación de excedencia trabajo con carácter indefinido en su mismo centro y el trabajador lo rechazase, se extinguirá el contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicios con el tope de 12 mensualidades.

#### V. RECOLOCACIONES DIFERIDAS: BOLSA DE EMPLEO

Los trabajadores afectados por la extinción del contrato por adscripción voluntaria a la baja indemnizada o por decisión de la empresa, de conformidad con lo establecido en los apartados 1 y 2 del capítulo II del presente documento, podrán solicitar su incorporación a una bolsa de empleo antes de la fecha efectiva de finalización de la relación laboral y no más tarde en todo caso del 1 de octubre de 2014.

La pertenencia a dicha bolsa de empleo tendrá una duración de tres años y durante ese período la empresa deberá hacer los esfuerzos necesarios para ofrecer al trabajador un puesto de trabajo en el propio centro de trabajo de la empresa Celsa Atlantic, S.L. en el que prestaba servicios, si como consecuencia de un cambio sustancial en la situación económica ello fuera posible, o en alguna de las plantas de empresas del Grupo en España, actuales o futuras, con prioridad a las más cercanas a las de Celsa Atlantic.

El trabajador percibirá en tal caso, a la fecha de extinción del contrato, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades. En el supuesto de que, transcurridos dos años desde la extinción del contrato, no se haya producido la contratación en alguna de las empresas y centros citados, el trabajador comenzará a percibir mensualmente, y por un período de hasta doce meses, un doceavo de la diferencia entre la indemnización percibida en el momento de la extinción del contrato y la que le hubiera correspondido por aplicación de lo establecido en los apartados 1 y 2 del capítulo II, cantidad que dejará de percibir si se produce la contratación antes de transcurridos tres años desde la extinción del contrato.

Las condiciones de la nueva contratación serán las establecidas en la empresa contratante para el puesto de trabajo ofrecido, sin que el trabajador conserve ninguna de las que mantenía en el contrato de trabajo con Celsa Atlantic que quedó extinguido a todos los efectos.

#### VI. SUSPENSIONES DE CONTRATO



Como medida alternativa que permite reducir el número de trabajadores afectados por el despido, desde la propuesta inicial de 127 extinciones de contrato a las 68 extinciones que se establecen en el presente Acuerdo, la totalidad de los trabajadores de la empresa no afectados por las medidas de extinción de contrato, excedencia compensada o recolocación directa en otra empresa del Grupo estarán afectados por la presente medida de suspensión de contrato.

La empresa podrá suspender el contrato de trabajo de todos los empleados de la plantilla por un período máximo de doce meses naturales, dentro del período comprendido entre el 1 de octubre de 2014 y el 30 de septiembre de 2016. La suspensión del contrato no podrá afectar al trabajador durante más de seis meses dentro de cada año natural y se realizará sobre la base del calendario actual o el que esté establecido en cada momento, de acuerdo con lo establecido legalmente para su fijación.

Durante el período que dure la suspensión el trabajador afectado percibirá un complemento de 10 euros por cada día natural de suspensión del contrato.

#### VII. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Los trabajadores afectados por el despido podrán incorporarse al Plan de Recolocación externa aportado en la fecha de inicio del período de consultas, por un período de seis meses. Dicho Plan cumple los requisitos exigidos en el artículo 51.10 ET y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

#### VIII. TRABAJADORES CON EL CONTRATO SUSPENDIDO Y TEMPORALMENTE DESTINADOS EN OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO

Los trabajadores de Celsa Atlántic, S.L. que a la fecha de finalización del período de consultas tengan suspendido su contrato de trabajo y se encuentren destinados temporalmente en otras empresas del Grupo o ajenas al mismo tendrán derecho a acogerse a cualquiera de las medidas previstas en el presente documento.

#### IX. GARANTÍA DE MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL

La empresa se compromete al mantenimiento de la actividad industrial en las plantas afectadas por un período de tiempo de al menos tres años desde la fecha de firma del presente acuerdo.

#### X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes firmantes del presente Acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento por cada centro de trabajo que tendrá como funciones la interpretación, desarrollo, seguimiento e información de los aspectos derivados del mismo. Dicha comisión recibirá información previa sobre el proceso de adscripción a las distintas medidas previstas en el presente acuerdo, a efectos de que pueda ser tratada en la propia comisión.

Esta Comisión se dotará de una reglas de funcionamiento interno en el que se regulará el número de componentes (que no podrá exceder de 5 miembros por la parte social y el mismo número de miembros por la parte empresarial), la presencia de asesores, la periodicidad de las reuniones, la forma de convocatoria de las mismas y la de adopción de acuerdos.

Se facilitará a esta Comisión la información relativa a la ejecución de los acuerdos recogidos en el presente pacto, en los términos que se hacen constar en el mismo

3 Y en prueba de conformidad y acuerdo firman el presente Acta todas las partes indicadas en el lugar y fechas reseñados al inicio, dando por **CONCLUIDO CON ACUERDO EL PERÍODO DE CONSULTAS**, iniciado el pasado 10 de junio de 2014, lo que comunicarán oportunamente a la Dirección de Trabajo a los efectos legalmente procedentes.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión y se firma el presente acta en el lugar y fecha indicados".

**NOVENO** . - Los trabajadores, que han extinguido sus contratos de trabajo, se han acogido voluntariamente a las medidas pactadas. - Ninguno de los despedidos coincide con los despedidos en el procedimiento de despido colectivo precedente.

**DÉCIMO** . - Los resultados de la empresa demandada en el período 1-01-2008 a 1-03-2014 son los siguientes:

2008 2009 2010 2011 2012 2013 T1

2013 T1

2014 Variación

Cifras en millones de Euros Real Real Real Real Real Real Real Real T1 14

Real vs



T1 13 Real

Importe neto de la cifra de negocio

Otros ingresos de explotación

Trabajo realizados por la empresa para el Inmovilizado

Variación positiva de existencias de productos terminados y en curso 690,09

0,9

0,0

48,8 376,4

0,2

0,0

0,0 423,3

0,4

0,0

0,0 525,3

0,5

0,0

2,5 493,6

5,8

0,0

0,0 337,7

0,3

0,0

0,0 90,3

0,1

3,1 72,7

0,2

7,4 -19%

n.a.

n.a.

135%

Ingresos totales 740,6 376,6 423,6 528,3 499,4 338,0 93,5 80,3 -14%

Aprovisionamientos

Variación negativa de existencias de productos terminado y en curso -583,4

0,0 -316,3

-43,4 -366,4

-1,3 -455,3

0,0 -437,4

-2,9 -289,8

-18,1 -84,7 -71,9 -15%

n.a.

Margen Bruto



% sobre ingresos 157,1

21,2% 16,9

4,5% 55,8

13,2% 73,0

13,8% 59,1

11,8% 30,2

8,9% 8,8

9,4% 8,3

10,4% -5%

11%

Costes de explotación (distintos a Aprovisionamientos)

Personal (sin indemnizaciones)

Indemnizaciones

Otros gastos de explotación -140,5

-29,1

0,0

-111,4 -113,1

-28,1

-0,5

-84,5 -92,1

-27,6

-0,4

-64,2 -86,2

-24,7

-0,9

-60,7 -90,4

-17,4

-4,7

-68,2 -80,1

-14,2

-6,0

-60,0 -12,9

-1,6

0,0

-11,3 -13,4

-3,2

-10,1 4%

100%

317%

-10%

EBITDA





% SOBRE INGRESOS 16,6

2% -96,2

-26% -36,3

-9% -13,2

-2% -31,3

-6% -50,0

-15% -4,2

-4% -5,1

-6% 22%

42%

Amortización inmovilizado -13,5 -14,2 -14,2 -14,8 -15,1 -14,0 -2,3 -3,4 52%

Resultado de Explotación (EBIT)

% sobre ingresos 3,1

0% -110,4

-29% -50,5

-12% -28,0

-5% -46,4

-9% -64,0

-19% -6,4

-7% -8,5

-11% 32%

54%

Resultado financiero

Ingresos financieros

Gastos financieros

Diferencias de cambio

Deterioro y resultado por enajenación de instrumentos financieros -3,0

10,3

-13,3

0,1

0,0 -17,0

0,6

-7,3

0,1

-10,4 -35,4

0,5

-6,7

-0,1

-29,2 -17,0

0,8

-17,5



-0,3

0,0 -13,5

0,9

-14,3

-0.2

0,0 -16,2

0,6

-16,9

0,2

0,0 -3,2

0,1

-3,4

0,0

-3,8

0,1

-3,9

0,0

18%

-43%

16%

50%

n.a.

Resultado antes de impuestos (EBT)

% sobre ingresos 0,1

0% -127,5

-34% -85,9

-20% -45,0

9% -59,9

-12% -80,2

-24% -9,7

-10% -12,3

-15% 28%

49%

Impuestos 5,5 35,7 23,9 -11,0 0,1 5,3 n.a.

Resultado Neto

% sobre ingresos 5,6% -91,7

-24% -62,0

-15% -56,1

-11% -60,0

-12% -74,8

-22% -9,7



-10% -12,3

-15% 28%

49%

**UNDÉCIMO** . - El importe neto de la cifra de negocios consolidados de BARNAL STEEL, SA y sociedades dependientes ascendió en miles de euros a 2.254.881 (2011); 1.995.795 (2012); 2.372.194 (2013); 599.982 (primer trimestre de 2014).

Su resultado de explotación ascendió en miles de euros a 20.536 (2011); 41.258 (2012); 40.663 (2013); - 7554 (primer trimestre de 2014).

Sus gastos de personal ascendieron en miles de euros a 168.805 (2011); 127.608 (2012); 175.441 (2013); 45.639 (primer trimestre de 2014).

Sus resultados ascendieron en miles de euros a -69.960 (2011); - 190.734 (2012); - 64.556 (2013); - 37.593 (primer trimestre de 2014).

**DUODÉCIMO** . - En el período 1-06-2013 a 1-06-2014 se han extinguido 29 contratos de trabajo por diversas causas. - Algunos de ellos se han extinguido en los 90 días anteriores al 14-06-2014, sin que se haya podido precisar su número.

**DÉCIMO TERCERO** . - La Xunta de Galicia convocó a la empresa demandada y al comité de Laracha para interesarse por la situación del centro de trabajo citado, acudiendo ambas partes a la reunión, donde no se negoció nada sobre el despido colectivo.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

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

a. - El primero del informe de la Inspección de Trabajo, que obra como documento 13 del expediente administrativo.

b. - Los hechos segundo y tercero no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS. - Las sentencias mencionadas de los Juzgados de lo Social se aportaron el acto del juicio por la empresa demandada y se reconocieron por los actores.

c. - El cuarto de las convocatorias citadas, que obran como documentos 6 y 7 de CELSA (descripciones 78 a 80 y 81 a 83 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

d. - El quinto del acta de la citada reunión, así como de los comunicados de las secciones sindicales nombrando sus representantes, que obran como documento 6 de la demandada (descripciones 81 a 83 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

e. - El sexto del acta de la reunión mencionada, que obra como documento 2 de la demandada (descripción 70 de autos), que fue reconocida de contrario.

f. - El séptimo de la notificación a la DGE, que obra como documento 1 de CELSA (descripción 69 de autos), que fue reconocida de contrario. - La documentación aportada obra como documentos 3 a 21 de CELSA (descripciones 71 a 178 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

g. - El octavo de las actas de la comisión negociadora, así como de los documentos anexos a la misma, junto con el acuerdo final que obran como documentos 22 a 26 de autos (descripciones 180 a 184 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

h. - El noveno de la notificación a la DGE, que obra como documento 27 de la demandada (descripción 185 de autos), que fue reconocida de contrario. - Es pacífico que los trabajadores se acogieron voluntariamente a las extinciones y que no son los mismos despedidos que los del despido colectivo anterior.

i. - El décimo no fue controvertido, deduciéndose, en todo caso, de las cuentas auditadas de la empresa hasta 2013 inclusive, así como de las cuentas provisionales y el informe técnico, que obran como documentos 9, 11



a 13 de CELSA (descripciones 87 y 91 a 95 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - El informe técnico fue reconocido por sus autores en el acto del juicio.

j. - El undécimo de las cuentas auditadas de 2011 a 2013 y las cuentas provisionales hasta marzo 2014, que obran como documentos 10 y 12 de CELSA (descripciones 88 a 90 y 94 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

k. El duodécimo es pacífico.

l. - El décimo quinto de la declaración testifical de Evelio , asesor del sindicato CIG, quien lo manifestó del modo expuesto y depuso a instancias del actor.

**TERCERO** . - El demandante sostiene, en primer término, que el despido colectivo impugnado vulneró derechos constitucionales, aun cuando no precisa expresamente cuales, si bien cabe inferir que se refiere a la tutela judicial efectiva, garantizada por el art. 24 CE , así como al derecho a la no discriminación, asegurado en el art. 14 CE , por cuanto la empresa mantuvo el despido a sabiendas de la sentencia del TS de 18-07-2014, rec. 11/2013 , que confirmó STSJ País Vasco de 9-10-2012 , la cual declaró la nulidad del despido colectivo promovido anteriormente por la empresa. - Sostuvo, además, que dicha actuación empresarial se produjo en fraude de ley, mala fe y abuso de derecho.

El MINISTERIO FISCAL, como anticipamos más arriba, se opuso a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, que no podría predicarse de la conducta empresarial, sino de la actuación jurisdiccional. - Negó también la concurrencia de discriminación, por cuanto el demandante no identificó cual de los supuestos discriminatorios, establecidos en el art. 14 CE , se han vulnerado por la empresa demandada.

La Sala comparte el ponderado informe del MINISTERIO FISCAL, por cuanto la nulidad del despido colectivo, acordado por la empresa el 18-06-2012 no bloquea la facultad empresarial de promover nuevos despidos u otras medidas de flexibilidad interna, si es que concurren causas adecuadas para ello. - Por lo demás, se ha probado, por una parte, que la empresa está readmitiendo a los trabajadores despedidos con causa al despido precedente, cumpliendo, por consiguiente, las sentencias antes dichas en sus propios términos, habiéndose acreditado, por otro lado, que ninguno de los trabajadores despedidos en el presente despido colectivo lo fue en el anterior, por lo que es impensable la vulneración de su tutela judicial efectiva.

Por lo demás, la sentencia del TSJ País Vasco de 9-10-2012 , confirmada por la STS 18-07-2014 , era una sentencia declarativa, como se deduce de la literalidad de ambos fallos, ajustados a lo dispuesto en la versión del art. 124.11 dada por el RDL 3/2012 , vigente al iniciarse el procedimiento de despido colectivo, habiéndose entendido así por STS 28-01-2014, rec. 16/2014 , donde se subraya que la ejecución de aquellas sentencias debía efectuarse necesariamente por el procedimiento del art. 124.13 LRJS , por lo que la demandada no estaba obligada a readmitir a los despedidos antes de promover un nuevo despido, estando acreditado, en todo caso, que está readmitiendo a los despedidos, según se van dictando sentencias individuales de condena.

No cabe admitir tampoco la concurrencia de discriminación, porque el requisito constitutivo, para acreditar la existencia de discriminación, es que la medida empresarial haya afectado alguno de los supuestos contenidos en el art. 14 CE , desarrollados por el art. 17.1 ET , lo que no se ha significado ni en la demanda, ni tampoco en el acto del juicio.

Debemos descartar, por las mismas razones, que la promoción del despido colectivo se haya producido en fraude de ley, o abuso de derecho, por cuanto la carga de la prueba del fraude y del abuso competía al demandante, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC , quien no lo ha probado, de ningún modo, siendo revelador, a nuestro juicio, que admitiera pacíficamente las pérdidas millonarias de la empresa incrementadas geométricamente respecto a las existentes el 9-05- 2012, cuando se inició el período de consultas del primer despido colectivo.

**CUARTO** . - Se impone resolver, en segundo lugar, sobre el reproche, realizado por la demandante en el fundamento XII, sobre los cambios en los componentes de UGT en la mesa negociadora, que tacha como manipulación de la misma con el objetivo de desvirtuar la pureza democrática del período de consultas.

La Sala no comparte dicho reproche, por cuanto ha quedado acreditado cumplidamente que en la reunión de 13-05-2014 se decidió que la composición de la comisión negociadora se decidiría por las secciones sindicales, a quienes se otorgó el derecho a nombrar a sus propios representantes, como no podría ser de otro modo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET , que prioriza la legitimación de las secciones sindicales para la negociación del período de consultas, cuando acreditan la mayoría de los centros de trabajo afectados por el despido, lo que concurre aquí.

Se ha probado, por lo demás, que UGT tenía derecho a nombrar a 4 miembros de la mesa y aunque en la reunión de 14-06-2014 acudieron dos representantes unitarios elegidos en sus listas, el 16-06-2014 notificó a



la empresa y ratificó en la reunión de la comisión negociadora, que cambiaba a sus representantes iniciales por don Cornelio ; don Doroteo ; don Eugenio y don Felipe , proponiéndose como suplentes a don Gabriel y don Higinio , aunque solo los señores Doroteo , Eugenio y Felipe eran miembros de los comités de empresa. - Dicho cambio es absolutamente legítimo, porque si las secciones sindicales mayoritarias deciden negociar el período de consultas como tales, como sucedió aquí, UGT tenía derecho a nombrar a sus representantes, fueran o no miembros del comité de empresa, por cuanto no se negociaba por los representantes unitarios de los trabajadores, sino con las secciones sindicales, que es una fórmula alternativa a la negociación con los representantes unitarios.

Por otro lado, aunque se cuestionó por los demás componentes de la comisión social la legitimidad de los representantes de UGT en la reunión de 16-06-2014, se ha acreditado que acudieron sin más reproches a las reuniones siguientes, sin que se discutiese su legitimidad, a tal punto que CCOO y CIG firmaron con ellos el acuerdo final, sin cuestionar, consiguientemente, la legitimación de los representantes de la sección sindical de UGT.

En cualquier caso, la responsabilidad de la correcta conformación de la comisión negociadora compete a los representantes sindicales y/o unitarios y, en su caso, a los representantes ad hoc, como hemos defendido en SAN 28-03-2014, proced. 499/2013 , de manera que, las irregularidades que se hubieran podido producir en su constitución, no provocarían nunca la nulidad del despido, salvo que la empresa hubiera sido responsable de dichas irregularidades, lo que no ha sucedido aquí, por cuanto la empresa no intervino en el nombramiento, como dejó claro en la reunión de 16-06-2014, ni hizo el más mínimo gesto de apoyo a los delegados de UGT, como hemos mantenido en múltiples sentencias, por todas, SAN 16-05-2014, proced. 500/2013 y 22-10-2014, proced. 213/2014 .

Consiguientemente, no procede declarar la nulidad del despido por esta causa, por cuanto la comisión negociadora se conformó debidamente por las secciones sindicales mayoritarias, quienes nombraron legítimamente a sus representantes, habiéndose probado, que el acuerdo fue suscrito por 9 de los 13 miembros de la comisión social, cumpliéndose, por consiguiente, lo dispuesto en el art. 28.1 RD 1483/2012 ).

**QUINTO** . - El demandante sostiene, por otro lado, que la empresa incumplió sus deberes de información, oponiéndose la empresa demandada, quien subrayó que en la demanda se hace un reproche general sobre la falta de documentación, pero no se concreta exactamente cual es la documentación pertinente no aportada en el período de consultas, lo cual es cierto.

Debe tenerse presente que la ley y el reglamento exigen una determinada documentación, cuya omisión constituye causa de nulidad del despido ( art. 124.11 LRJS ), aunque la jurisprudencia ( STS 27-05-2013, rec. 78/2012 y STS 18-02-2014, rec. 74/2013 ) ha sostenido que los documentos, exigidos por el RD 1483/2012, no constituyen documentos ad solemnitatem, de manera que su omisión provocará únicamente la nulidad del despido, cuando impidan que la negociación pueda alcanzar sus objetivos, aunque se ha subrayado que, si el empresario no aporta toda la documentación exigible legal y reglamentariamente, le corresponderá acreditar la irrelevancia de la misma para la consecución de los objetivos del período de consultas ( STS 18-07-2014, rec. 313/2013 ). - Ahora bien, cabe que dicha documentación sea insuficiente o se cuestione su autenticidad, en cuyo caso se justificará la exigencia de otra documentación, pero la carga de la prueba de su pertinencia corresponde a la representación de los trabajadores ( SAN 4-04-2013, proced. 63/2013 , 20-05-2013, proced. 108/2013 y 28-03-2014 , proced. 44/2012 ), quien deberá haberla reclamado en el período de consultas para que, caso de ser pertinente y no haberse aportado injustificadamente, se declare la nulidad de la medida ( SAN 24-02-2014, proced. 493/2013 )

Así pues, probado que la empresa demandada aportó toda la documentación exigida por el art. 51.2 ET , en relación con los arts. 3 y 4 RD 1483/2012 , como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, correspondía acreditar al demandante qué documentos pertinentes, entendiéndose como tales los necesarios para que el período de consultas alcanzase sus fines, solicitados en el período de consultas, no se aportaron injustificadamente por la demandada. - Como el demandante no precisa de qué documentos se trata, ni ha probado, ni intentado probar su pertinencia, se hace inviable la nulidad del despido por esta causa, que se despeña inexorablemente, porque se ha acreditado que el período de consultas concluyó con acuerdo entre la empresa y el 71% de los representantes de los trabajadores, acreditándose, de plano, que se dispuso de la documentación necesaria para que el período de consultas alcanzase sus fines.

**SEXTO** . - El demandante denunció, por otro lado, que la empresa no cumplió el procedimiento establecido, por cuanto promueve ahora un despido colectivo, cuando ejecutó un despido colectivo de hecho, al extinguir contratos de más del 10% de la plantilla

La concurrencia de despido colectivo de hecho, ha sido aceptada por nuestra jurisprudencia en STS 3-07-2012, recud. 1657/2011 y 8-07-2012, recud. 2341/2012 , integrando la doctrina del TJUE de 12-10-2004 , siempre que





concurran dos requisitos: El elemento numérico -número de trabajadores afectados-, el temporal -en un periodo de 90 días- y el causal -causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como otras causas de extinción no inherentes a la persona del trabajador. - Así, la STS 26-11-2013, rec. 334/2013, deja perfectamente claro que deben computarse tanto los despidos improcedentes, como las extinciones de contrato declaradas improcedentes por fraude de ley. - En la misma línea SAN 4-09-2013, proced. 240/2013 y SAN 14-05-2014, proced. 66/2014, donde se valida que en el procedimiento de impugnación del despido colectivo podrán examinarse si las extinciones no son imputables al trabajador, sin que concurra litispendencia con los litigios individuales.

Como anticipamos más arriba, el demandante no ha probado, ni ha intentado probar, que la empresa haya despedido en los 90 días anteriores al despido a un número de trabajadores que supere los umbrales del art. 51.2 ET, ni ha probado tampoco que las extinciones acreditadas se produjeran por causas no inherentes a la persona de los trabajadores, por lo que no queda más opción que la desestimación de esta causa de pedir.

**SÉPTIMO.** - El demandante defiende también que la promoción simultánea de medidas de flexibilidad interna y externa constituye fraude de ley y abuso de derecho, así como una manifestación discriminatoria, prohibida por el art. 14 CE.

Conviene precisar aquí, que la jurisprudencia, por todas STS 22-09-2014, rec. 305/2013, que confirmó SAN 26-04-2013, proced. 29/2013, ha validado la posibilidad de promover simultáneamente, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, medidas de flexibilidad interna y externa, entre otras razones, porque el art. 8 RD 1483/2012, que regula las medidas sociales de acompañamiento, invita a los negociadores a considerar, como alternativas al despido, todas las medidas de flexibilidad interna, que pueden ponerse anticipadamente sobre la mesa por parte de la empresa, sin que dicha promoción simultánea comporte mecánicamente fraude de ley o abuso de derecho, como denuncia el demandante, a quien le correspondía acreditar, en todo caso, la concurrencia de fraude o abuso de derecho en dicha promoción simultánea, no habiéndolos probado de ninguna manera.

**OCTAVO.** - El demandante denuncia, que la ausencia de un plan de viabilidad, así como la promoción de medidas de suspensión de contratos, aprobadas el 22-07-2014 comporta utilizar fraudulentamente las prestaciones por desempleo, sin que quepa considerar ambos reproches, por cuanto la empresa no está obligada a elaborar un plan de viabilidad, aunque la lectura de la memoria y del informe técnico permite constatar un claro proyecto de futuro, habiéndose comprometido, en todo caso, a garantizar durante tres años su actividad empresarial en el acuerdo de 22-07-2014. - Por otra parte, la suspensión de contratos se pactó con éxito como alternativa al despido, tanto que supuso pasar de 127 a 68 extinciones de contrato, no existiendo razón sólida, que permita deducir que dichas suspensiones se pactaron para lucrar indebidamente prestaciones contributivas por desempleo.

**NOVENO.** - Como anticipamos más arriba, la Xunta de Galicia convocó a la empresa demandada y al comité de Laracha para interesarse por la situación del centro de trabajo citado, acudiendo ambas partes a la reunión, donde no se negoció nada sobre el despido colectivo, por lo que no habiéndose probado por el demandante, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, que se negociara paralelamente en ningún otro foro que en la comisión negociadora, debemos descartar que se vulnerara el derecho a la negociación colectiva del demandante.

**DÉCIMO.** - El demandante denuncia finalmente que no concurren causas para el despido colectivo y que las mismas son desproporcionadas, aunque admitió pacíficamente que CELSA tuvo pérdidas nada menos que por 338 MM euros desde 2009 a 2013, de las cuales 72 MM euros se produjeron en 2013 y 12 MM euros en el primer trimestre de 2014.

En SAN 21-11-2012, proced. 167/2012, examinamos las nuevas exigencias del art. 51.2 ET del modo siguiente: *"Como vemos, han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado, cuando la causa era económica, o contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, cuando la causa era técnica, organizativa o de producción. Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con*



su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio. Así pues, la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.

b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.

c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad. Por consiguiente, la nueva regulación del art. 51.1 ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. - Por el contrario, deberá acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva. La prueba, exigida al empresario, requerirá acreditar la concurrencia de la causa económica y productiva, que son las causas más anudadas entre sí, como viene sosteniéndose por la mejor doctrina, así como razonar de modo proporcionado, utilizándose como técnica de ponderación la razonabilidad como proporcionalidad, que constituye, en suma, una técnica de ponderación de los sacrificios. Así pues, una vez acreditada la concurrencia de la causa económica o productiva, o de ambas a la vez, como sucederá en la mayoría de los supuestos, en tanto que la causa productiva se producirá normalmente en situaciones económicas negativas, el empresario deberá acreditar que el contrato ha devenido superfluo en términos económicos, porque ha perdido su relevancia económica para el empresario, o lo que es lo mismo que el contrato ha perdido su objeto y su causa, que son los presupuestos obligados para su permanencia, conforme a lo dispuesto en el art. 1261 CC, lo que sucederá cuando la prestación de trabajo ha perdido su utilidad económica para el empresario por causas objetivas sobrevenidas, del mismo modo que el trabajador puede extinguir justificadamente su contrato de trabajo cuando el empresario no está en condiciones de proporcionarle trabajo efectivo o de retribuir su trabajo. La prueba de la pérdida de eficacia económica del contrato de trabajo deberá relacionarse normalmente con el devenir de la actividad de la empresa, cuya evolución podrá comprobarse a través de la cifra de negocios, que forma parte de la cuenta de pérdidas y ganancias de las empresas, cuya finalidad, conforme a lo dispuesto en el art. 35.2 del Código de Comercio, es la identificación de los importes de la venta de los productos y de la prestación de servicios u otros ingresos correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, deducidas las bonificaciones y demás reducciones sobre ventas, así como el IVA y otros impuestos directamente relacionados con la mencionada cifra de negocios, que deban ser objeto de repercusión, puesto que la evolución negativa de la actividad empresarial permitirá comprobar si la extinción de contratos se ajusta razonable y proporcionalmente a la misma ". La exigencia de adecuación entre las causas y sus efectos para los trabajadores afectados se refuerza aun más, si cabe, desde la entrada en vigor de la regulación, contenida en los arts. 22.3 y 24.4 RD 1362/20 12, de 27-09, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, donde se deja perfectamente claro que no basta la concurrencia de causas, sino que es preciso, además, adecuar las mismas a los efectos sobre los trabajadores. - Dicho precepto, aun tratando del descuelgue de convenios colectivos, constituye una pauta interpretativa válida para las herramientas de flexibilidad interna y externa, por cuanto acredita que la voluntad del legislador no pasa por una aplicación mecanicista de las medidas, por el mero hecho de la concurrencia de causas de flexibilidad interna o externa, sino que es exigible su adecuación al supuesto concreto.

La exigencia de razonabilidad y proporcionalidad entre las causas extintivas y la medida adoptada ha sido asumida por la jurisprudencia, por todas STS 17-07- 2014, rec. , donde se defendió lo siguiente: "Los preceptos anteriormente citados -de orden constitucional, internacional y común- son insuperable obstáculo para limitar el control judicial a la exclusiva apreciación de la concurrencia de la causa como simple dato fáctico justificativo de la medida extintiva (o modificativa, en su caso), prescindiendo de la entidad -cualquiera que ésta fuese- de la reacción adoptada por el empresario para corregir la crisis padecida, sino que muy contrariamente imponen un juicio de «razonabilidad» acomodada a los referidos mandatos -constitucionales, internacionales y comunes-. Que es lo que en definitiva ya ha admitido el propio Gobierno de España cuando al contestar a interpelación de la OIT -en justificación de la reforma legal llevada a cabo por la Ley 3/2012 - manifiesta que **las diversas causas legales «deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo que se pretenden extinguir»;** manifestación gubernamental que constituye un argumento más para entender con prudencial relativización los términos un tanto drásticos con que formalmente se manifiesta la EM de la citada Ley 3/2012, y que a la par supone -nos parece incuestionable- un claro apoyo para la hermenéutica del art. 51.1 ET EDL 1995/13475 que



anteriormente hemos justificado y acto continuo desarrollaremos, en forma -entendemos- plenamente ajustada a nuestro sistema jurídico constitucional y ordinario.

El citado juicio de «razonabilidad» tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la «existencia» de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial (modificativa o extintiva). 2).- Sobre la «adecuación» de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines -legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la «racionalidad» propiamente dicha de la medida, entendiéndose que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad. Juicio este último -de proporcionalidad- que ha de ser entendido en el sentido de que **si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa «idoneidad» de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse -como carentes de «razonabilidad» y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores** (así, SSTS 27/01/14 -rco 100/13-, FJ 4 EDJ 2014/17352 ; y SG 26/03/14 -rco 158/13 - FJ 10 EDJ 2014/80027 ), porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo" .

Se ha mantenido el mismo criterio en STS 18-07-2014, rec. 303/2013 , sosteniéndose por STS 18-07-2014, rec. 288/2013 , que confirmó SAN de 20-05-2013 , que "... **las situaciones económicas negativas deben entenderse referidas a situaciones de pérdidas (lo que no varía con la actual redacción del repetido art 51.1 del ET que alude a "existencia de pérdidas actuales o previstas" o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o de ventas) y en el caso presente la disminución de la plantilla y la reducción del balance es proporcional en el período de ajuste**, según se ha dicho ya y aparece declarado probado en el penúltimo párrafo del precitado hecho vigésimo primero de la sentencia recurrida, de modo que se puede estar de acuerdo con dicha parte en que **el redimensionamiento y la racionalización de la estructura de la entidad para ajustarla al volumen de negocio que se genera, al nivel de ingresos y a la capacidad para asumir los costes derivados de la actividad es lo que ha motivado las medidas adoptadas entre las que se cuenta la que da origen a este procedimiento** , por lo que el motivo, y por tanto el recurso mismo, ha de decaer".

Debemos despejar, a continuación, si la empresa demandada se encuentra en situación económica negativa y de ser así, si el despido de 68 puestos de trabajo se adecua razonable y proporcionalmente a la intensidad de las causas.

Centrándonos en el primer interrogante, nuestra respuesta ha de ser necesariamente positiva, por cuanto se ha acreditado que la empresa ha reducido geoméricamente su cifra de negocio, que pasó de 690, 9 MM euros en 2008 a 337, 13 MM euros en 2013 y a 72, 7 MM euros en el primer trimestre de 2014, frente a 90, 3 MM euros en el primer trimestre de 2013. - Se ha acreditado finalmente que el EBIT de la empresa ha pasado de 3, 1 MM euros en 2008 a un despeñamiento en los ejercicios sucesivos, donde los resultados han sido siempre negativos, concretado en - 64 MM euros en 2013 y - 8, 5 MM euros en el primer trimestre de 2014. - Se ha demostrado finalmente que la empresa ha tenido unas pérdidas de 344, 6 MM euros desde 2009 a 2013, siendo los resultados de 2013 de - 74, 8 MM euros, sin que se haya remontado lo más mínimo en el primer trimestre de 2014, que arrojó unos resultados negativos de 12, 3 MM euros, frente a los - 9, 7 MM euros del primer trimestre de 2013.

Debemos concluir, por tanto, que la situación económica de la empresa es francamente negativa y a nuestro juicio el acuerdo alcanzado entre CELSA y la mayoría sindical cumplió con creces el objetivo del período de consultas, por cuanto redujo significativamente el número de extinciones, que pasaron de 127 a 68 extinciones, pese a la delicada situación económica negativa, que se contrapesó con medidas de flexibilidad interna, como recolocaciones en otras empresas del grupo, excedencias voluntarias compensadas y suspensiones de contrato, que contribuirán a equilibrar eficientemente los gastos de la empresa, promocionando, de este modo, su futura viabilidad, que se garantiza, al menos, durante tres años a partir del acuerdo.

Se ha probado, por otra parte, una mejora significativa sobre la indemnización legal para los trabajadores que extinguen su contrato de trabajo, así como fórmulas mejoradas para los trabajadores con 55 años a la fecha de firma del acuerdo o los cumplan antes del 31 de diciembre de 2015, quienes podrán optar por percibir la indemnización de 40 días por año con un tope de 18 mensualidades o una renta temporal desde la fecha de extinción del contrato hasta que cumplan los 61 años de edad que, sumada a la prestación por desempleo o al subsidio por desempleo, sea equivalente a la pensión estimada neta, calculada con los datos actuales conocidos, que tenga el trabajador a los 61 años, asegurándose, en todo caso, que la empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 31ª de la LGSS y abonará, además, al trabajador el coste del convenio especial



con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, siempre que se acredite por el mismo la suscripción y mantenimiento del convenio durante ese tiempo, así como un importe equivalente al subsidio por desempleo durante un año.

Se ha demostrado, en cualquier caso, que ningún trabajador ha sido despedido forzosamente, por lo que todos ellos se beneficiarán de las indemnizaciones antes dichas o de los beneficios para los mayores de 55 años, habiéndose mejorado las condiciones legales de traslado para los trabajadores, cuyas recolocaciones obliguen al traslado, introduciéndose medidas novedosas, como las excedencias compensadas y las recolocaciones diferidas, a través de la bolsa de empleo, por lo que el período de consultas ha obtenido un resultado notable.

A juicio de la Sala, las 68 extinciones, a las que se adscribieron voluntariamente los trabajadores afectados, constituye una medida razonable y claramente proporcionada para una empresa con los resultados de CELSA ATLANTIC, SL, que no se ven aliviados por los de su empresa dominante, que son también claramente negativos (hecho probado undécimo), no habiéndose probado por los actores, quienes cargaban con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, que las transferencias entre ambas mercantiles no se ajusten a las reglas de mercado. - En efecto, se ha probado que la demandada ha reducido geoméricamente su actividad, como subrayamos anteriormente, lo que ha provocado objetivamente una sobrecapacidad productiva, que se equilibrará razonablemente con las extinciones controvertidas, aunque se verá afectada inevitablemente por la reincorporación de los despedidos del primer despido colectivo, lo que justifica sobradamente, a nuestro juicio, las suspensiones de contrato pactadas.

Desestimamos, por lo expuesto, la demanda de impugnación de despido colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS, si bien absolveremos únicamente a la empresa y a las secciones sindicales firmantes del acuerdo, sin realizar pronunciamiento de condena sobre el comité codemandado, que no puede ser parte en el procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.4 LRJS, por lo que estimamos de oficio su falta de legitimación pasiva.

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

## FALLAMOS

En la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por el COMITÉ INTERCENTROS DE CENTROS DE TRABAJO DE URBINA Y VITORIA, estimamos de oficio la excepción de falta de legitimación pasiva del comité de empresa del centro de Laracha.

Desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por el COMITÉ INTERCENTROS DE CENTROS DE TRABAJO DE URBINA Y VITORIA, declaramos justificado el despido colectivo y absolvemos a CELSA ATLANTIC, SL, así como a UGT, CCOO y CIG de los pedimentos de la demanda.

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 0247 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0247 14, 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ