



Roj: **STS 3452/2014** - ECLI: **ES:TS:2014:3452**

Id Cendoj: **28079140012014100416**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/05/2014**

Nº de Recurso: **166/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinte de Mayo de dos mil catorce.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación interpuesto en nombre y representación de SEGUR IBERICA, S.A., contra sentencia de fecha 25 de julio de 2012 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento nº 109/12, promovido por Jesus Miguel, Pablo Jesús, Apolonio, delegados de personal de Segur Ibérica, S.A., contra SEGUR IBERICA, S.A.; integrantes del Comité de Empresa de Vizcaya: Camilo, Daniel, Ernesto, Franco, Hipolito, José, Santos, Victorino, Carlos Ramón, Nazario Y Arcadio, y delegados de personal de la empresa en Alava: Candido y Demetrio sobre despido colectivo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de los delegados de personal de Segur Ibérica, S.A., se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "estimando la demanda presentada declare la NULIDAD del despido colectivo efectuado con las consecuencias legales inherentes a tal declaración".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, que alegó incompetencia material de la Sala, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 25 de julio de 2012 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que rechazando la excepción de incompetencia alegada por la empresa demandada y estimando la demanda interpuesta por los delegados de personal en el centro de trabajo de la empresa en Navarra frente a Segur Ibérica, S.A., el Comité de empresa en el centro de Vizcaya y los delegados de personal en el centro de la misma en Alava, debemos declarar y declaramos la nulidad del despido colectivo efectuado, en toda su integridad y afectando a los tres centros de trabajo de Navarra, Alava y Vizcaya, y en consecuencia condenamos a Segur Ibérica a estar y pasar por esta declaración y sus consecuencias".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" **1 .-** La empresa Segur Ibérica presentó el día 12 de marzo de 2012 ante la Dirección General de Trabajo comunicación para iniciación de Expediente de Regulación de Empleo (ERE, en adelante) para la extinción de 12 contratos de trabajo en Navarra, 6 en Alava y 14 en Vizcaya.

2 .- Los actores, como representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de la empresa en Navarra mantuvieron reuniones con la representación de la empresa los días 12 de Enero, 21 de Marzo, 26 de Marzo, 3 de Abril y 11 de Abril, fechas todas del año en curso.



3 .- Este período de consultas finalizó sin acuerdo. Paralelamente, la empresa celebró reuniones con la representación legal de los trabajadores y por separado, en los centros de Alava y Vizcaya, que terminaron con acuerdo, que conllevaba una mejora de la indemnización legal por despido.

4 .- La empresa demandada, al tiempo que se celebraban las antedichas reuniones con los delegados de personal del centro de trabajo de Navarra, mantuvo contactos individuales con algunos trabajadores de la plantilla de este centro con objeto de llegar a acuerdos concretos con ellos, en relación con el ERE que se estaba tramitando.

5 .- La empresa, en el escrito que inicia el ERE hace constar que los hechos en los que fundamenta su pretensión es "la drástica rescisión parcial del contrato por parte de nuestro cliente el Ministerio del Interior", tal y como literalmente se dice.

6 .- La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social tramitó el oportuno expediente administrativo, en el que figura informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se contienen las siguientes conclusiones:

"Con respecto a los trabajadores de los centros de Vizcaya y Álava cuyas bajas han tenido efecto el día 27 de Marzo de 2012 señalar que se incumple lo dispuesto en el Artículo 51. 4 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el Real - Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que establece: "Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el Artículo 53.1 de esta Ley . Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido " .

Por lo que se refiere al centro de Navarra , si bien los propios representantes de los trabajadores no discuten la posible existencia de causa, los defectos en el procedimiento señalados a lo largo del informe (como la falta de concreción en cuanto al número e identidad de los trabajadores afectados, o la posible inclusión de trabajadores eventuales , y sobre todo la negociación a título particular con los trabajadores afectados , al margen de la mesa Negociadora del ERE) hacen que el procedimiento no parezca responder al principio de buena fe que debe regir en la negociación , en aras a la conclusión de un acuerdo . Asimismo señalar que la inclusión en el listado definitivo de afectados por el ERE en el centro de Navarra de trabajadores que han podido ser objeto de recolocación o que han sido baja en la empresa carácter previo a la finalización del período de consultas, máxime cuando los mismos han sido objeto de acuerdos individuales con la empresa , sin la intervención de los representantes de los trabajadores , ha permitido a la empresa alcanzar el umbral de 30 trabajadores en empresas con mas de 300 , exigido por el Artículo 51 1 del Estatuto de los Trabajadores para aplicar el procedimiento de despido colectivo . "

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de Segur Ibérica, S.A.

SEXTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 30 de octubre de 2013, se procedió a admitir a trámite el citado recurso; pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerar procedente en parte el recurso, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo en el Pleno del día 14 de mayo de 2014, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La empresa demandada recurre en casación ordinaria la sentencia dictada el 25 de julio de 2012 (autos 109/12) por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que, tras rechazar la excepción de incompetencia material que la propia empleadora opuso en el acto del juicio, estimó en su integridad la demanda interpuesta por tres delegados de personal del centro de trabajo de Navarra, los señores Jesus Miguel , Lorenzo y Apolonio , inicialmente contra la empresa Segur Ibérica SA, ampliada luego contra el Comité de empresa del centro de trabajo de Vizcaya y contra los delegados de personal del centro de trabajo de Álava, y declaró la nulidad del despido colectivo que, como en seguida se verá, afectaba inicialmente, y por la misma causa, a los tres precitados centros de trabajo de Navarra, Vizcaya y Álava.

2. Constituyen hechos relevantes, de entre los que, transcritos en su integridad en los antecedentes fácticos de la presente resolución, figuran como probados en la sentencia de instancia, los siguientes:

a) El día 12 de marzo de 2012 (un mes después de la publicación del RD-ley 3/2012 en el BOE del 11-2-2012) la empresa presentó ante la Dirección General de Trabajo comunicación para la iniciación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) para la extinción de 12 contratos de trabajo en Navarra, 6 en Álava y 14 en Vizcaya,



haciendo constar que la medida venía motivada por "la drástica rescisión parcial del contrato por parte de nuestro cliente el Ministerio del Interior";

b) El período de consultas llevado a cabo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de Navarra, tras las reuniones celebradas los días 12 de enero, 21 y 26 de marzo y 3 y 11 de abril de 2012, culminó sin acuerdo, pero los efectuados paralelamente en los centros de Álava y Vizcaya concluyeron con acuerdo que conllevaba una mejora de la indemnización legal por despido;

c) En la tramitación administrativa del referido ERE, la Inspección de Trabajo emitió informe en el que figuran las conclusiones transcritas en el ordinal sexto de la declaración de hechos probados.

3. La sentencia impugnada funda su decisión, en síntesis, en las siguientes consideraciones:

a) rechaza la excepción de "incompetencia material", literalmente aducida así por la empleadora por entender que la demanda afectaba solo a Navarra, porque, según dice, conforme al art. 8.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), a la Sala sentenciadora le incumbe conocer en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores al amparo de lo previsto en los apartados 1 a 10 del art. 124 LRJS cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, como dice ser el caso, al tratarse de un despido colectivo que afectó a los tres centros de trabajo ya mencionados;

b) analizando el fondo, la Sala de instancia acoge la pretensión de los actores (que sostenían que en el período de consultas llevado a cabo en el centro de trabajo de Navarra la empresa negoció paralela e individualmente con los trabajadores afectados por el despido, entendiéndolo que tales negociaciones quebraban el principio de buena fe y transformaban en fraudulento el propio período de consultas) y, partiendo de que la finalidad del período de consultas, conforme a los arts. 2, apartado 2, de la Directiva 1998/59/CE del Consejo y 51.4 del ET, no es sino asegurar la información y la participación de los trabajadores en orden a evitar las extinciones contractuales, reducir su número o atenuar sus consecuencias, concluye que esa negociación paralela con los trabajadores individualmente afectados constituyó un fraude de ley al vaciar de contenido el propio proceso negociador del período de consultas, impidiendo, por consiguiente, que dicho período alcanzase ninguno de sus objetivos; esa tesis, según la Sala, viene avalada por el art. 124 LRJS que distingue la fase individual (apartado 11, en la redacción del RD-L 3/2012) que solo se activa cuando concluye la fase colectiva, cuya negociación corresponde exclusivamente a los representantes de los trabajadores;

c) aunque la Sala reconoce que la empresa negoció el período de consultas de manera separada con los representantes de los trabajadores de cada uno de los tres centros de trabajo de Álava, Vizcaya y Navarra, concluyendo sin acuerdo en éste último pero con acuerdo en los dos primeros, respecto a los cuales -éstos dos- la propia demanda no mencionaba irregularidad alguna ni cuestionaba que concurrieran las causas alegadas por la empresa (causas que, admite la Sala, "los representantes de los trabajadores de ambos centros de trabajo dieron por buenas"), lo que, al entender de la sentencia, en principio permitiría concluir que el despido colectivo de esos dos centros de Álava y Vizcaya estarían justificados conforme al art. 124.9 LRJS, pese a todo ello, la nulidad que aprecia en relación al despido colectivo del centro de trabajo de Navarra, según dice de modo literal, "por fuerza ha de contaminar la totalidad de la decisión extintiva empresarial", razonando al respecto que "ni la Directiva 98/59/CE, ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos", interpretando ese silencio "como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate", sin perjuicio de que el RD 801/2011, en su art. 11.2, introdujera la posibilidad de articular tantas comisiones como centros de trabajo existan, abriendo así la puerta a negociaciones paralelas y a acuerdos con contenido diverso, a pesar de tener su raíz en un mismo proceso extintivo de naturaleza colectiva, entendiéndolo la Sala, con sustento en la STS de 28-10-2009 (R. 3354/08) que alude al RD 200/06 y analiza un supuesto de superación de rentas en un subsidio de desempleo, que aquella disposición reglamentaria habría incurrido en ultra vires a ese respecto, pero que aunque así no fuera porque el reglamento sobre despidos colectivos se pensó para un procedimiento que culminaba en una decisión administrativa que podría autorizarlos en un centro y no en otro (art. 14.4 y 15.2 RD 801/11), esa opción, siempre al entender de la Sala de instancia, "no es trasladable a la resolución judicial que culmina el proceso de impugnación de despido colectivo" porque el " art. 124 LRJS no contempla más que la impugnación del despido en su conjunto" y no caben fallos mixtos, ajustados a derecho en unos centros y en otros no, lo que se corrobora, por una parte, tanto por la atribución competencial si se supera el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma (art. 8.1 LRJS), cuando podrían haberse fijado reglas competenciales ajustadas a cada centro de trabajo si la intención del legislador hubiera sido parcelar la calificación judicial, como, por otra parte, por el hecho de que la sentencia de despido colectivo posee efectos de cosa juzgada respecto a los



procesos individuales ex art. 124.3 y 13 LRJS y "la complejidad que revestiría la identificación de estos efectos si la calificación fuera múltiple, es un elemento más que hace pensar que el legislador está contemplando una solución única, afectante de modo homogéneo a todas las impugnaciones individuales".

SEGUNDO .- 1. Con precedencia a cualquier otra consideración, esta Sala, por tratarse de una cuestión que afecta al orden público procesal, y a pesar de que la empresa recurrente ya ni siquiera aduce la "incompetencia material" que opuso en la instancia, debe precisar que el dato relevante a tales efectos viene determinado por la decisión extintiva empresarial y la causa que la motivó, única y coincidente respecto a los tres centros de trabajo de Navarra, Álava y Vizcaya, por lo que parece claro, tal como decidió la sentencia impugnada, que, al margen de las consecuencias efectivas que a la postre pudieran resultar en cumplimiento de la regulación sustantiva entonces en vigor en función de los resultados de las negociaciones llevadas a cabo en cada uno de dichos centros de trabajo, el enjuiciamiento de aquella medida estaba atribuida por el art. 8.1 de la LRJS a la Audiencia Nacional en primera y única instancia y, en cualquier caso, el recurso de casación siempre habría de solventarse ante esta Sala IV del Tribunal Supremo por tratarse de una única decisión.

2. El primero de los motivos del recurso se ampara en el apartado c) del art. 207 de la LRJS y denuncia la vulneración de los arts. 24 de la Constitución (CE) y 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), en relación con el 97 de la LRJS, entendiéndose la recurrente que la sentencia impugnada debe ser anulada porque excede de lo solicitado en la demanda, causándole indefensión, al otorgar algo (la nulidad del despido colectivo en los centros de trabajo de Vizcaya y Álava) no pedido en el escrito rector del proceso.

3. Es verdad que la demanda se interpone por tres delegados de personal del centro de trabajo de Navarra que, en principio, como luego veremos, ningún interés parecen mostrar en la anulación del despido colectivo propuesto (y pactado luego) en los centros de trabajo de las otras dos provincias, pero también es cierto que su "suplico" termina solicitando "la NULIDAD del despido colectivo con las consecuencias inherentes a tal declaración", y esta petición, sin ninguna otra matización, puede entenderse como una solicitud de nulidad de la totalidad de la medida empresarial. Esta Sala, como enseguida se verá, no comparte la decisión de instancia cuando extiende la declaración de nulidad a los despidos colectivos pactados y no impugnados por quienes tenían la capacidad y legitimidad para negociarlos y suscribirlos en los centros de Vizcaya y Álava, ni cuando sostiene que la nulidad del despido de Navarra "contamina" la decisión en las otras dos provincias, pero la sentencia no incurre en la incongruencia que se denuncia, al menos hasta el extremo, como se pide, de determinar su propia nulidad porque el remedio que evita la indefensión de la parte es ella misma quien nos lo ofrece a través del último motivo de casación que articula. No produciéndose, pues, la indefensión proscrita por el art. 24 CE, el primer motivo del recurso no debe prosperar, tal como igualmente postula el preceptivo dictamen del Ministerio Fiscal.

TERCERO .- 1. El segundo motivo de casación, amparado ahora en el apartado d) del mismo precepto procesal que el anterior, denuncia error en la apreciación de la prueba respecto a las circunstancias que constatan los ordinales 4º y 6º de la declaración de hechos probados en cuanto aseguran, en particular, que la empresa mantuvo contactos individuales con alguno de los trabajadores afectados por el despido colectivo en el centro de trabajo de Navarra con objeto de llegar a acuerdos concretos con ellos.

2. Pero, al no cumplir en absoluto con los requisitos que, desde antiguo, constante jurisprudencia de esta Sala requiere para que pueda rectificarse el relato fáctico judicial (por todas, SSTS 3-5-2001, R. 2080/00, 19-2-2002, R. 881/01, y más recientemente SSTS 25-1-2010, R. 40/09, 10-12-2013, R. 82/13, o 19-12-2013, R.37/13: designación de forma concreta los documentos sobre los que se pretende la revisión; que de ellos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas, se desprenda la equivocación evidente del Juzgador; y que se ofrezca el texto nuevo que se pretende obtener como declaración probatoria), pues la propuesta sólo entraña una distinta valoración del Informe de la Inspección de Trabajo (h.p. 6º) o, en todo caso, "de los documentos aportados por la parte actora en el acto del juicio" a los que expresamente alude la resolución impugnada para sustentar su convicción (f.j. 1º), sin ni siquiera identificar la recurrente documento alguno que evidencie el supuesto error judicial ni sugerir cualquier redacción alternativa, el motivo también debe desestimarse de plano y sin necesidad de mayores precisiones.

CUARTO .- 1. Los dos restantes motivos del recurso, ambos con amparo en el art. 207.e) de la LRJS, denunciar respectivamente la incorrecta aplicación de los núms. 1 y 9 del art. 124 del ese mismo texto procesal, así como el art. 51.2 del ET en lo que entiende como aplicación acorde con los arts. 1 a 3 de la Directiva 1998/59/CE, en relación con el art. 6.4 del Código Civil, considerando, en síntesis, que no hubo fraude de ley en la negociación ni incumplimiento del deber de buena fe durante el período de consultas (tercer motivo), y, con carácter subsidiario, nuevamente la vulneración del art. 51.2 ET y también de los arts. 8 y 11 del Real Decreto 801/2011 en relación con el 218 de la LEC, 1252 CC y 61 y ss ET, así como las normas procesales contempladas en el 124.3 y 13 LRJS, al entender, también en esencia, en contra de lo que a ese respecto sostiene la sentencia de instancia, que, por un lado, los tres delegados de personal del centro de trabajo de Navarra, en cualquier caso,



carecerían de legitimación activa para impugnar judicialmente un despido colectivo que se había negociado y afectaba a otros centros de trabajo (Vizcaya y Álava) distintos de aquél en el que ellos desempeñan sus facultades representativas (Navarra) y, por otro lado, que la negociación y consecuente acuerdo por centros de trabajo, sin vulnerar la normativa comunitaria, se ajusta tanto a nuestra legalidad material (art. 51.2 ET) y procesal (art. 124. 1 y 9 LRJS) interna como al Reglamento (arts. 8 y 11) aprobado por el RD 801/2011 , respecto al que no aprecia diferencias, en lo tocante a la negociación por centros de trabajo, con la regulación vigente tras el nuevo reglamento aprobado por el RD 1483/2012 (cuarto y último motivo).

2. Y aunque el tercer motivo no puede prosperar porque, aún cuando fuera cierto, como advierte el Ministerio Fiscal -y, según él dice, lo corroborarían las actas de las reuniones mantenidas entre las representaciones empresarial y social- que la empleadora mantenía informados a los representantes de los trabajadores sobre los contactos personales que ella misma sostenía individualmente con los posibles afectados, lo verdaderamente relevante a los efectos que ahora importan no es sino que se mantienen incólumes los hechos probados 4º y 6º. Y como quiera que en ellos se da cuenta de la existencia real de dichos "contactos individuales", y éstos, en principio, resultan incompatibles con la naturaleza colectiva de este tipo de despidos, hasta el punto de poder afectar negativamente al principio de buena fe comercial y llegar a transformar en fraudulenta la propia negociación colectiva, se impone en este caso, como adelantamos, la desestimación de este tercer motivo porque, en fin, como entendió con acierto la resolución impugnada, los contactos y propuestas de negociación individual, viciaron y vaciaron de contenido el propio período de consultas, tratando así de desnaturalizar un proceso de esencia colectiva, tal como se desprende de los apartados 1 y 2 del art. 2.1 de la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1998 , y del art. 51.2 del ET .

3. Sin embargo, no sucede lo mismo respecto al cuarto y último motivo porque resulta obvio, no sólo que los demandantes (los tres, delegados de personal del centro de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad Autónoma Navarra) carecían de legitimación activa para impugnar los acuerdos alcanzados, tras culminar con éxito los respectivos periodos de consultas, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en Vizcaya y Álava, en los que no estuvo en cuestión ni la concurrencia de la causa aducida por la empleadora ni ninguno de los requisitos materiales y formales de aquellos procesos, tal como la sentencia impugnada reconoce con auténtico valor fáctico en los tres primeros párrafos de su cuarto fundamento jurídico, sino también que la resolución impugnada, al incurrir en incongruencia *extra petita* , pues sin duda otorga más de lo pedido o de lo que los actores estaban legitimados para solicitar, debe ser revocada en ese punto, tal como informa con acierto el Ministerio Fiscal, para concluir estimando la demanda exclusivamente en lo referente al despido colectivo del centro de trabajo de Navarra, máxime cuando los representantes unitarios de los otros dos centros de trabajo, implicados en este proceso como codemandados después de interpuesta inicialmente la acción sólo frente al empleador, ni comparecieron al acto del juicio y ni siquiera se han personado en esta impugnación, lo que pone de relieve su falta e interés en el proceso, sin duda por haber estado conformes tanto con la causa concurrente como con los acuerdos alcanzados de buena fe durante sus respectivos periodos de consulta.

El art. 124.1 de la LRJS , en la redacción dada por el RD-ley 3/2012, de aplicación a los despidos colectivos iniciados, como es el caso (tanto la comunicación inicial del ERE a la DGT del 12-3-2012 como la demanda origen de las presentes actuaciones sobre despido colectivo, presentada el 10-5-2012 y ampliada frente al Comité de empresa en Vizcaya y los delegados de personal de Álava el 29-5-2012), con posterioridad a su entrada en vigor (y, desde luego, sin que resulte aquí de aplicación la nueva redacción del art. 51.2 del ET establecida por el apartado "Cuatro" del art. 9 del RD-ley 11/2013 e idéntico precepto de la Ley 1/2014: "La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento"), tal como contempla expresamente su Disposición transitoria undécima, establecía que "la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores", en expresión limitada luego a los sindicales con implantación suficiente por la Ley 3/2012 , y tal regulación, aparte de no excluir en forma alguna la posibilidad de que el período de consultas, y la consecuente negociación en su seno, cuando no exista órgano de representación unitaria de ámbito superior o cuando no se hubiera constituido en éste una comisión negociadora *ad hoc* , se lleve a cabo por centros de trabajo, incluso cuando coincidan las causas de la medida empresarial, permite entender que fue el propio legislador quien, con las salvedades antedichas, estaba previendo entonces que las consultas y las negociaciones de produjeran en ese limitado ámbito (el centro de trabajo) pues, de lo contrario, carecería de sentido su propia capacidad para negociar y alcanzar acuerdos y que se remitiera a esos mismos representantes la posibilidad de impugnación judicial.

4. En todo caso, el art. 11.2 del RD 801/2011, de 10 de junio (BOE 14-6-2011), vigente hasta el día 31 de octubre de 2012 en que entró en vigor (DF 5ª) el RD 1483/2012, de 29 de octubre (BOE 30-10-2012), y sin necesidad siquiera de recurrir al análisis de la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo (BOE 13-3-2012), "peculiar y anómala disposición que por su ínfimo rango nunca podría condicionar la aplicación, alcance o interpretación del RDL



3/2012, o la vigencia y extensión del RD 801/2011" (STS 20-3- 2013, R. 81/12), también contemplaba la posibilidad de negociación por centros de trabajo cuando de manera expresa disponía que si el ERE afectara a varios centros debería concretarse la forma de negociación, global o por centros de trabajo; y parece claro que, en el caso de autos, es perfectamente lógico concluir que precisamente fueron los negociadores quienes decidieron la forma de negociación por centros, lo que concuerda además con la actual regulación del art. 6.2 del nuevo Reglamento aprobado por el RD 1483/12 , máxime cuando concurre la incuestionada causa única y común de todas las extinciones llevadas a cabo en los tres centros (recordemos: "la drástica rescisión parcial del contrato por parte de nuestro cliente el Ministerio del Interior").

5. En resumen pues, puede ser válida y eficaz la negociación durante el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en cada uno de los tres centros de trabajo de la empresa en las provincias de Vizcaya, Álava y Navarra cuando, como es el caso, no existe Comité Intercentros ni las partes constituyeron al respecto una comisión unitaria "ad hoc". En este supuesto, los acuerdos legítimamente alcanzados respecto al despido colectivo de Vizcaya y Álava, en principio, no podían ser impugnados por los representantes de los trabajadores del centro de Navarra, que no estaban legitimados para ello, con independencia de que el acuerdo alcanzado en éste último sea nulo, como decidió con acierto la sentencia impugnada, por el hecho de que la empresa haya intentado llevar a cabo esa negociación de forma individual con los trabajadores afectados. Y aunque esa nulidad ni "contamina" los otros dos procesos negociadores ni permite a los representantes de los trabajadores del centro de Navarra impugnar los acuerdos logrados en los otros dos centros de trabajo, procede mantener la declaración de nulidad en relación con el centro de trabajo en el que los actores ostentaban la representación de los trabajadores.

QUINTO .- Todo lo precedentemente expuesto conduce, en fin, tal como propone el Ministerio Fiscal, a la estimación parcial del recurso y a la consecuente casación en la misma medida de la sentencia impugnada, para concluir confirmando la declaración de nulidad del despido colectivo combatido en la demanda, esto es, el que afecta a los trabajadores del centro de trabajo que la empresa tiene en Navarra, revocándola en todo lo demás. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación interpuesto en nombre y representación de SEGUR IBERICA, S.A., contra sentencia de fecha 25 de julio de 2012 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en el procedimiento nº 109/12, promovido por Jesus Miguel , Pablo Jesús , Apolonio , delegados de personal de Segur Ibérica, S.A., contra SEGUR IBERICA, S.A.; integrantes del Comité de Empresa de Vizcaya: Camilo , Daniel , Ernesto , Franco , Hipolito , José , Santos , Victorino , Carlos Ramón , Nazario Y Arcadio , y delegados de personal de la empresa en Alava: Candido y Demetrio sobre despido colectivo. Casamos y revocamos la sentencia impugnada para concluir confirmando la declaración de nulidad del despido colectivo combatido en la demanda, esto es, el que afecta a los trabajadores del centro de trabajo que la empresa tiene en Navarra, revocándola en todo lo demás. Sin costas.

Voto Particular

VOTO PARTICULAR que formula la Magistrada Excm.a Sra. Dña. Rosa Maria Viroles Piñol, de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , en relación con la sentencia de esta Sala de 20 de Mayo de 2014, dictada en el Recurso de Casación nº 166/2013 .

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , se formula voto particular a la sentencia dictada en el recurso de casación 166/2013, en el que la que suscribe expresa, con total respeto, su discrepancia respecto del criterio que mantiene la postura mayoritaria de la Sala al resolver las cuestiones previas que se suscitan en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, sosteniendo la posición que mantuvo en la deliberación.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

PRIMERA.- 1. La empresa demandada recurre en casación ordinaria la sentencia dictada el 25 de julio de 2012 (autos 109/12) por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que, tras rechazar la excepción de incompetencia material que la propia empleadora opuso en el acto del juicio, estimó en su integridad la demanda interpuesta por tres delegados de personal del centro de trabajo de Navarra, los señores Jesus Miguel , Lorenzo y Apolonio , inicialmente contra la empresa Segur Ibérica SA, ampliada luego contra el Comité de empresa del centro de trabajo de Vizcaya y contra los delegados de personal del centro de trabajo



de Álava, y declaró la nulidad del despido colectivo que, afectaba inicialmente, y por la misma causa, a los tres precitados centros de trabajo de Navarra, Vizcaya y Álava.

2.- Por esta Sala del Tribunal Supremo, se dicta en Pleno, la sentencia de 20 de mayo de 2014 (rco. **166/2013**), que en su voto mayoritario señala que constituyen hechos relevantes, de entre los que, transcritos en su integridad en los antecedentes fácticos de la resolución, figuran como probados en la sentencia de instancia, los siguientes:

a) El día 12 de marzo de 2012 (un mes después de la publicación del RD-ley 3/2012 en el BOE del 11-2-2012) la empresa presentó ante la Dirección General de Trabajo comunicación para la iniciación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) para la extinción de 12 contratos de trabajo en Navarra, 6 en Álava y 14 en Vizcaya, haciendo constar que la medida venía motivada por "la drástica rescisión parcial del contrato por parte de nuestro cliente el Ministerio del Interior";

b) El período de consultas llevado a cabo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de Navarra, tras las reuniones celebradas los días 12 de enero, 21 y 26 de marzo y 3 y 11 de abril de 2012, culminó sin acuerdo, pero los efectuados paralelamente en los centros de Álava y Vizcaya concluyeron con acuerdo que conllevaba una mejora de la indemnización legal por despido;

c) En la tramitación administrativa del referido ERE, la Inspección de Trabajo emitió informe en el que figuran las conclusiones transcritas en el ordinal sexto de la declaración de hechos probados.

3. Refiere la sentencia en cuanto aquí interesa, que la impugnada funda su decisión, en síntesis, en las siguientes consideraciones:

" a) rechaza la excepción de "incompetencia material", literalmente aducida así por la empleadora por entender que la demanda afectaba solo a Navarra, porque, según dice, conforme al art. 8.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), a la Sala sentenciadora le incumbe conocer en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores al amparo de lo previsto en los apartados 1 a 10 del art. 124 LRJS cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, como dice ser el caso, al tratarse de un despido colectivo que afectó a los tres centros de trabajo ya mencionados;

b) analizando el fondo, la Sala de instancia acoge la pretensión de los actores (que sostenían que en el período de consultas llevado a cabo en el centro de trabajo de Navarra la empresa negoció paralela e individualmente con los trabajadores afectados por el despido, entendiendo que tales negociaciones quebraban el principio de buena fe y transformaban en fraudulento el propio período de consultas) y, partiendo de que la finalidad del período de consultas, conforme a los arts. 2, apartado 2, de la Directiva 1998/59/CE del Consejo y 51.4 del ET , no es sino asegurar la información y la participación de los trabajadores en orden a evitar las extinciones contractuales, reducir su número o atenuar sus consecuencias, concluye que esa negociación paralela con los trabajadores individualmente afectados constituyó un fraude de ley al vaciar de contenido el propio proceso negociador del período de consultas, impidiendo, por consiguiente, que dicho período alcanzase ninguno de sus objetivos; esa tesis, según la Sala, viene avalada por el art. 124 LRJS que distingue la fase individual (apartado 11, en la redacción del RD-L 3/2012) que solo se activa cuando concluye la fase colectiva, cuya negociación corresponde exclusivamente a los representantes de los trabajadores;

c) aunque la Sala reconoce que la empresa negoció el período de consultas de manera separada con los representantes de los trabajadores de cada uno de los tres centros de trabajo de Álava, Vizcaya y Navarra, concluyendo sin acuerdo en éste último pero con acuerdo en los dos primeros, respecto a los cuales -éstos dos- la propia demanda no mencionaba irregularidad alguna ni cuestionaba que concurrieran las causas alegadas por la empresa (causas que, admite la Sala, "los representantes de los trabajadores de ambos centros de trabajo dieron por buenas"), lo que, al entender de la sentencia, en principio permitiría concluir que el despido colectivo de esos dos centros de Álava y Vizcaya estarían justificados conforme al art. 124.9 LRJS , pese a todo ello, la nulidad que aprecia en relación al despido colectivo del centro de trabajo de Navarra, según dice de modo literal, "por fuerza ha de contaminar la totalidad de la decisión extintiva empresarial", razonando al respecto que "ni la Directiva 98/59/CE, ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos", interpretando ese silencio "como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate", sin perjuicio de que el RD 801/2011, en su art. 11.2 , introdujera la posibilidad de articular tantas comisiones como centros de trabajo existan, abriendo así la puerta a negociaciones paralelas y a acuerdos con contenido diverso, a pesar de tener su raíz en un mismo proceso extintivo de naturaleza colectiva, entendiendo la Sala, con sustento en la STS de 28-10-2009 (R. 3354/08) que



alude al RD 200/06 y analiza un supuesto de superación de rentas en un subsidio de desempleo, que aquella disposición reglamentaria habría incurrido en ultra vires a ese respecto, pero que aunque así no fuera porque el reglamento sobre despidos colectivos se pensó para un procedimiento que culminaba en una decisión administrativa que podría autorizarlos en un centro y no en otro (art. 14.4 y 15.2 RD 801/11), esa opción, siempre al entender de la Sala de instancia, "no es trasladable a la resolución judicial que culmina el proceso de impugnación de despido colectivo" porque el " art. 124 LRJS no contempla más que la impugnación del despido en su conjunto" y no caben fallos mixtos, ajustados a derecho en unos centros y en otros no, lo que se corrobora, por una parte, tanto por la atribución competencial si se supera el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma (art. 8.1 LRJS), cuando podrían haberse fijado reglas competenciales ajustadas a cada centro de trabajo si la intención del legislador hubiera sido parcelar la calificación judicial, como, por otra parte, por el hecho de que la sentencia de despido colectivo posee efectos de cosa juzgada respecto a los procesos individuales ex art. 124.3 y 13 LRJS y "la complejidad que revestiría la identificación de estos efectos si la calificación fuera múltiple, es un elemento más que hace pensar que el legislador está contemplando una solución única, afectante de modo homogéneo a todas las impugnaciones individuales".

SEGUNDA .- A.- Señala la sentencia -voto mayoritario- que:

"1. Con precedencia a cualquier otra consideración, esta Sala, por tratarse de una cuestión que afecta al orden público procesal, y a pesar de que la empresa recurrente ya ni siquiera aduce la "incompetencia material" que opuso en la instancia, debe precisar que el dato relevante a tales efectos viene determinado por la decisión extintiva empresarial y la causa que la motivó, única y coincidente respecto a los tres centros de trabajo de Navarra, Álava y Vizcaya, por lo que parece claro, tal como decidió la sentencia impugnada, que, al margen de las consecuencias efectivas que a la postre pudieran resultar en cumplimiento de la regulación sustantiva entonces en vigor en función de los resultados de las negociaciones llevadas a cabo en cada uno de dichos centros de trabajo, el enjuiciamiento de aquella medida estaba atribuida por el art. 8.1 de la LRJS a la Audiencia Nacional en primera y única instancia y, en cualquier caso, el recurso de casación siempre habría de solventarse ante esta Sala IV del Tribunal Supremo por tratarse de una única decisión.(...)".

B.- La que suscribe discrepa sobre esta cuestión, por cuanto si bien la empresa reviste la decisión extintiva como única, en realidad ello no es así como resulta de los antecedentes fácticos, pues se siguieron dos procedimientos, con la consecuencia de que: a) el periodo de consultas seguido para el centro de Navarra culminó sin acuerdo; y b) y los efectuados paralelamente en los centros de Álava y Vizcaya concluyeron con acuerdo que conllevaba una mejora de la indemnización legal por despido, que no se impugna.

Entiendo, dicho sea con los debidos respetos al voto mayoritario, que la decisión extintiva "única" se evidencia artificiosa, y evita la competencia procesal material y natural por la que se ha de velar en aras a la pureza del procedimiento, que conduce a determinar que la competencia para conocer de la cuestión planteada reside en los Tribunales Superiores de Justicia correspondientes de acuerdo con lo dispuesto en el art. 7 a) de la LRJS ; y la falta de competencia de la Audiencia Nacional de acuerdo con el art. 8.1 LRJS .

Ello queda avalado por la propia afirmación que hace la sentencia (FD, cuarto,3 al señalar que "los demandantes (los tres, delegados de personal del centro de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad Autónoma Navarra) carecían de legitimación activa para impugnar los acuerdos alcanzados, tras culminar con éxito los respectivos periodos de consultas, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en Vizcaya y Álava, en los que no estuvo en cuestión ni la concurrencia de la causa aducida por la empleadora ni ninguno de los requisitos materiales y formales de aquellos procesos (...)".

Es en este sentido que se formula el presente voto particular.

En Madrid, a 20 de mayo de 2014.