



Roj: **STS 2320/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:2320**

Id Cendoj: **28079149912015100010**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **25/03/2015**

Nº de Recurso: **295/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Marzo de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. José Luis García Ramos, en nombre y representación de D. Juan Pedro en su calidad de Presidente del Comité de empresa de Vinnell Brown and Root LLC. y de D. Arturo en su calidad de delegado sindical de la Unión General de Trabajadores, contra la sentencia de 31 de marzo de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en el procedimiento núm. 44/13 seguido a instancia de mencionados recurrentes contra la empresa Vinnell-Brown and Root LLC, sobre despido colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por D. Juan Pedro en su calidad de Presidente del Comité de empresa de los trabajadores de Vinnell-Brown and Root LLC, Sucursal den España, se presentó demanda en materia de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que estimando la demanda: "declare Nula la decisión empresarial de extinción de contratos de trabajo que se impugna, por violación de derechos fundamentales, por inexistencia de periodo de consultas y no entrega de la documentación meritada en el cuerpo de este escrito y por existencia de fraude y abuso del derecho en la actuación de la empresa, o por alguna de estas causas en particular y a a modo exclusivo, y subsidiariamente, declare no ajustada a Derecho la decisión empresarial, por inexistencia de la causa que la pretende legitimar, y con expresa imposición de las costas de la instancia a la demandada así como a estar y pasar por tales declaraciones y a cuanto de ello se derive...".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 31 de marzo de 2014, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "...I.- Que estimando parcialmente la demanda por despido colectivo interpuesta por el Comité de Empresa de "Vinnell- Brown and Root LLC" y D. Arturo como delegado sindical del sindicato UGT en la misma contra de "Vinnell-Brown and Root LLC y habiendo sido llamado a las actuaciones el Ministerio Fiscal, debemos declarar y declaramos no ajustada a derecho la decisión extintiva acordada el 17 de septiembre de 2013, por la empresa demandada.- II.-Se desestiman los restantes pedimentos formulados en la demanda iniciadora de las actuaciones".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La empresa "Vinnell-Brown and Root LLC" ("VBR" en adelante) se constituyó con el objeto social de atender a los servicios de mantenimiento de las fuerzas armadas norteamericanas. Desde 2010, realiza dichas tareas en España y Turquía a virtud del correspondiente contrato, y en territorio español exclusivamente en la base aérea



de **Morón**. Ofrece servicios de abastecimiento de combustible a aviones, cuerpo de bomberos, servicios de alimentación, salud ocupacional, ambulancia, comunicaciones, servicios postales, seguridad laboral, ingeniería civil, alojamiento, biblioteca, operaciones del gimnasio y mantenimiento de éste, socorrista/servicios de piscina, servicios de apoyo logísticos, apoyo a contingencias/maniobras, transporte de empleados en autobuses y recolección de basura.- SEGUNDO.- Se rige por su propio Convenio Colectivo (95 T1) y tiene como único cliente a la Fuerza Militar de los Estados Unidos.- TERCERO.- En mayo de 2013 se efectuó el despliegue temporal de un contingente de 500 infantes de marina y ocho aeronaves de EEUU en la base de **Morón** de la **Frontera**.- CUARTO.- En fecha 14 de junio de 2013, se remitió a la empresa por parte del Departamento de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos (doc 3 ramo prueba de la empresa aportado al acto del juicio), un memorándum que venía a establecer los nuevos criterios para la determinación de la prioridad de los trabajos a realizar en las operaciones de vuelo, dándose preferencia a las emergencias y tareas de mantenimiento de recursos preventivos sobre la ejecución de otros mantenimientos o mejoras programadas. Dichos criterios habrían de aplicarse desde el 1 de julio siguiente, y suponían el alargamiento del tiempo previsto para la realización de varias de tales tareas hasta un máximo de 999 días, lo que vendría a equivaler a la no imposición de plazo concreto de cumplimiento. La instrucción mencionada venía a incidir sobre la actividad del departamento de Ingeniería Civil.- QUINTO.- En comunicación de 11 de julio de 2013 que se une a las actuaciones y se da aquí por reproducida (caja B/C prueba anticipada de la empresa, carpeta 3 doc 104), el Departamento de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos en Europa (USAFE), indicaba a la empresa demandada su propósito de no dotar partida de gasto alguno para los 70 contratos en la base aérea de **Morón** de la **Frontera** calificados como de "retención" a partir del 30 de septiembre de 2013, en el contexto de un dimensionamiento adecuado de la carga de trabajo a realizar, lo que podía requerir la iniciación de procedimientos para el pago de despidos anormales o colectivos. Para tal caso, se requería a la empresa que indicase una propuesta de los costes necesarios para atender a la ejecución de un despido anormal o colectivo, así como un calendario de los eventos principales hasta la práctica del despido. Ello tuvo plasmación en la modificación P104 unida al documento anteriormente citada, en la que se indicaba que el contratista culminaría las acciones de despido conforme a lo indicado en la comunicación del 11 de julio de 2013. Se establecía la dotación presupuestaria subsiguiente.- SEXTO.- La misma empresa había obtenido ya con anterioridad autorización por resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía de fecha 9 de diciembre de 2010, para proceder a la extinción de 119 contratos a partir del 17 de diciembre de 2010, por causas de carácter organizativo, técnico y productivo en base a los acuerdos alcanzados entre la empresa y el Comité (80 T1).- SEPTIMO.- En acta de 9 de marzo de 2011 se había acordado por la comisión de seguimiento del expediente de regulación de empleo, la conversión en indefinidos de 113 trabajadores, en cumplimiento de lo acordado en el plan social de aquél. (doc. 9 ramo prueba actora).- OCTAVO.- Entre el 9 y el 16 de mayo de 2013 se contrató a nueve trabajadores mediante contratos temporales para obra o servicio determinados, para atender las necesidades derivadas de los movimientos extraordinarios de personal militar y suministros exigidos por las misiones existentes en ese momento en Oriente Medio, Norte de Africa y Europa. Ostentaban categorías profesionales de oficiales administrativos y de mantenimiento, así como la de ayudantes de cocina (doc. 33 a 41 del ramo prueba actora aportada acto del juicio).- NOVENO.- Con fecha 6 de agosto de 2013 (329 T1) y por conducto notarial, se comunicó por la empresa a los miembros del Comité la iniciación de las actuaciones del periodo de consultas previo a la práctica de un despido colectivo.- DECIMO.- En fecha no concretada del periodo de consultas, se produjo la contratación de tres nuevos bomberos de nacionalidad norteamericana, para sustitución de otros de la misma nacionalidad. Al menos una parte de dichos trabajadores del departamento están sujetos a cláusulas de confidencialidad, que no son exigidas a los trabajadores españoles, conocidamente. El despido colectivo finalmente practicado vino a afectar a 1 trabajador del departamento B19 de incendios-jefes de equipo bomberos, 3 del departamento B 20 de incendios-bomberos, así como a 1 trabajador del departamento de conductores bomberos (doc número 68 ramo de prueba de la actora).- UNDÉCIMO.- El día 14 de agosto de 2013 se comunicó la apertura del periodo anunciado al Comité de Empresa y a la Delegación Provincial de Empleo de Sevilla, basándose en causas productivas. (38 T1).- Se acompañó en ese momento y tras el requerimiento efectuado por la Autoridad Laboral el 20 de agosto de 2013 (338 T3), la documentación referida al listado de trabajadores afectados por el despido (58 T1); número y clasificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año (59 T1); indicación del periodo previsto para la práctica de los despidos; informe sobre los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados (60 T1); memoria explicativa de las causas del despido (66 T1); medidas del plan social (293 T1) y plan de recolocaciones externas (295 T1). Se añadía en relación con la memoria antes indicada, el "Performance Work Statement", o términos de ejecución del contrato (PWS en adelante), con las modificaciones practicadas en el mismo a fecha de agosto de 2013. (123-290 T1), que se equiparaba al informe técnico legalmente impuesto. Dicho documento venía a especificar los distintos servicios a prestar por la empresa demandada en cada uno de sus departamentos.- DUODÉCIMO.- En el periodo de consultas se celebraron diez reuniones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, los días 22, 26, 28 y 29 de agosto, así como 3, 5, 9, 10, 12, y 13 de septiembre de 2013. Se unen a las actuaciones



las actas correspondientes, que se dan aquí por reproducidas dada su extensión (351-400 T1) y la diversidad de temas tratados en ellas. En la primera de ellas, se acordó el calendario de reuniones a celebrar. Se negó la existencia de motivos para el despido de trabajador alguno, preguntando la empresa si existía alguna propuesta al respecto, contestándosele que no podría haberla porque deberían explicarse los motivos del cese. La empresa puso de relieve que su cliente no requería los servicios de 70 trabajadores. La representación de los trabajadores manifestó la necesidad de conocer los criterios de selección, contestándosele que estaban en la documentación entregada. En la reunión del día 26 de agosto, se puso de relieve que los criterios de selección eran los recogidos en la documentación entregada. Habría servicios que el cliente no quería mantener, lo que se comunicó a la empresa. Se rechazó el despido por la representación laboral, indicando la inexistencia de criterios objetivos. Se puso en duda la idoneidad de los encargados de realizar las evaluaciones. En la reunión del 28 de agosto, la empresa puso de relieve que la decisión sobre el contrato correspondía a la Fuerza Aérea.- CCOO propuso un inicio de negociación sobre cantidades correspondientes a la indemnización y al número de afectados, postura que se rechazó por UGT y USO. En la reunión del 29 de agosto, se procedió a la entrega de documentación diversa que había sido requerida, suscitándose la pregunta de quién pagaría las indemnizaciones. En la reunión del 3 de septiembre, la empresa inquirió sobre la existencia de propuestas para mitigar los efectos del despido. Se le contestó por la representación de los trabajadores aduciendo la misma falta por la parte empresarial. Aquellos manifestaron que la propuesta es el despido cero, dada la falta de fundamento del mismo. En la reunión del 5 de septiembre, se entregó diversa documentación por parte de la empresa, referida a causas productivas, ofreciendo la ampliación del plazo del plan de recolocación. La parte social manifestó la inexistencia de motivos para la realización del despido. En la reunión del 9 de septiembre, se puso de relieve la falta de acreditación de la necesidad de realizar el despido colectivo, proponiendo a la empresa un plan de viabilidad. Se entregó por ésta la hoja de evaluación empleada. En la reunión de 10 de septiembre, se puso de relieve el cambio de puestos y categorías en los listados del personal afectado. Se efectuó una exposición del plan de viabilidad por la parte social. Esta puso de relieve que el Gobierno había comunicado su propósito de no pagar los salarios de 70 trabajadores desde el 1 de octubre, aunque ello no obligaría a la empresa a despedir, dada la existencia de beneficios empresariales. En la reunión del 12 de septiembre, la parte social manifestó su desconocimiento de las causas productivas alegadas y la falta de intención negociadora por parte de la empresa. En la reunión del 13 de septiembre, la empresa redujo a 66 el número de trabajadores afectados, por el incremento de los servicios a realizar en el departamento de Equipos de tierra.- DECIMOTERCERO.- En la reunión del día 29 de agosto, se procedió a la entrega por la empresa del PWS de 11 de agosto de 2009 que regía las prestaciones contractuales en dicha fecha (81-142 T3).- DECIMOCUARTO.- Se une a las actuaciones el informe emitido por el Comité de Empresa (274-332 T3).- DECIMOQUINTO.- En dicho periodo se extendió igualmente un complemento del informe técnico inicial, de fecha 4 de septiembre de 2013, que se da aquí por reproducido (408-413 T1), tras recibir la empresa una comunicación de la Autoridad Laboral en tal sentido.- DECIMOSEXTO.- Con fecha 9 de septiembre de 2013, se entregó a la empresa un plan de viabilidad elaborado por la Comisión Negociadora (414 T1), seguido de una contestación denegatoria a la posibilidad de adopción de sus medidas por parte de la empresa (440 T1), de fecha 17 siguiente.- DECIMOSEPTIMO.- Con fecha 17 de septiembre de 2013 se dio por concluido el periodo de consultas, comunicando la empresa a la representación de los trabajadores y a la Autoridad Laboral su intención de practicar 66 en lugar de 70 despidos, adjuntando el listado de los mismos, a los que habría de concederse una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. (446453 T1), (doc. 65 ramo prueba actora). Se produjeron modificaciones en cuanto a las categorías de los trabajadores afectados en relación con las listas inicialmente aportadas.- DECIMOOCCTAVO.- Se une a las actuaciones el informe emitido por el Comité de Empresa en el procedimiento por despido colectivo (272 y ss T3). Acababa concluyendo la inexistencia de motivos para la realización del despido colectivo.- DECIMONOVENO.- Mediante comunicaciones escritas de 18 de septiembre de 2013, se procedió al cese de los trabajadores afectados por el despido colectivo, basándose en las causas productivas inicialmente propuestas en la negociación (doc 70 ramo prueba parte actora).- VIGÉSIMO.- El 30 de septiembre de 2013 se emitió informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (NUM000).- VIGESIMOPRIMERO.- Se une a las actuaciones el informe pericial aportado por la parte actora (pág. 833 a 1191 T4), el cual se da aquí por reproducido. Del examen del mismo se desprende la no existencia de cambios que supongan disminución apreciable de la actividad a desarrollar en la comparativa entre las condiciones de contratación que regían en el año 2009 y en la actualidad, apreciándose por el contrario un incremento de las tareas a efectuar en determinados departamentos, como los de dirección y administración; gestión de la construcción; control de material y transportes. Los restantes departamentos objeto de la comparación mantienen una prestación de servicios sustancialmente análoga cuando no idéntica a la inicialmente contemplada: administración y gestión financiera; departamento de medio ambiente; DIN mechanics,; control de producción; mantenimiento de edificios; HVAC (mecánica); Estructuras; Taller de Pinturas; Fontanería; Limpieza; Barredoras de Pista; Pavimentos; Jardinería; Gestión de Plagas; Planta y Taller Electricos; taller de alarmas; planta de agua; planta de aguas residuales; gestión de vivienda; departamento de bomberos; comedor; alojamiento. Los extremos



concretos relativos a las modificaciones experimentadas por cada uno de los departamentos indicados aparecen recogidos en el informe pericial, cuyas conclusiones se han trasladado básicamente al texto de la demanda iniciadora y se dan aquí por reproducidos, ante lo detallado de las enumeraciones que se efectúan respecto de cada particular.- VIGESIMOSEGUNDO.- Se unen a las actuaciones y se dan aquí por reproducidas, las hojas de evaluación realizadas por los encargados designados al efecto por la empresa, del personal de cada uno de los departamentos de la misma. (caja A, carpetas B a G). En lo que consta, todo el personal empleado en la empresa ha sido objeto de evaluación a estos fines, si bien no todos lo han sido con arreglo a las mismas formalidades.- VIGESIMOTERCERO.- Se aportó por la empresa en la diligencia final acordada, un cuadro comparativo del número de trabajadores españoles y norteamericanos existentes en cada uno de los departamentos propuestos en el acto del juicio de Dirección y administración, Ingeniería civil (con sus respectivos subdepartamentos), alojamientos, bomberos, comedor, transportes y suministros. Se acompañó al mismo la documentación de los cinco trabajadores que eran considerados norteamericanos afectados por el despido colectivo.

CUARTO.- Por el Letrado D. José Luis García Ramos, en nombre y representación de D. Juan Pedro en su calidad de Presidente del Comité de empresa de Vinnell Brown and Root LLC. y de D. Arturo en su calidad de delegado sindical de la Unión General de Trabajadores, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia basado en 13 motivos amparados los siete primeros en el apartado d) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por error en la apreciación de la prueba, y los seis restantes, en el apartado e) del mismo precepto y Ley, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 15 de octubre de 2014, se admitió a trámite el presente recurso y, habiéndolo sido impugnado por la representación de la entidad Vinnell Brown and Root LLC. se acordó pasar las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe.

SEXTO.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos. Dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, la Sala estimó su debate en Pleno, señalándose para la votación y fallo el día 18 de marzo de 2015, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. Por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Andalucía, con sede en Sevilla, de fecha 31 de marzo de 2014, recaída en el procedimiento de despido colectivo 44/2013, se estimó parcialmente la demanda interpuesta por el Presidente del Comité de Empresa y el Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) de la empresa "Vinnell-Brown and Root LLC", contra esta empresa, declarando no ajustada a Derecho la decisión extintiva acordada por la demandada el 17 de septiembre de 2013.

2. Mediante dicha declaración, la señalada sentencia, que ahora es recurrida en casación, ha dado respuesta a la demanda interpuesta contra la mencionada decisión empresarial. En la demanda, además de negar la concurrencia de causas económicas que pudieran justificar el despido colectivo, se han formulado las tres siguientes alegaciones interesando expresamente la declaración de nulidad de la medida empresarial: A) Violación de derechos fundamentales; B) Inexistencia de período de consultas y no entrega de documentación; y, C) Existencia de fraude de ley y abuso de derecho en la actuación empresarial.

3. En su sentencia, la Sala de instancia, tras rechazar razonada y expresamente las alegaciones de los referidos apartados A), B) y C), entiende que la empresa -que con anterioridad ya había realizado otro expediente de regulación de empleo, pactado con los representantes de los trabajadores- no acredita la causa alegada, de carácter productivo y organizativo, invocada por la demandada.

4. Aún cuando los hechos probados de la sentencia de instancia constan ya en los antecedentes de la presente resolución, conviene destacar, en lo concerniente a los motivos de recurso y cuestiones controvertidas, las siguientes circunstancias fácticas:

a) La empresa "Vinnell-Brown and Root LLC" ("VBR" en adelante) se constituyó con el objeto social de atender a los servicios de mantenimiento de las fuerzas armadas norteamericanas. Desde 2010, realiza dichas tareas en España y Turquía a virtud del correspondiente contrato, y en territorio español exclusivamente en la base aérea de **Morón**. Ofrece servicios de abastecimiento de combustible a aviones, cuerpo de bomberos, servicios de alimentación, salud ocupacional, ambulancia, comunicaciones, servicios postales, seguridad laboral, ingeniería civil, alojamiento, biblioteca, operaciones del gimnasio y mantenimiento de éste, socorrista/servicios de piscina, servicios de apoyo logísticos, apoyo a contingencias/maniobras, transporte de empleados en autobuses y recolección de basura y se rige por su propio Convenio Colectivo;



- b)** En mayo de 2013 se efectuó el despliegue temporal de un contingente de 500 infantes de marina y ocho aeronaves de EEUU en la base de **Morón** de la **Frontera**, y en fecha 14 de junio de 2013, se remitió a la empresa por parte del Departamento de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, un memorándum que venía a establecer los nuevos criterios para la determinación de la prioridad de los trabajos a realizar en las operaciones de vuelo, dándose preferencia a las emergencias y tareas de mantenimiento de recursos preventivos sobre la ejecución de otros mantenimientos o mejoras programadas. Dichos criterios habrían de aplicarse desde el 1 de julio siguiente, y suponían el alargamiento del tiempo previsto para la realización de varias de tales tareas hasta un máximo de 999 días, lo que vendría a equivaler a la no imposición de plazo concreto de cumplimiento. La instrucción mencionada venía a incidir sobre la actividad del departamento de Ingeniería Civil;
- c)** En comunicación de 11 de julio de 2013 que se une a las actuaciones y se da por reproducida, el Departamento de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos en Europa (USAFE), indicaba a la empresa demandada su propósito de no dotar partida de gasto alguno para los 70 contratos en la base aérea de **Morón** de la **Frontera** calificados como de "retención" a partir del 30 de septiembre de 2013, en el contexto de un dimensionamiento adecuado de la carga de trabajo a realizar, lo que podía requerir la iniciación de procedimientos para el pago de despidos anormales o colectivos. Para tal caso, se requería a la empresa que indicase una propuesta de los costes necesarios para atender a la ejecución de un despido anormal o colectivo, así como un calendario de los eventos principales hasta la práctica del despido. Ello tuvo plasmación en la modificación P104 unida al documento anteriormente citada, en la que se indicaba que el contratista culminaría las acciones de despido conforme a lo indicado en la comunicación del 11 de julio de 2013. Se establecía la dotación presupuestaria subsiguiente.
- d)** La misma empresa había obtenido ya con anterioridad autorización por resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía de fecha 9 de diciembre de 2010, para proceder a la extinción de 119 contratos a partir del 17 de diciembre de 2010, por causas de carácter organizativo, técnico y productivo en base a los acuerdos alcanzados entre la empresa y el Comité;
- e)** En acta de 9 de marzo de 2011 se había acordado por la comisión de seguimiento del expediente de regulación de empleo, la conversión en indefinidos de 113 trabajadores, en cumplimiento de lo acordado en el plan social de aquel;
- f)** Entre el 9 y el 16 de mayo de 2013 se contrató a nueve trabajadores mediante contratos temporales para obra o servicio determinados, para atender las necesidades derivadas de los movimientos extraordinarios de personal militar y suministros exigidos por las misiones existentes en ese momento en Oriente Medio, Norte de África y Europa. Ostentaban categorías profesionales de oficiales administrativos y de mantenimiento, así como la de ayudantes de cocina;
- g)** Con fecha 6 de agosto de 2013 y por conducto notarial, se comunicó por la empresa a los miembros del Comité la iniciación de las actuaciones del periodo de consultas previo a la práctica de un despido colectivo;
- h)** En fecha no concretada del periodo de consultas, se produjo la contratación de tres nuevos bomberos de nacionalidad norteamericana, para sustitución de otros de la misma nacionalidad. Al menos una parte de dichos trabajadores del departamento están sujetos a cláusulas de confidencialidad, que no son exigidas a los trabajadores españoles, conocidamente. El despido colectivo finalmente practicado vino a afectar a 1 trabajador del departamento 819 de incendios-jefes de equipo bomberos, 3 del departamento B 20 de incendios-bomberos, así como a 1 trabajador del departamento de conductores bomberos;
- i)** El día 14 de agosto de 2013 se comunicó la apertura del periodo anunciado al Comité de Empresa y a la Delegación Provincial de Empleo de Sevilla, basándose en causas productivas. Se acompañó en ese momento y tras el requerimiento efectuado por la Autoridad Laboral el 20 de agosto de 2013, la documentación referida al listado de trabajadores afectados por el despido; número y clasificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año; indicación del periodo previsto para la práctica de los despidos; informe sobre los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados; memoria explicativa de las causas del despido (66 T1); medidas del plan social y plan de recolocaciones externas. Se añadía en relación con la memoria antes indicada, el "Performance Work Statement", o términos de ejecución del contrato (PWS en adelante), con las modificaciones practicadas en el mismo a fecha de agosto de 2013, que se equiparaba al informe técnico legalmente impuesto. Dicho documento venía a especificar los distintos servicios a prestar por la empresa demandada en cada uno de sus departamentos;
- j)** En el periodo de consultas se celebraron diez reuniones entre la empresa y las representantes de los trabajadores. Se unen a las actuaciones las actas correspondientes, que se dan por reproducidas dada su extensión y la diversidad de temas tratados en ellas. En la primera de ellas, se acordó el calendario de reuniones a celebrar. Se negó la existencia de motivos para el despido de trabajador alguno, preguntando la empresa si existía alguna propuesta al respecto, contestándosele que no podría haberla porque deberían



explicarse los motivos del cese. La empresa puso de relieve que su cliente no requería los servicios de 70 trabajadores. La representación de los trabajadores manifestó la necesidad de conocer los criterios de selección, contestándosele que estaban en la documentación entregada. En la reunión del día 26 de agosto, se puso de relieve que los criterios de selección eran los recogidos en la documentación entregada. Habría servicios que el cliente no quería mantener, lo que se comunicó a la empresa. Se rechazó el despido por la representación laboral, indicando la inexistencia de criterios objetivos. Se puso en duda la idoneidad de los encargados de realizar las evaluaciones. En la reunión del 28 de agosto, la empresa puso de relieve que la decisión sobre el contrato correspondía a la Fuerza Aérea. CCOO propuso un inicio de negociación sobre cantidades correspondientes a la indemnización y al número de afectados, postura que se rechazó por UGT y USO. En la reunión del 29 de agosto, se procedió a la entrega de documentación diversa que había sido requerida, suscitándose la pregunta de quién pagaría las indemnizaciones. En la reunión del 3 de septiembre, la empresa inquirió sobre la existencia de propuestas para mitigar los efectos del despido. Se le contestó por la representación de los trabajadores aduciendo la misma falta por la parte empresarial. Aquellos manifestaron que la propuesta es el despido cero, dada la falta de fundamento del mismo. En la reunión del 5 de septiembre, se entregó diversa documentación por parte de la empresa, referida a causas productivas, ofreciendo la ampliación del plazo del plan de recolocación. La parte social manifestó la inexistencia de motivos para la realización del despido. En la reunión del 9 de septiembre, se puso de relieve la falta de acreditación de la necesidad de realizar el despido colectivo, proponiendo a la empresa un plan de viabilidad. Se entregó por esta la hoja de evaluación empleada. En la reunión de 10 de septiembre, se puso de relieve el cambio de puestos y categorías en los listados del personal afectado. Se efectuó una exposición del plan de viabilidad por la parte social. Esta puso de relieve que el Gobierno había comunicado su propósito de no pagar los salarios de 70 trabajadores desde el 1 de octubre, aunque ello no obligaría a la empresa a despedir, dada la existencia de beneficios empresariales. En la reunión del 12 de septiembre, la parte social manifestó su desconocimiento de las causas productivas alegadas y la falta de intención negociadora por parte de la empresa. En la reunión del 13 de septiembre, la empresa redujo a 66 el número de trabajadores afectados, por el incremento de los servicios a realizar en el departamento de Equipos de tierra;

k) En la reunión del día 29 de agosto, se procedió a la entrega por la empresa del PWS de 11 de agosto de 2009 que regía las prestaciones contractuales en dicha fecha, se une a las actuaciones el informe emitido por el Comité de Empresa. En dicho periodo se extendió igualmente un complemento del informe técnico inicial, de fecha 4 de septiembre de 2013, que se da por reproducido, tras recibir la empresa una comunicación de la Autoridad Laboral en tal sentido;

l) Con fecha 9 de septiembre de 2013, se entregó a la empresa un plan de viabilidad elaborado por la Comisión Negociadora, seguido de una contestación denegatoria a la posibilidad de adopción de sus medidas por parte de la empresa, de fecha 17 siguiente. Con fecha 17 de septiembre de 2013 se dio por concluido el periodo de consultas, comunicando la empresa a la representación de los trabajadores y a la Autoridad Laboral su intención de practicar 66 en lugar de 70 despidos, adjuntando el listado de los mismos, a los que habría de concederse una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. Se produjeron modificaciones en cuanto a las categorías de los trabajadores afectados en relación con las listas inicialmente aportadas. Se une a las actuaciones el informe emitido por el Comité de Empresa en el procedimiento por despido colectivo;

m) Se unieron a las actuaciones y se dan por reproducidas, las hojas de evaluación realizadas por los encargados designados al efecto por la empresa, del personal de cada uno de los departamentos de la misma. En lo que consta, todo el personal empleado en la empresa ha sido objeto de evaluación a estos fines, si bien no todos lo han sido con arreglo a las mismas formalidades; y,

n) Se aportó por la empresa en la diligencia final acordada, un cuadro comparativo del número de trabajadores españoles y norteamericanos existentes en cada uno de los departamentos propuestos en el acto del juicio de Dirección y administración, Ingeniería civil (con sus respectivos sub-departamentos), alojamientos, bomberos, comedor, transportes y suministros. Se acompañó al mismo la documentación de los cinco trabajadores que eran considerados norteamericanos afectados por el despido colectivo.

SEGUNDO.-1. Frente a la sentencia de instancia, y con correcto amparo procesal en el artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), interpone el Presidente del Comité de Empresa y el Delegado Sindical de UGT del centro de trabajo de **Morón**, el presente recurso de casación, que articula en trece motivos. Los siete primeros, correctamente amparados en el apartado d) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por error en la apreciación de la prueba, y los seis restantes, igualmente con correcto amparo legal, ahora en el apartado e) del mismo precepto y Ley, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que en cada uno de ellos concreta.



2. En el primero de los siete motivos dedicados a denunciar el error en la apreciación de la prueba, la parte recurrente, con invocación de los folios 915, 916 y 457 a 464, analizando la prueba documental en su pliego de condiciones técnicas PW 2013, folios 370 y 383 (período de consultas); folios todos ellos de las actuaciones, propone que el párrafo primero del hecho probado décimo, en cuanto recoge que : *En fecha no concretada del periodo de consultas, se produjo la contratación de tres nuevos bomberos de nacionalidad norteamericana, para sustitución de otros de la misma nacionalidad. Al menos una parte de dichos trabajadores del departamento están sujetos a cláusulas de confidencialidad, que no son exigidas a los trabajadores españoles, conocidamente; sea sustituido por otro*, del siguiente tenor literal: "Durante la tramitación del periodo de consultas tuvo lugar la contratación de tres bomberos norteamericanos, siendo objeto de estas contrataciones sustituir a tres bomberos españoles despedidos en el presente procedimiento. Ninguno de los despedidos ni de los contratados está sujeto a cláusulas de confidencialidad.

A través de los motivos segundo, tercero y cuarto, la parte recurrente, interesa las siguientes adiciones al hecho probado vigésimo tercero :

-con invocación de los folios 1212, 1231 a 1237, y 106 y 107, todos ellos de las actuaciones : "Que en los departamentos afectados por el ERE trabajaban antes de la aplicación de la medida rescisoria 367 personas, de las que eran norteamericanas 55 (16.7 %), siendo el resto españoles en número de 329 (83.3%). Sólo se despide a un norteamericano (1.5%) y a 65 españoles (98.5%). De los 367 trabajadores empleados en la base 38 norteamericanos laboran con contrato americano, no habiendo sido afectado ninguno de ellos por el despido colectivo impugnado en el presente procedimiento. La Comisión de Selección que determinó las personas afectadas por el expediente estuvo integrada por un total de 22 personas, todas ellas norteamericanas".

-con invocación de los folios 1267 y 1268 : "Que en fecha indeterminada se ha producido una oferta por parte de la demandada para la contratación de bomberos restringida a nacionales norteamericanos".

-con invocación de los folios 1213 y 1223 y 1257 a 1264 de las actuaciones : "Los norteamericanos que han sido recientemente despedidos han sido todos indemnizados con la máxima indemnización prevista por Ley para el despido improcedente."

Mediante el motivo quinto, con distintas consideraciones, pero sin cita de documento concreto, la parte recurrente solicita que al hecho probado decimotercero de la sentencia de instancia, se adicione el siguiente párrafo : "La entrega a la representación de los trabajadores del documento de PWS de 11 de agosto de 2009 fue a requerimiento de los mismos. Es más, en fecha 29 de agosto la parte social solicitó la entrega de catorce documentos entre los que se encontraba el PWS de 2009 (literalmente se solicitaba contrato y modificaciones del contrato VBR-FFAÁ certificado por USAFE). Se solicitaba (folio 403 y 404): 1-INFORME DE PRODUCCION DE LOS DEPARTAMENTOS AFECTADOS (ORDENES DE TRABAJO, ORDENES DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS) DURANTE EL PERIODO 2011-2012-2013. 2-INFORME DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO OPERATIVO E INFRAESTRUCTURA GENERAL (NUMERO DE VUELOS, NUMERO DE REPOSTAJES, SUMINISTROS, CARGAS Y DESCARGAS Y SERVICIOS DE TRANSPORTE) DURANTE EL PERIODO 2011-2012-2013.- 3- INFORME DE ANÁLISIS DE TENDENCIAS EVOLUTIVAS DE LOS DEPARTAMENTOS Y SECCIONES AFECTADOS. 4- REGULACIONES Y REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES Y EQUIPOS. 5.INFORME TÉCNICO DE CAUSAS PRODUCTIVAS DEFINIENDO Y ESPECIFICANDO LOS SERVICIOS A REDUCIR O EXTINGUIR DE ACUERDO CON LA MEMORIA TÉCNICA JUSTIFICATIVA. 6.DEFINICION DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL AFECTADO. 7-BAREMOS Y HOJAS DE VALORACION SEGÚN CRITERIOS DE SELECCIÓN. 8-TITULACION Y EXPERIENCIA DE LOS EVALUADORES DE LA COMISION DE SELECCIÓN. 9- COPIA DEL REGISTRO DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN DE ALEGACIÓN DE EMPLEO. 10. CONTRATO Y SUS MODIFICACIONES DEL CONTRATO VBR-FFAA CERTIFICADO POR USAFE. 11.APÉNDICES DE LA MEMORIA TÉCNICA JUSTIFICATIVA (SECCIÓN 1) PÁRRAFO 1.8-ANEXO 1 PÁRRAFO 3.23-APÉNDICE 4 PÁRRAFO 3.24-APÉNDICE 7 PÁRRAFO 3.26.2- APÉNDICE 5 PÁRRAFO 3.44-APÉNDICE DE LA SECCIÓN XIII PÁRRAFO 3.44.1-SECCIÓN C-6 12. BALANCE DE CUENTAS ANUALES DE 2012 . 13. INFORME DE CARS Y CUSTOMER COMPLANTS EN LOS DEPARTAMENTOS AFECTADOS.14.LISTADO DE LOS SERVICIOS SUBCONTRATADOS ACTUALES.

De la documentación solicitada sólo se entregó:-El documento de PWS de 2009 en reunión del periodo de consultas del 29/8/2013 (folio 398 y 460).-Carta sobre las quejas de clientes customers complaints) y los Cars (Penalizaciones por incumplimiento del contrato de prestación de servicios) en reunión del de3 septiembre (Folio 455).-Informe de tendencias parcial, solo de tres meses, del que la representación social se queja en reunión de 9 de septiembre (folio 417 párrafo primero).- sobre el resto de documentación, no se proporciona. En reunión de 5 de septiembre de 2013 Juan Pablo manifiesta (Folio 412):-Que el informe de producción por departamentos afectados por el ERE, la empresa está actualizándolo y será traducido. Una vez que se tenga se entregará sin esperar a la próxima reunión.-El informe de servicios y mantenimiento de instalaciones e infraestructura en general. La empresa ha pedido permiso al cliente, a través de un e- mail, para entregarlo. La empresa hace



entrega del E-mail. Aparte de esta documentación, hasta el 2 de septiembre no se entrega listado nominativo de afectados, junto con una actualización referida al número y categoría de los afectados.(folio 460,documento elaborado por la propia demandada de fecha 17/9/2013 en el que se comunica la terminación sin acuerdo del periodo de consultas y se reconocen los documentos entregados)El 5 de septiembre se entregó a la parte social el documento complementario al anexo 3 del documento 5 de la comunicación de apertura del periodo de consultas a instancias de la autoridad laboral (folios 120 a 125). La documentación que dijo Swing en reunión de 5 de septiembre estaba actualizándose, en estudio y remitida por email al cliente nunca fue entregada. Tampoco el resto de documentación que no se especifica en este hecho y que se solicitó el 29 de agosto".

En el motivo sexto, también con distintas consideraciones, pero igualmente sin cita de prueba documental concreta, la parte recurrente solicita la supresión dentro del hecho vigésimo segundo, de su segundo párrafo, en el que literalmente se expresa: "En lo que consta, todo el personal empleado en la empresa ha sido objeto de evaluación a estos fines, si bien no todos lo han sido con arreglo a las mismas formalidades." Igualmente se solicita la supresión, dentro del fundamento tercero, página 20 in fine, pero con valor de hecho probado, de la siguiente expresión: " En el acto del juicio, el encargado de dicho departamento (de ingeniería civil) puso de relieve su falta de tiempo para la realización de las evaluaciones solicitadas." Igualmente se solicita la supresión, dentro del mismo fundamento, página 21, del siguiente particular "Debe ponerse de relieve sin embargo que en relación a aquellos otros departamentos, se llevó a cabo una evaluación personal de cada uno de los trabajadores por parte del encargado SR. Candido , que obra unida a las actuaciones (Caja A, Carpeta B, subcarpeta B15). Se efectuó por tanto también en dichos departamentos una ordenación de los diversos trabajadores correspondientes a cada departamento DEBIENDO CONSIDERARSE A FALTA DE OTROS ELEMENTOS DIVERSOS DE JUICIO QUE SE HABRÁN SEGUIDO LOS MISMOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN EMPLEADOS CON LOS RESTANTES, NO CONSTANDO, QUE FUERA DE LA FALTA DE CONCRECIÓN FORMAL EXPUESTA, SE HAYAN EMPLEADO CRITERIOS ARBITRARIOS DIVERSOS DE LOS OBJETIVOS INICIALMENTE APLICADOS A LOS RESTANTES TRABAJADORES".

En su lugar interesa la parte recurrente, dentro de dicho hecho probado vigésimo segundo, la adición del siguiente párrafo : "Los 32 trabajadores pertenecientes al Departamento de Ingeniería civil han sido despedidos sin ser evaluados pese a haberse aprobado unilateralmente por la empresa un procedimiento de evaluación en el que se exigía la participación de jefes directos como evaluadores y además de supervisores, así como jefes de división. El procedimiento completo y el modelo normalizado de evaluación, que se dan íntegramente por reproducidos con los parámetros a tomar en cuenta obran en autos en prueba anticipada caja A carpeta A subcarpeta A9. El documento elaborado el 2 de abril por el Sr Candido que figura unido a las actuaciones en documento contenido en Caja A carpeta B subcarpeta B15 no recoge ninguno de los parámetros comprendidos en el procedimiento aprobado por la empresa ni sigue el cauce procedimental establecido, no recogiendo evaluación alguna de ninguno de los 32 trabajadores de ingeniería civil afectados, ni del resto de compañeros de dicho departamento que suman 143 trabajadores en los documentos de evaluación contenidos en CAJA A CARPETAS B,C,D,E,F,y G del ramo de prueba anticipada."

Finalmente, en el séptimo y último de los motivos dedicados a la revisión del relato fáctico, la parte recurrente propone la adición al propio hecho probado vigésimo segundo, y a continuación del anterior párrafo del siguiente : " La empresa respecto al resto de despedidos pertenecientes a otros departamentos que no son ingeniería civil ha elaborado documentos individualizados de evaluación si bien no ha cumplido en ninguno de los casos el procedimiento por ella misma aprobado y cuyo modelo que consta al documento referido en el párrafo anterior fue entregado a la representación de los trabajadores en reunión del periodo de consultas de fecha 9 de septiembre de 2013.De 350 empleados en Departamentos afectados sólo han sido evaluados un 207 personas, quedando 143 sin evaluar. De las evaluaciones hechas el 90 % están sin fechar. El 63 % no tienen firma del evaluador. El 92 % no tienen firma del supervisor. En ingeniería civil, de un total de 167 trabajadores sólo se han realizado 24 evaluaciones. Un 86 % no se ha evaluado." Esta adición la fundamenta la parte recurrente en los documentos de evaluación individualizada contenidos en Caja A carpetas B,C,D,E,F y G de la prueba anticipada instada por la representación social y los folios 869 a 874 de las actuaciones

3. Con respecto a estas modificaciones fácticas que se interesan, ha recordado con carácter general la Sala, entre otras muchas resoluciones, en sus sentencias de Pleno de 19 de diciembre de 2013 (recurso de casación 37/2013) y 16 de abril de 2014 (recurso casación 57/2013), dictadas asimismo en materia de despido colectivo, que para que prospere la denuncia del error en este trámite extraordinario de casación, es preciso que concurran los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos]. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo



o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (SSTS 02/06/92 -rec. 1959/91 -; 28/05/13 -rco 5/12 -; y 03/07/13 -rco 88/12 -).

4. Pues bien los siete motivos referenciados incumplen los mencionados requisitos, que han de darse conjuntamente, y por ende, las modificaciones fácticas propuestas han de ser rechazadas. En efecto, adviértase, que las modificaciones de los cuatro primeros motivos que tienen como finalidad -y así lo expone la parte recurrente en el motivo octavo del recurso- incidir en la discriminación por razón de nacionalidad, por ser superior -dice- el porcentaje de trabajadores españoles despedidos, no tienen base suficiente en los documentos invocados para evidenciar el error de la sentencia de instancia, por lo que vienen acompañados de distintos argumentos y razonamientos, siendo además irrelevantes, para invertir el signo de fallo, los motivos segundo y tercero. Lo mismo acontece, con respecto a los motivos quinto, sexto y séptimo. En realidad lo que se plantea por la parte recurrente, es la propia valoración de la prueba, desarticulándola, para dar prevalencia a unos elementos sobre otros, y como ya tuvo ocasión de recordar la Sala en su sentencia de 6 de marzo de 2012 (recurso 11/2011), con cita de las sentencias de 13 de julio de 2010 (recurso casación 134/200) y 14 de octubre de 2010 (recurso casación 198/2010), y 7 de marzo de 2003 (recurso . casación 96/2002), recogiendo lo afirmado en las sentencias de 3 de Mayo de 2001 y 10 de febrero de 2002 (Recursos 2080/00 y 881/01), "con esta forma de articular el motivo que nos ocupa "Claramente se conculca la doctrina de esta Sala (Sentencias de 26 de Septiembre de 1995 y 24 de Mayo de 2000 entre otras muchas ... [pues] ... esta forma de proceder lo que está tratando de conseguir es que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba (obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida), como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el art. 97.3 del invocado Texto procesal al juzgador de instancia (en este caso a la Sala `a quo?), por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica".

TERCERO.-1. Entrando ya en los motivos de recurso dedicados a las infracciones de normas jurídicas que se atribuyen a la sentencia de instancia, denuncia la parte recurrente en el primero de ellos (octavo del recurso), la vulneración del artículo 14 de la Constitución Española , garante de la igualdad ante la Ley y de la no discriminación, entre otros principios, por razón de nacionalidad", alegando en síntesis, tras señalar que se ha formulado cuatro motivos de revisión de hechos que inciden en la discriminación por razón de nacionalidad, ser superior el porcentaje de trabajadores españoles despedidos.

2. Al respecto, y con carácter previo, hemos de recordar -como lo hemos hecho en la reciente sentencia de 23 de septiembre de 2014 (rcud. 231/2013), dictada asimismo en supuesto de despido colectivo-, la jurisprudencia constitucional referente al principio de igualdad y no discriminación, que las SSTC 200/2001, de 4 de octubre y 119/2002 , han compendiado del siguiente modo:

El art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.-

Como tiene declarado este Tribunal desde la STC 22/1981, de 2 de julio , recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el art. 14 CEDH , el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE , sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981, de 2 de julio , FJ 3 ; 49/1982,



de 14 de julio , FJ 2 ; 2/1983, de 24 de enero , FJ 4 ; 23/1984, de 20 de febrero , FJ 6 ; 209/1987, de 22 de diciembre , FJ 3 ; 209/1988, de 10 de noviembre , FJ 6 ; 20/1991, de 31 de enero , FJ 2 ; 110/1993, de 25 de marzo , FJ 6 ; 176/1993, de 27 de mayo , FJ 2 ; 340/1993, de 16 de noviembre , FJ 4 ; 117/1998, de 2 de junio , FJ 8, por todas)..

Esto así, el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato. El juicio de igualdad, por lo demás, es de carácter relacional. Requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre ; 29/1987, de 6 de marzo ; 1/2001, de 15 de enero). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma".

3. La aplicación al presente caso de la transcrita doctrina, impone la desestimación del motivo, si se advierte, en primer lugar y como pone de manifiesto el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, que del inalterable relato fáctico de la sentencia recurrida (en concreto, de los hechos comprendidos en los motivos 1º, 2º, 3º y 4º) no cabe hablar de una supuesta discriminación que afectara al artículo 14 de la CE ; en segundo lugar, por el mismo razonamiento por el que la Sala de instancia descarta la existencia de discriminación, cual es, la no acreditación de que la empresa tenga la obligación de guardar proporcionalidad en cuanto al porcentaje de nacionales de uno y otro Estado a despedir, y en cualquier caso, porque además tampoco está acreditada la desproporción que se alega.

CUARTO.-1. En el segundo de los motivos de infracción jurídica (noveno del recurso), la parte recurrente denuncia la vulneración del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 6.4 del Código Civil , al concurrir fraude de ley en la alegación de la causa. Alega, en este sentido, que desconocían un documento de máxima importancia, que se aportó al juicio -una comunicación del 11-7-2013-, que es el documento que vino a concretar la orden contractual de reducción de servicios.

2. Pues bien, este motivo ha de ser rechazado como el anterior, dado que, en contra de lo que mantiene la parte recurrente, la citada comunicación era conocida por la representación de los trabajadores, según consta en el hecho probado duodécimo, a través de las diez reuniones que se celebraron entre agosto y septiembre de 2013, y así consta en el fundamento de derecho tercero de la resolución recurrida con valor de hecho probado, al afirmarse, que los representantes de los trabajadores eran perfectamente conocedores de la situación que había llevado a la decisión extintiva, dispusiesen o no de citado documento, no constando, por otra parte, elemento alguno del que pudiera deducirse el fraude de ley que se invoca .

QUINTO.- 1. Mediante el tercero de los motivos de infracción jurídica (décimo del recurso), se denuncia la vulneración del artículo 51.1 en relación con el artículo 51.2 a), ambos del Estatuto de los Trabajadores , alegando la no especificación de la causa alegada, por falta de detalle al respecto de la memoria explicativa. Se sostiene, en esencia, que la memoria explicativa que se facilitó a los representantes de los trabajadores no contiene información suficiente sobre la causa alegada.

2. Tampoco puede prosperar este motivo. De una parte, porque conforme a la doctrina de la Sala sobre la documentación a aportar: SSTS 20/03/13, rco. 81/12 , 27/05/13, rco. 78/12 , 19/11/13, rco. 78/13 , 18/02/14, rco. 74/13 , 23/05/14, rco. 179/13 , 25/06/14, rco. 273/13 , 17/07/14, rco. 32/14 , 26/06/14, rco. 219/13 , 17/07/14, rco. 32/14 : «... la principal finalidad del precepto [art. 6 RD 801/2011] es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente»; y también es expresiva dicha doctrina de que «... no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124 LRJS , sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada» (SSTS 27/05/13, rco. 78/12 , 26/03/14, rco. 158/13 , 21/05/14, rco. 182/13 , 25/06/14, rco. 273/13 , 17/07/14, rco. 32/14). Y de otra parte, porque en el hecho probado cuarto de la resolución recurrida -inalterado al no haber sido atacado por ninguno de los motivos formalizados por la recurrente-, consta la remisión por el Departamento de la Fuerza Aérea de EE.UU. de un memorandum que venía a establecer los nuevos criterios para la determinación de la prioridad de los trabajos a realizar en las operaciones de vuelo, dándose prioridad a las emergencias y tareas de mantenimiento de recursos preventivos sobre otros programas. Consecuentemente -como destaca el Ministerio Fiscal- debe afirmarse que hubo suficiente información -por cuanto además se afirma en la sentencia recurrida, con valor de hecho probado, que se continuó suministrando información a lo largo del periodo de consultas- y que lo que faltó fue la justificación legal de las medidas adoptadas, y de ahí, que la sentencia de instancia haya declarado que la decisión extintiva no es conforme a derecho.



SEXTO.-1. La parte recurrente en el cuarto de los motivos de infracción jurídica (undécimo del recurso), denuncia la vulneración del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 51.2), del propio Texto estatutario, interesando que se declare la nulidad, por no haberse negociado -dice- de buena fe en el período de consultas, lo que la Sala de instancia niega por entender que la empresa sí mostró voluntad de negociar, aunque no se obtuviese un acuerdo.

3. Este motivo de recurso ha de ser rechazado como los anteriores. En efecto, de nuevo la pretensión de la parte recurrente es conseguir la nulidad del despido, anudada en este motivo a la falta de negociación en el periodo de consultas. Numerosas sentencias de esta Sala han abordado esta cuestión, pero baste simplemente con recordar que es doctrina de la Sala la de que la existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación (SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 y de 26/03/2014, rec.158/2013); y que «... para apreciar la mala fe en el caso de existir un nulo grado de flexibilidad ... semejante deficiencia deberá ir acompañada de un elemento de propósito vulnerador de la confianza, alterando u ocultando datos así como proponiendo medidas de acompañamiento cuyo incumplimiento se procurará a posteriori» (STS 20/05/14, recurso 276/2013). La posterior sentencia de esta Sala de 18 de julio de 2014 (recurso 303/2013), insiste en que, " **2.-** Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26-marzo-2014 (rco 158/2013 , Pleno, votos particulares) -, habiéndose interpretado, en esencia, que: **a)** << la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial >> (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y **b)** aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que << se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe >> (STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011). Pues bien, nada de ello ha acontecido en el presente caso. Así, consta en el hecho probado undécimo de la sentencia recurrida el momento (14 de agosto de 2013) en que se comunicó la apertura del periodo anunciado al Comité de Empresa y a la Delegación Provincial de Empleo de Sevilla, basándose el mismo en causas productivas. El hecho probado duodécimo, también inalterado al no haber sido combatido, establece en qué fechas se celebraron las consultas (en total diez) y cuáles fueron los contenidos de cada una de ellas, y además, en el fundamento de derecho cuarto de su resolución, la Sala de instancia da contestación a la alegación de falta de una negociación de buena fe por parte de la empresa, examinando (con valor igualmente de hecho probado) todos y cada uno de los contenidos que tuvieron las sucesivas reuniones, llegándose a la conclusión (fundamento de derecho cuarto "in fine") de que "... Debe considerarse en suma que la actuación empresarial pasó por la defensa de sus criterios... lo que no convierte inicialmente sus posturas en contrarias a la exigible buena fe negociadora".

SÉPTIMO.-1. A través del motivo quinto de infracción jurídica (duodécimo del recurso), la parte recurrente denuncia la vulneración del artículo 51.1 en relación con el artículo 51.2 E) del Estatuto de los Trabajadores , insistiendo, con censura de los razonamientos de la sentencia de instancia, profusión de argumentaciones jurídicas, y de sentencias de la Audiencia Nacional, en la nulidad del ERE por falta de concreción de los criterios de selección de los trabajadores, argumentando, en esencia, que en cuanto a la precisión exigible a los criterios de selección de los trabajadores despedidos habría que diferenciar tres grados : uno de menor intensidad en supuesto de causa económica genérica que afecte a la empresa privada; b) uno de intensidad media, en el caso de despidos fundados en causa organizativa, productiva o tecnológica, o en causa económica muy específicamente referido al algún sector de la empresa, cuando sea puramente privada; y c) uno de intensidad máxima, en el caso de despidos colectivos, cualquiera que sea la causa, que afecten a Administraciones o entes públicos..

2. Igualmente este motivo, ha de ser objeto de rechazo. En efecto, señala la sentencia de instancia, en el fundamento tercero de su resolución -como destaca el Ministerio Fiscal- que "por lo que se refiere a los



critérios de selección, la empresa ya manifestó en su documento inicial la llevanza a cabo de una evaluación de necesidades de personal desglosadas por departamentos y de los trabajadores de los que se podría prescindir... ..En el complemento de documentación al informe técnico de 4 de septiembre se volvió a poner de relieve la consideración sobre la existencia de un exceso de puestos de trabajo en distintos departamentos del complejo organigrama empresarial, enumerándose los departamentos y número de trabajadores que se consideraban afectados. La hoja de evaluación empleada para la evaluación de los trabajadores fue entregada a la representación laboral ya en el periodo de consultas (reunión de 9 de septiembre de 2013)". Afirmó también la Sala de instancia, que "De todo lo anterior no resultó la alegación sobre inadecuada práctica de la selección sino en lo referente a la situación discriminatoria que anteriormente se examinó, y a la puesta de relieve de determinados aspectos de las evaluaciones, como la no coincidencia de firmas o caligrafías de los documentos con las de los encargados de efectuarlas (doc. 64 ramo prueba actora), la no consignación de fechas o las faltas de firma del supervisor encargado. En realidad, las alegaciones expuestas resultan meramente formales, no indicativas de conductas sustancialmente reprochables". En este orden de cosas, hay que tener en cuenta la doctrina de la Sala sobre los efectos de la falta de concreción en la selección de trabajadores: SSTs 18/02/14, rco. 74/13 , 25/06/14, rco. 273/13 : «La norma [art. 51.2.e) ET] exige que se proporcionen "los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados", y en este caso para decidirlo ha de analizarse en su conjunto la información proporcionada. En primer lugar, en la memoria inicial se contiene una expresión real de esos criterios, expresados, es cierto, de una forma un tanto genérica, pero no puede olvidarse que junto con ello, se aportó también una relación de trabajadores afectados en el Anexo V, optando así por una segunda manera de información directa, la que en este punto se contenían en artículo 8 del entonces vigente Real Decreto 801/2011, de 10 de junio ... Ciertamente que el artículo 51.2 e) ET , en la redacción aplicable al caso contenida en el RDL 3/2012 y también en la posterior Ley 3/2.012, exige en todo caso la expresión de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. Pero esa exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta ... ». STS 17/07/14, rco. 32/14 : «... «la relación nominativa no basta y la mención de criterios es necesaria». Ahora bien, solo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la nulidad del despido (STS 26/03/14, rco. 158/13). Y la Sala ha aceptado como cumplimiento del requisito el que se haga mención «a las categorías de puestos de trabajo cuya supresión se consideró necesaria ... que se han considerado "aspectos tales como la versatilidad, recursos disponibles en la sección-departamento, coste económico y coste indemnizatorios... lo que si bien muestra cierta parquedad en la determinación no permite tampoco negar el cumplimiento del requisito» (STS 20/05/14, rco. 276/13). En aplicación de esta doctrina, teniendo en cuenta la inconcreción del motivo y su falta de apoyo en datos fácticos acreditados, necesariamente, hemos de llegar a la conclusión desestimatoria del motivo ya anticipada.

OCTAVO.- 1 . Finalmente, mediante del sexto de los motivos dedicados a denunciar las infracciones normativas (décimo tercero del recurso), la parte recurrente denuncia la vulneración del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores , en relación también con el artículo 14 de la Constitución Española y artículo 51.1 del citado texto estatutario. Se insiste en la existencia de discriminación por razón de nacionalidad, conectada con la falta de concreción de los criterios de selección. Se alega, esencialmente, que se ha producido «discriminación de todos los despedidos por no aplicación de criterios objetivos», lo que necesariamente -advertimos- está conectado con el motivo precedente.

2. Pues bien, con respecto a este último motivo del recurso -que anticipamos merece igual desestimación que todos los precedentes, conviene poner de manifiesto, que el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, lo impugna, "tanto en cuanto al fondo del mismo por entender que no existen motivos sobre los que se pueda fundamentar un supuesto de discriminación, como por la vía elegida, pues la posible vulneración dentro del presente procedimiento ha de ser la colectiva, quedando para un trámite posterior y por otra vía (la individual) la posible reclamación del trabajador que entienda que ha sido discriminado". En efecto, aunque sin excesiva claridad, lo que parece suscitar la parte recurrente, es la nulidad de los despidos -individualmente considerado- por discriminación por razón de la nacionalidad. Con independencia de lo que ya hemos razonado sobre la inexistencia de discriminación por razón de la nacionalidad en el tercero de los fundamentos jurídicos de la presente resolución, dada dicha individualización y la cuestión procesal que por ende viene a plantearse, conviene tomar en consideración la doctrina contenida en nuestra reciente sentencia de 23-9-14 (recurso 231/2013); cuando menos a los efectos recordar -mutatis mutandi- la doctrina que en ella se contiene respecto del inadecuado uso del proceso de despido colectivo para reclamación que, en definitiva, es de carácter individual, y por ello no procede su canalización a través de la impugnación del despido colectivo. En el supuesto resuelto por dicha sentencia, se hacía referencia a la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, a propósito de la impugnación del despido colectivo de los 77 trabajadores de la empresa. Los representantes alegaban la inaplicación de las reglas sobre prioridad de permanencia efectuada por la empleadora, al haber procedido a extinguir el contrato de tres trabajadores temporales que ostentaban la cualidad de miembros del Comité de empresa. Pues bien, entiende la Sala



que a la vista de que el fundamento de la alegada vulneración de la libertad sindical es la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia, no cabe su reclamación a través del cauce de la impugnación del despido colectivo, tal y como dispone el último inciso del apartado 2 del artículo 124, pudiendo impugnar el despido, en su caso, en el correspondiente procedimiento individual, regulado en el artículo 124.13. Por lo tanto se aprecia la inadecuación de procedimiento respecto a este concreto extremo de la demanda. Aunque la cuestión suscitada no resulta plenamente coincidente con la que ahora se suscita, no deja de tener una innegable relación, pues ahora se discute la nulidad de los despidos por lesivos del derecho a la igualdad. Así se sostiene en esta sentencia lo que sigue: *«Debe recordarse que el artículo 124 LRJS establece diferencias notables entre dos distintas vías procesales, la contemplada en el apartado 1 y la que recoge el apartado 13 del precepto. La regulación es diferente en lo que concierne al momento (y orden cronológico) en que pueden ser utilizadas, a los sujetos legitimados, a los órganos de la jurisdicción social competentes, a los distintos objetos del proceso, a los trámites del procedimiento y a los efectos de las respectivas sentencias. La finalidad que el legislador persigue, mediante esta compleja regulación procesal, es la de evitar las divergencias de resoluciones judiciales que podrían producirse de haberse establecido la posibilidad de proceder al enjuiciamiento directo, en las impugnaciones de los despidos individuales efectuados en el seno del despido colectivo, de todas las cuestiones jurídicas potencialmente implicadas en una decisión de despido colectivo. Asimismo, por razones de economía procesal, se procede a atribuir la competencia encomendando, de un lado, a las Salas de lo Social la resolución prejudicial de los motivos que afectan colectivamente a todos los implicados y, de otro, a los Juzgados de lo Social la resolución de las restantes cuestiones planteadas individualmente por los trabajadores despedidos, a raíz de los sucesivos actos de despido adoptados por el empresario en ejecución del despido colectivo. La diferenciación de las vías procesales del artículo 124 LRJS se fundamenta en la distinción de los respectivos objetos de las acciones correspondientes. La acción del artículo 124.1 LRJS -impugnación por los representantes legales o sindicales de los trabajadores- que ha sido la ejercitada en el presente litigio, tiene por objeto la decisión extintiva colectiva ("despido colectivo"). La acción del artículo 124.13 LRJS tiene por objeto los actos subsiguientes de despido exteriorizados mediante carta que se comunica a los trabajadores despedidos.*

C) El procedimiento de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores aparece contemplado en el apartado 2 del artículo 124 LRJS, que establece los motivos en los que puede fundamentarse la demanda, disponiendo en su apartado c): "Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas". En el último inciso señala: "En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas". Por su parte el apartado 11, en el inciso cuarto señala que la sentencia declarará nula la decisión extintiva, entre otros supuestos, cuando la medida empresarial se haya efectuado con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Se plantea una compleja cuestión cual es la de coherencia el contenido principal del artículo 124.2 d) LRJS -la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas- con lo dispuesto en dicho precepto y apartado, en su último inciso -en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia-. Entendemos que ha de darse prioridad a lo dispuesto en esta última norma por las siguientes razones: Primero: Los categóricos términos en que viene redactada la limitación del objeto del proceso de despido colectivo en el último inciso del apartado 2: "En ningún caso" cabe examinar "las pretensiones" referidas a la prioridad de permanencia. Segundo: Dicho inciso aparece a continuación de la letra d) del apartado 2, donde se establece como uno de los posibles fundamentos de la demanda del despido colectivo que "la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas". Tal proximidad física se muestra reveladora de la voluntad del legislador, que si bien ha previsto un determinado fundamento de la demanda en la letra c) del apartado 2, inmediatamente establece una limitación, al negar la posibilidad de acudir a la impugnación del despido colectivo cuando se alegue prioridad de permanencia. Tercero: Las letras a) a d) del apartado 2 establecen con carácter general los distintos motivos en los que puede fundamentarse la demanda de despido colectivo, fijando en el último inciso una limitación, en principio común a todos los motivos, pero que encuentra habitualmente su reflejo en el motivo regulado en la letra d), ya que resulta más compatible con la vulneración de derechos fundamentales el no respetar la prioridad de permanencia que con algún otro de los motivos, como puede ser que no concurre la causa o que no se ha realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 ET. Cuarto: La arquitectura del procedimiento de despido colectivo padecería si se permitiera la presencia de todos los intereses (legítimos) individuales de los que son portadores sujetos diversos de los que pueden intervenir en la modalidad procesal diseñada por el artículo 124 LRJS. No se trata necesariamente de que intervengan individualmente esas personas, sino de que sus situaciones e intereses sean "objeto de este proceso".

D) En el supuesto ahora examinado los recurrentes alegan vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical por no haberse respetado la prioridad de permanencia que, como miembros del Comité de Empresa, tienen legalmente reconocida por los artículos 51.5 y 68 b) del ET. Por lo tanto, a la vista de que el fundamento de la alegada vulneración de la libertad sindical es la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia, no cabe su reclamación a través del cauce de la impugnación del despido colectivo, tal y como dispone el último inciso



del apartado 2 del artículo 124 de la LRJS , pudiendo impugnar el despido, en su caso, en el correspondiente procedimiento individual, regulado en el artículo 124.13 LRJS . Por lo tanto se aprecia la inadecuación de procedimiento respecto a este concreto extremo de la demanda».

NOVENO.-1 . Los razonamientos precedentes conllevan, de acuerdo con el dictamen del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso de casación interpuesto por el Presidente del Comité de Empresa de Presidente del Comité de Empresa de "Vinnell-Brown and Root LLC", y el Delegado Sindical de la U.G.T. en el Centro de Trabajo de **Morón** de la **Frontera**, contra la sentencia de fecha 31 de marzo de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla , en el procedimiento núm. 44/2013, sin que proceda pronunciamiento sobre costas (artículo 235.1 LRJS).

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. José Luis García Ramos, en nombre y representación del Presidente del Comité de Empresa de "Vinnell-Brown and Root LLC", D. Juan Pedro , y de D. Arturo , en su calidad de Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores en el Centro de Trabajo de **Morón** de la **Frontera**, contra la sentencia de fecha 31 de marzo de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Las Palmas , en el procedimiento núm. 44/2013 seguido a instancia de dichos recurrentes, contra la empresa "**VINNELL BROWN AND ROOT LLC**", sobre Impugnación de despido colectivo. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. D. Jesus Gullon Rodriguez D. Fernando Salinas Molina D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D. Jordi Agusti Julia D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D^a. Rosa Maria Viroles Piñol D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel D. Miguel Angel Luelmo Millan D. Antonio V. Sempere Navarro D. Jesus Souto Prieto

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agusti Julia hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.