



Roj: **STS 3269/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:3269**

Id Cendoj: **28079149912015100036**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **16/06/2015**

Nº de Recurso: **273/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 3366/2013,**  
**STS 3269/2015**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Junio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación ordinario interpuesto por el Delegado Sindical de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en la empresa "Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A.", contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en fecha 23-julio-2013 (autos nº 11/2013 ), recaída en el proceso de impugnación de despido colectivo seguido a instancia de referido Delegado Sindical ahora recurrente en casación y de los Delegados Sindicales de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) en la referida empresa, contra la empresa "GRUPO NORTE, SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.A." y el COMITÉ DE EMPRESA

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido la empresa "GRUPO NORTE, SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.A.", representada y defendida por el Letrado Don Juan Antonio Saldaña Carretero

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Fernando Salinas Molina** ,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Don Ernesto , Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) en la empresa "Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A.", Don Isidro , Delegado Sindical de USO en la empresa "Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A." y Doña Soledad , Delegada Sindical de CSIF en "Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A.", actuando en su calidad de Representantes Sindicales de los Trabajadores de los centros de trabajo de la empresa "Grupo Norte, Soluciones de Seguridad, S.A." formularon demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León, sede de Valladolid, sobre impugnación de despido colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare la nulidad del despido colectivo impugnado y, subsidiariamente, que se declare éste no ajustado a derecho.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de impugnación de despido colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 23 de julio de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León, sede de Valladolid , en la que consta el siguiente fallo: " *Que debemos desestimar y desestimamos la demanda planteada por Don Ernesto (Delegado Sindical UGT), Don Isidro (Delegado Sindical USO) y Doña Soledad (Delegada Sindical CSIF), planteada frente a la empresa "Grupo Norte, Soluciones*



*de Seguridad, S.A." en la provincia de Valladolid y frente al Comité de Empresa. En consecuencia, declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva llevada a cabo por la referida empresa " .*

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero .- El 1 de abril de 2013 la empresa demandada comunica a las secciones sindicales CCOO, USO y CSIF el inicio de un procedimiento de despido colectivo, con entrega de la documentación referida en el hecho primero de la demanda, que se da aquí por reproducido íntegramente. Las causas invocadas eran económicas, organizativas y de producción. Con la misma fecha se realizó comunicación a la Oficina Territorial de Trabajo del inicio de un período de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de '66,32 trabajadores', siguiendo el procedimiento regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , por causas económicas, productivas y organizativas (folios 372 y 373). Segundo.- Los días 8, 15, 19 y 25 de abril de 2013 se celebraron sendas reuniones para la negociación del expediente de regulación de empleo extintivo de la empresa 'Grupo Norte, Soluciones de Seguridad, S.A.' en la provincia de Valladolid, con el resultado que se refleja en los folios 617 a 629, que se dan aquí íntegramente por reproducidos, y que desembocó en el Acta Final suscrita con acuerdo del 29 de abril de 2013 en los términos que figuran a los folios 630 a 634, que igualmente se dan aquí íntegramente por reproducidos. Tercero.- El número de trabajadores afectados por el expediente extintivo al comienzo de las negociaciones era de 66 vigilantes de seguridad, al término de las mismas los trabajadores afectados eran 37 (folios 630 a 634). La empresa llegó a un acuerdo con 2 trabajadores afectados por el ERE para ser trasladados a Madrid e, igualmente, llegó a otro acuerdo con otros dos para ser recolocados en la empresa 'Servaux' (Informe del Inspector de Trabajo de 6 de mayo de 2013, obrante a los folios 67 a 69). Cuarto.- La empresa, desde el mes de junio de 2012 y hasta la aplicación de este ERE extintivo, ha venido aplicando en la provincia de Valladolid un expediente de regulación temporal de empleo de reducción de jornada en un 15%, teniendo el mismo prevista su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Dicho ERE temporal, que resultó sin acuerdo, fue impugnada ante la jurisdicción social, habiendo resuelto el Juzgado de lo Social n.º 1 de Valladolid desestimar la demanda de conflicto colectivo planteada por USO y por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa. Dicha sentencia fue confirmada por la de esta Sala de 4 de junio de 2013 en recurso 853/2013 . Dicho ERE de reducción de jornada se dejó sin efecto el 29 de abril de 2013 (Cláusula 1ª del Acta Final, obrante al folio 632). Quinto.- La empresa, tras la finalización del período de consultas, con resultado del acuerdo plasmado en Acta Final de 29 de abril de 2013 (folios 630 a 634), procedió a hacer efectivo el despido de los trabajadores afectados de forma paulatina, en los meses de abril a junio de 2013. La empresa fue haciendo entrega a los trabajadores despedidos de cheques nominativos en los que se abonaba la indemnización correspondiente por el despido objetivo. Dichos cheques tenían fecha de 20 de abril, 20 de mayo y 20 de junio de 2013 (documental obrante en autos a los folios 1204 a 1259 que se dan aquí íntegramente por reproducidos). Sexto.- Los criterios utilizados por la empresa en el momento de designar los trabajadores afectados por la decisión extintiva fueron: - La pérdida efectiva de la ubicación laboral por disminución del volumen contratado por los clientes o la supresión de servicios. - Antigüedad en la empresa entre el personal adscrito a los diferentes clientes. - Mérito y capacidad de los trabajadores (folio 156). Los criterios de afectación acordados en el período de consultas consta en el Acta Cuarta levantada el 25 de abril de 2013 (627 a 629), siendo estos los siguientes: - Exclusión del personal mayor de cincuenta años. - Exclusión del personal con guarda legal. - Exclusión del personal con minusvalía. - Exclusión del personal del Plan Dike. Séptimo.- La empresa cuenta con el total de trabajadores que obran al folio 372 in fine. De los que adscritos al Centro de trabajo de Valladolid, que es el afectado por el despido colectivo, figuraban 332 a fecha 1 de abril de 2013 (folio 373). Octavo .- El Inspector de Trabajo Sr. Luis Enrique emitió en fecha 6 de mayo de 2013 el siguiente informe en relación al despido colectivo que nos ocupa: ' En relación con la presente comunicación final con acuerdo, de despido colectivo mediante ERE de 37 trabajadores, entre el día 30 de abril de 2013 y 30 de junio de 2013, esta Inspección ha venido manteniendo contacto telefónico y directo con representantes de ambas partes afectadas, Dirección de la Empresa y Representantes Legales de los trabajadores, con objeto de ver como discurría el período de discusión y consultas, y poder ofrecer su mediación, si era pedida por las partes. Posteriormente ha visitado el centro de trabajo que la empresa de referencia tiene en Valladolid, el día 30-05-2013, a las 17 horas, y ha dialogado en él con la Dirección del mismo y la Representación Legal de los Trabajadores. Posteriormente esta Inspección ha tenido una nueva reunión entre las partes en estas oficinas el día 3-05-2013 a las 10 horas, previa citación, y otra última el día 6-05-2013 a las 13:30 horas. Y hasta la hora de emitir este informe ha venido examinando la documentación que obra en el expediente. Se informa: 1º) En el momento en que se plantea el presente ERE por parte de la Dirección del centro de trabajo, la empresa tiene en aplicación un expediente, de reducción de jornada (ERE) entre un 10 y un 15%, que, con la presentación de la nueva decisión, ha dado por terminado. En realidad fueron dos ERES uno principal terminado de tramitar en junio de 2012 y otro complementario, terminado de tramitar en diciembre de 2012. Se acompaña copia de los informes emitidos en ambos ERES. 2º) Es de conocimiento público, que las empresas del llamado 'Grupo Norte', pertenecientes a muy diversos sectores, forman de hecho un Grupo de Empresas. Además la empresa de referencia que ha iniciado el procedimiento forma parte de un grupo de empresas que presenta cuentas consolidadas, pero con la decisión inicial no se han presentado



a la Autoridad laboral, las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorias, durante el período de los dos últimos ejercicios económicos completos, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de presentar cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento, a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorias, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Art. 4.5. del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE del 30), por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Según lo manifestado por la empresa comunicante, el grupo está contablemente obligado a presentar cuentas consolidadas por existir una única unidad de decisión, aunque fiscalmente es optativo, pero en la realidad las presenta consolidadas, y todas las empresas del grupo están obligadas a realizar auditorias. Ahora bien la empresa que inicia el procedimiento tiene su domicilio social en España, no tiene la misma actividad ni pertenece al mismo sector de actividad, que las demás empresas del grupo y que la sociedad dominante 'Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios, S.L.', aunque pueda afirmarse que la actividad de la sociedad dominante comprende la de todas las empresas del grupo, y ha afirmado también en la última comparecencia, que la sociedad dominante y las demás del grupo no tienen saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento, ya que los servicios, las transacciones, y las ventas que se hacen, se liquidan inmediatamente, o en el mismo mes. 3º) En el presente caso la empresa que inicia el procedimiento ha presentado a los representantes de los trabajadores, en el período de consultas, las cuentas consolidadas y auditadas e informe de gestión de los dos últimos ejercicios económicos completos, es decir 2010 y 2011, ya que no tenía auditadas las cuentas consolidadas de 2012, lo que en la última reunión de las partes con esta Inspección ya tenía, y dio a conocer a los representantes de los trabajadores y a esta Inspección, aunque este conocimiento ya haya tenido lugar fuera del período de consultas y después de presentada la decisión final de la empresa. 4º) En las cuentas auditadas de la empresa comunicante, consta como saldos y transacciones con empresas del grupo y asociadas y con otras sociedades y personas vinculadas, en las del ejercicio de 2010 la cantidad de 473.548 Euros en Ventas y Servicios Prestados, la de 297.347 Euros en Compras y Servicios recibidos, la de 50.150 Euros en Ingresos financieros y la de 45 Euros en Gastos Financieros. Como consecuencia de las transacciones realizadas la Sociedad comunicante mantenía a 31-12-2010, los siguientes saldos con empresas del Grupo y asociadas y personas vinculadas: la cantidad de 1.223.995 Euros como créditos a Empresas y a Administradores a Corto plazo a empresas del grupo, asociadas y vinculadas, la cantidad de 100.457 Euros como Deudas con Empresas del Grupo y Asociadas a Corto Plazo, la cantidad de 4.618 Euros como Proveedores, Empresas del Grupo y Asociadas. En lo que se refiere a los ejercicios 2011 y 2012, se acompañan copias de los informes de auditoria e informes de gestión donde constan los mismos conceptos y datos referidos a dichos ejercicios económicos. Incluso se acompaña copia del informe de auditoria de 2010, donde constan los conceptos y datos que se acaban de exponer. Por lo demás los informes de auditoria de la empresa comunicante constan, completos, en el expediente. 5º) Y lo que la empresa solicitante niega radicalmente es que la empresa comunicante forme parte de un grupo de empresas a efectos laborales, afirmando que, a dichos efectos, existe plena independencia entre ellas. 6º) Esta posible participación de la empresa comunicante en un grupo de empresas a efectos laborales, no ha sido alegada, hasta ahora, por ninguna de las personas que han participado en el período de consultas, ni por ningún trabajador de la empresa. 7º) En torno a la presunta existencia de acuerdo entre las partes en el período de consultas, existen dos posturas discrepantes radicalmente, entre los miembros del Comité de empresa integrante de la Comisión, según estén o no integrados en uno u otro Sindicato. Incluso una parte de los miembros de dicho Comité de empresa niega que haya habido verdadera votación sobre la última propuesta de la empresa. Si bien parece claro que 7 de los 13 Representantes Legales de los Trabajadores, han mostrado su acuerdo con dicha propuesta, ya que han estampado su firma en el acta, los que constituyen mayoría, los 6 miembros restantes niegan que haya habido votación, que de hecho no se refleja literalmente en el acta, es decir, con los votos a favor, en contra, y abstenciones, ya que consideran que no debían votar una propuesta que no debía votarse, y, por ello no solo no votaron, sino que hicieron constar en el acta 'Las Secciones Sindicales UGT, USO, Y CSIF, no están conformes con la redacción del Acta ni su contenido, negándose la empresa a modificarla'. Sobre ello nada más puede decir esta Inspección, que, presumiblemente, por deseo de las partes no ha estado presente en las reuniones del período de consultas. Salvo la tensión que parece haber existido en el seno de la Comisión de consultas, entre los Representantes Legales de los Trabajadores, y la mayoría precaria obtenida, que si se califica como tal mayoría, se ha conseguido con el 'voto' o acuerdo de un miembro más que la posición contraria, que no ha votado o se ha abstenido. 8º) Por lo demás, las partes decidieron que, mejor que hacer un calendario de reuniones, dentro del período de consultas, advertido por la Autoridad Laboral, era fijar en cada reunión, la fecha y hora de la siguiente, hasta la reunión final. Por otra parte la Dirección de la empresa manifestó haber enviado a la Autoridad laboral los contratos de servicios de seguridad con



sus clientes vigentes en ese momento. 9º) Por lo que se refiere al fondo del asunto, causas económicas, organizativas y productivas alegadas por la empresa para su decisión final de despidos colectivos en su centro de trabajo de Valladolid, único afectado por el ERE, según consta en la Memoria, de los 16 centros que tiene en el territorio nacional, la Dirección de la empresa parte, de que en Valladolid se encuentra su Sede Corporativa, y su centro de trabajo principal, es decir el que cuenta con más trabajadores, 332, y donde también se encuentra su unidad de negocio más importante, que comprende los centros de trabajo de Castilla y León, Galicia, País Vasco, Asturias y Cantabria, aunque el presente ERE solo afecta al centro de trabajo de Valladolid. 10º) La situación que la empresa presenta en la Memoria en el centro de trabajo afectado, es la extinción y reducción de los contratos de servicios de vigilancia y seguridad que la empresa tiene con sus clientes, para lo que tiene que acomodar el volumen de la plantilla a las exigencias de la demanda en cada momento. En este sentido cuenta con un exceso de horas de trabajo de su plantilla, al haber seguido la reducción de servicios tras los anteriores ERES citados, y tiene que ajustar la plantilla actual a las horas contratadas, aunque ha reducido su pretensión inicial de 66 trabajadores afectados a 37, como se refleja en el "acuerdo o acta final con acuerdo" del período de consultas. Ello para amortiguar los efectos de la crisis productiva y económica, que padece, y no alargar una situación que, según ella provocaría la inviabilidad de la empresa. De hecho, en la reunión de esta Inspección con las partes el día 2-05- 2013, la empresa ya había entregado a los trabajadores afectados 16 comunicados de despido, aunque seguirá, según ella haciendo los comunicados que faltan, hasta el 30 de junio de 2013, según consta en el expediente. Incluso parece que, de los 37 incluidos en el despido colectivo la empresa ya ha llegado a un acuerdo con 2 de ellos para ser trasladados a Madrid, y a otro acuerdo con otros dos para ser recolocados en otra empresa que se llama 'Servaux', y que constan en la copia de la hoja del 'Listado de salidas', que se acompaña a este informe. 11) Sigue insistiendo la empresa en que las causas económicas, organizativas y productivas que prevé la ley se ajustan a la situación del centro de trabajo de la Provincia de Valladolid, en la que se han decidido los despidos. Ello por cuanto es en el centro de trabajo de Valladolid, donde existe un exceso de personal en relación al número de horas de prestación de servicio que la empresa tiene contratados con sus actuales clientes, que lleva a la empresa a una situación económica negativa, ya que se encuentra en una situación de pérdidas actuales, que se reflejan en las cuantías anuales de 2012, y que serán crecientes de no tomar la medida comunicada, lo que llevaría a la inviabilidad de la empresa. A juicio de esta Inspección hubiera sido de desear que la empresa hubiera presentado, además de lo que ya ha presentado, es decir, la contabilidad a nivel nacional de la misma, la contabilidad analítica del centro de trabajo de la Provincia de Valladolid, que, según la empresa, es el que repercute en las pérdidas de la empresa, ya que el mayor gasto de la empresa es el de personal, que suma el 80% del total, y es el de Valladolid el centro de trabajo en que más necesidad tiene la empresa de ajustar el personal a las necesidades productivas de la empresa. Según ella el centro de trabajo de la Provincia de Valladolid, representa una tercera parte del negocio de la empresa en España. Y la adaptación de la plantilla a las necesidades de los servicios que presta lo considera una situación permanente, no sirviendo ya, como intentó en 2012, solamente las reducciones de jornada, o las suspensiones de contrato que no intentó. El que el resultado negativo final del ejercicio 2012 sea inferior al de explotación, es debido, según ella, a que ha tenido una parte de sus ingresos en la actividad de sistemas de seguridad: cámaras, alarmas, circuitos cerrados de TV. Las cuentas globales de la empresa presentadas, reflejan una pérdida de explotación y de ejercicio del año 2012, cuenta que es todavía provisional. Pérdidas que, al cierre del ejercicio, ascendieron a 284.440 Euros, según consta en la memoria. Y que han continuado en la misma línea en los meses de enero y febrero de 2013. 12º) Las causas organizativas alegadas, en realidad es una derivación de la reducción de servicios y el exceso de plantilla para su prestación, alegados, y consiste, en adaptar los recursos humanos de la organización con que cuenta la empresa a la nueva situación de pérdida y disminución de servicios, es decir, a la demanda, como ya se ha expuesto. 13º) Y las causas productivas, alegadas, vienen a ser lo mismo, reducción de la demanda de servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. No habiendo sido, según la empresa, una solución los ERES tramitados por la empresa en 2012, ya que el contexto que se contemplaba entonces era una situación coyuntural, que con el tiempo no solo no ha solucionado el problema, sino que éste se ha agravado, en el sentido de continuar la reducción de servicios y la pérdida de otros. De forma que, también según la empresa, hoy resulta imposible para la misma dar trabajo efectivo a todos sus trabajadores, al no disponer de horas de prestación de servicio de vigilantes de seguridad para todos los que tiene a su servicio. Lo que implica partir de que el retroceso producido en la demanda de estos servicios no lo ve la empresa recuperable, sino al contrario, ve que la situación es de un ajuste definitivo del mercado, por las subrogaciones en los servicios en uno y otro sentido, aunque opera con un doble filo, es decir que si se asumen vienen con su personal en todo o en parte, y si se pierden los servicios, no todos los trabajadores pasan con ellos al nuevo contratista. En definitiva las subrogaciones en uno u otro sentido, entiende la empresa que, en una situación como la actual, perjudican más que benefician a la empresa.

14º) La empresa alega también en apoyo de su decisión, que ha tomado ya las medidas necesarias para reducir el problema que enumera y expone en la Memoria, y dice haber tomado todas las medidas de que disponía para mantener el empleo, y ahora resulta necesario asegurar la viabilidad de la empresa y la única





medida para ello es proceder a la medida comunicada para el centro de trabajo de Valladolid, centro en que la pérdida o reducción de servicios no ha ido acompañada proporcionalmente con la reducción del número de trabajadores, lo que ha dado lugar a que no se haya mantenido el equilibrio, que llama organizativo, previo existente entre la facturación comprometida con el cliente y los contratos laborales. Alega además al referirse a las causas económicas, otra serie de factores, que han contribuido o provocado también, el deterioro de la cuenta de resultados y su viabilidad. 15º) En conclusión la empresa entiende que la extinción de contratos de trabajo comunicada, que considera excedentes, va a preservar la actividad empresarial y favorecer su posición competitiva en el mercado, y, en caso de no tomar estas medidas la empresa continuaría en su situación actual de pérdidas, y por ello sería inviable la continuidad de la misma. En el mismo sentido la empresa entiende que, de no aplicarse la medida de reducción de plantilla, la situación de la empresa seguiría empeorando, con unos ingresos, que previsiblemente, seguirían decreciendo al continuar las reducciones y pérdidas de servicios, y se mantendría una estructura de gastos de personal sobredimensionada y creciente, en relación a los servicios facturados, por lo que se agravaría aún más la situación actual de pérdidas económicas en que se encuentra. La empresa considera en definitiva que, a día de hoy, se encuentra en una situación completamente inviable, por lo que considera que la única medida posible, para poder continuar su actividad productiva y garantizar su estabilidad futura, es acometer las medidas extintivas comunicadas. 16º) Sobre ello se ha producido el presunto 'acuerdo' entre las partes sobre cuyas incidencias se ha informado en anteriores párrafos de este informe. También se han expuesto por esta Inspección datos en relación con el 'Grupo de Empresas'. Y si, por una parte, dicho 'acuerdo' fuera válido, y por la otra, no existieran discrepancias entre las partes, por existir una información fidedigna por parte de los representantes de los trabajadores de la empresa en este supuesto de grupo de empresas, para contrastar su estado patrimonial y contable con el resto de las empresas del grupo, y así evitar que el análisis aislado de la situación contable de la empresa que inicia el procedimiento, pudiera encontrarse distorsionado por la realidad de las otras, es decir, se hubiera posibilitado, por la información recibida por los representantes de los trabajadores, un mejor conocimiento de las realidades económicas complejas como son las de los grupos de empresas, y de las empresas que tienen muchos centros de trabajo como la empresa ahora comunicante, como parece reflejar el presunto 'acuerdo', esta Inspección, no tendría objeción que oponer a la decisión final comunicada. 17º) Exista o no 'acuerdo' válido con la decisión final de la empresa, no se ha advertido la existencia de dolo, fraude o coacción en la obtención del mismo'. (Folios 66 a 69). Noveno.- La empresa llevó a cabo cinco despidos en fechas próximas y anteriores al ERE extintivo. Asimismo procedió a realizar cuatro despidos en mayo de 2013 por fin de un servicio (Interrogatorio de la representante legal de la empresa). En junio 2013 se ha extinguido la relación laboral por readmisión irregular de don Isidoro (Interrogatorio de la representante de la empresa). Décimo.- El Sr. Patricio, incluido en principio en el ERE extintivo, quedó finalmente fuera del mismo como consecuencia de la extinción de la relación de don Isidoro por readmisión irregular. El puesto que quedó libre como consecuencia de dicha extinción fue ocupado por Don. Patricio, por ser este el más antiguo de los trabajadores que restaban por hacer efectivo el despido colectivo (Interrogatorio de la representante legal de la empresa y testifical de Juan Jose Pedro). Don Alexis venía prestando servicios laborales en El Norte de Castilla; tal servicio se vio reducido y Don. Alexis se vio obligado a salir del centro de trabajo, siendo destinado a la Consejería de Educación (Monasterio) y, posteriormente, cuando se planteó el ERE, prestaba servicios en la UVA. Este cambio último se realizó por motivos organizativos. No pudo ser despedido por ser Delegado Sindical y no resultó afectado por el ERE extintivo al encontrarse en patrullas. En el centro Monasterio se puso a otra persona (Testifical de don Jose Pedro). Decimoprimer.- La empresa tuvo en cuenta para establecer el número de puestos de trabajo a extinguir la cuantía de 1944 horas, que se obtenía de sumar a las horas efectivas de trabajo (1782) las correspondientes a las vacaciones disfrutadas por los trabajadores (Testifical de don Jose Pedro). Decimosegundo.- Desde el año 2011 hasta la actualidad la empresa demandada ha visto rescindidas diferentes líneas de protección personal, reducidos los contratos de arrendamientos de servicios que aún mantienen y cesado en la prestación de servicios que figuran a los folios 100, 101, 159 y 160 de autos, que no fueron impugnados y se dan aquí íntegramente por reproducidos. En los casos de cese en el servicio no hubo subrogación de los trabajadores por las empresas entrantes (Testifical de don Jose Pedro)). A la empresa le finalizan los contratos de servicios a partir del inicio del ERE que obran al folio 670 que se da aquí por reproducido (no fue impugnado). Decimotercero.- La empresa entregó, fuera del período de consultas, nueva documentación a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, consistente en cuentas auditadas de 2012. Decimocuarto.- La empresa obtuvo en los años 2009, 2010, 2011 y 2012 los resultados económicos que obran en autos a los folios 489 a 613 (no impugnados) que se dan aquí por reproducidos). De las Cuentas de Pérdidas y Ganancias destacamos los siguientes datos económicos de los ejercicios referidos: Año 2009 -Resultado del ejercicio antes de impuestos: 243.147 euros de beneficios (folio 545). -Resultado del ejercicio: 141.465 euros de beneficios (folio 545). Año 2010 -Resultado del ejercicio antes de impuestos: 126.791 euros de beneficios (folio 545). -Resultado del ejercicio: 117.551 euros de beneficios (folio 545). Año 2011 -Resultado del ejercicio antes de impuestos: 231.091 euros de beneficios (folio 568). -Resultado del ejercicio: de 176.794 euros de beneficios (folio 568). Año 2012 -Resultado del ejercicio antes



de impuestos: 284.439 euros de pérdidas (folio 568). -Resultado del ejercicio: de 188.965 euros de pérdidas (folio 568). Decimoquinto.- En las negociaciones habidas entre la empresa y la parte social se acordó abonar una indemnización por despido objetivo a razón de 26 días por año trabajado. Para el abono de la referida indemnización se libraron por la empresa cheques con fecha 20 de abril, 20 de mayo y 20 junio de 2013 que se fueron entregando a los trabajadores, según se iban haciendo efectivos los despidos (Testifical de don Maximiliano y documental aportada por la empresa como Diligencia Final). Decimosexto .- Conforme a la prueba documental aportada por la empresa como diligencia final, los cambios realizados en los últimos ocho meses son los que obran a los folios 1335 a 1338, cuyo contenido se aquí por reproducido".

**QUINTO.-** Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don Fernando Rosat Jorge, en nombre y representación de Don Ernesto , Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) en la empresa "Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A.", formalizándose el correspondiente recurso articulándolo en siete motivos: **a)** Los tres primeros al amparo del art. 207.d) LRJS (" *Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* "), pretendiendo la revisión del HP 2º, 5º, 13º y 16º. **b)** Los cuatro restantes al amparo del art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "). Así: **1)** En el cuarto motivo alega infracción de lo dispuesto en los arts. 14 de la Constitución Española (CE ) y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET ) . **2)** En el quinto motivo, señala infracción del art. 51.2.7 del Estatuto de los Trabajadores , redacción Real Decreto-Ley 3/2012. **3)** En el sexto motivo, denuncia infracción del art. 4 del Reglamento Despidos Colectivos (RD 1483/2012) y art. 254 de la Ley de Sociedades de Capital y, **4)** finalmente, en el séptimo motivo, se alega infracción de los arts. 45 , 47 y 51 del ET .

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, 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, señalándose para la votación y fallo el día 10 de junio actual, ante el Pleno de la Sala, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** Por los por los Delegados Sindicales de UGT, de USO y de CSIF en la empresa " *Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A.* ", se interpuso demanda de impugnación de despido colectivo contra la referida empresa y el Comité de Empresa, suplicando se dictara sentencia declarando la nulidad del despido impugnado y, subsidiariamente, que no se ajustaba a derecho.

**2.-** La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, actuando como órgano de instancia, dictó sentencia en fecha 23- julio-2013 (autos nº 11/2013), desestimando la demanda y declarando ajustada a derecho la decisión extintiva llevada a cabo por la empresa.

**3.-** Los demandantes Delegados sindicales de USO y CSIF no impugnan la sentencia de instancia, y solamente el Delegado Sindical de UGT formula recurso de casación ordinaria contra la misma, articulándolo en siete motivos. Los tres primeros al amparo del art. 207.d) LRJS (" *Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* "), pretendiendo la revisión de los HPs 2º, 5º, 13º y 16º. Los cuatro restantes al amparo del art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), invocando como preceptos infringidos por la sentencia de instancia, los siguientes: **a)** En el cuarto motivo, los arts. 14 Constitución Española (CE ) y 68.b) Estatuto de los Trabajadores (ET ), entendiendo que los despidos fueron acordados con vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, discriminación y mala fe; **b)** En el quinto motivo, el art. 51.2.7 ET (en redacción dada por Real Decreto-Ley 3/2012); **c)** En el sexto motivo, el art. 4 Reglamento Despidos Colectivos (RD 1483/2012) y art. 254 Ley de Sociedades de Capital ; y **d)** Finalmente, en el séptimo motivo, los arts. 45 , 47 y 51 ET (redacción ex RDL 3/2012).

**SEGUNDO.- 1.-** De los hechos declarados probados de la sentencia de instancia y de los documentos a los que se remite, cabe destacar esquemáticamente como datos fácticos esenciales los siguientes:

**a)** En fecha 01-04-2013 la empresa comunica a las Secciones sindicales de CC.OO., UGT, USO y CSIF, así como a la Autoridad Laboral el inicio de un periodo de consultas para proceder al despido colectivo de 66,32 trabadores en el centro de trabajo de Valladolid, por alegadas causas económicas, organizativas y de producción (HP 1º);

**b)** Las reuniones se desarrollaron los días 8, 15, 19 y 25-04-2013, en ellas en representación de los trabajadores intervinieron dieciséis trabajadores (13 del Comité de Empresa y 3 Delegados sindicales, los de uno de CC.OO., UGT, USO), de total 8 eran de CC.OO., 4 de UGT, 3 de USO y 1 de CSIF. En el acta final del periodo de consultas de



fecha 29-04-2013 figura que concluyó con acuerdo, y así se comunicó a la Autoridad laboral, en la referida acta consta, por una parte, que " *las Secciones sindicales UGT, USO y CSIF no están conformes con la redacción del Acta ni su contenido, con la negativa de la Empresa a modificarla* " y, por otra parte, que " *la empresa considera que no procede la modificación del acta por ser con acuerdo de la mayoría* " (HP 2º y documentos a los que se remite).

c) En la referida Acta final, constan, entre otros extremos, como contenido del " Acuerdo ", que:

1) Se daba por finalizado el anterior expediente de reducción de jornada entre un 10 y un 15% que se venía aplicando en la empresa desde el pasado mes de junio, figurando probado en la sentencia impugnada que " *La empresa, desde el mes de junio de 2012 y hasta la aplicación de este ERE extintivo, ha venido aplicando en la provincia de Valladolid un expediente de regulación temporal de empleo de reducción de jornada en un 15%, teniendo el mismo prevista su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Dicho ERE temporal, que resultó sin acuerdo, fue impugnada ante la jurisdicción social, habiendo resuelto el Juzgado de lo Social n.º 1 de Valladolid desestimar la demanda de conflicto colectivo planteada por USO y por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa. Dicha sentencia fue confirmada por la de esta Sala de 4 de junio de 2013 en recurso 853/2013. Dicho ERE de reducción de jornada se dejó sin efecto el 29 de abril de 2013 (Cláusula 1ª del Acta Final...)* " (HP 4º);

2) La plantilla afectada sería la equivalente a 37 trabajadores a jornada completa dentro de los que ostenten la categoría de vigilantes de seguridad en la provincia de Valladolid, excluyendo al personal mayor de 50 años, al personal con guarda legal, al personal discapacitada y al personal del Plan Dike (cláusula 2ª del Acta final y HPs 3º y 6º);

3) Se fijaban como criterios de selección del personal afectado, una vez excluido el personal indicado en la cláusula 2ª del Acta final, " *la pérdida efectiva de los puestos de trabajo, con motivo de las diferentes reducciones y pérdidas de servicio* " y el " *personal se encuentra reubicado en otros centros de trabajo y por tanto dentro del centro donde se ha reubicado el personal excluido será personal afectado el de menor antigüedad del centro en que se haya procedido a la recolocación, o personal sin centro fijo de menos antigüedad en la empresa* " (cláusula 3ª del Acta final y HP 6º);

4) Se fijaba una indemnización por despido para los trabajadores afectados de 26 días por año con un máximo de 12 mensualidades (cláusula 4ª del Acta final y HPs 5º y 15º);

5) Los plazos para la realización de los despidos eran desde la finalización del periodo de consultas hasta el 30-06-2013 (cláusula 5ª del Acta final), lo que habría sido cumplido por la empresa al declararse probado que " *La empresa, tras la finalización del período de consultas, con resultado del acuerdo plasmado en Acta Final de 29 de abril de 2013 ..., procedió a hacer efectivo el despido de los trabajadores afectados de forma paulatina, en los meses de abril a junio de 2013. La empresa fue haciendo entrega a los trabajadores despedidos de cheques nominativos en los que se abonaba la indemnización correspondiente por el despido objetivo. Dichos cheques tenían fecha de 20 de abril, 20 de mayo y 20 de junio de 2013* " (HP 5º) y que " *En las negociaciones habidas entre la empresa y la parte social se acordó abonar una indemnización por despido objetivo a razón de 26 días por año trabajado. Para el abono de la referida indemnización se libraron por la empresa cheques con fecha 20 de abril, 20 de mayo y 20 junio de 2013 que se fueron entregando a los trabajadores, según se iban haciendo efectivos los despidos* " (HP 15ª); y

6) Se creaba una bolsa de trabajo en la que se incluirían los trabajadores afectados por el expediente (cláusula 6ª del Acta final).

2.- Otros datos fácticos de interés, – aun dejando aparte el contenido del informe sobre el despido colectivo emitido por la Inspección de Trabajo, que se detalla en el HP 8º –, son los contenidos en los HPs en los que se afirma que:

a) " *La empresa llegó a un acuerdo con 2 trabajadores afectados por el ERE para ser trasladados a Madrid e, igualmente, llegó a otro acuerdo con otros dos para ser recolocados en la empresa S... "* (HP 3º);

b) " *La empresa cuenta con el total de trabajadores que obran al folio 372 in fine. De los que adscritos al Centro de trabajo de Valladolid, que es el afectado por el despido colectivo, figuraban 332 a fecha 1 de abril de 2013* " (HP 7º);

c) " *La empresa llevó a cabo cinco despidos en fechas próximas y anteriores al ERE extintivo. Asimismo procedió a realizar cuatro despidos en mayo de 2013 por fin de un servicio ... En junio 2013 se ha extinguido la relación laboral por readmisión irregular de don Iván ...*" (HP 9º);

d) " *El Sr. Patricio ..., incluido en principio en el ERE extintivo, quedó finalmente fuera del mismo como consecuencia de la extinción de la relación de don Iván ... por readmisión irregular. El puesto que quedó libre como consecuencia de dicha extinción fue ocupado por el Sr. Patricio ..., por ser este el más antiguo de los*





trabajadores que restaban por hacer efectivo el despido colectivo ... Don Ernesto ... venía prestando servicios laborales en El Norte de Castilla; tal servicio se vio reducido y el Sr. Romeo ... se vio obligado a salir del centro de trabajo, siendo destinado a la Consejería de Educación (Monasterio) y, posteriormente, cuando se planteó el ERE, prestaba servicios en la UVA. Este cambio último se realizó por motivos organizativos. No pudo ser despedido por ser Delegado Sindical y no resultó afectado por el ERE extintivo al encontrarse en patrullas. En el centro Monasterio se puso a otra persona " (HP 10º);

e) " La empresa tuvo en cuenta para establecer el número de puestos de trabajo a extinguir la cuantía de 1944 horas, que se obtenía de sumar a las horas efectivas de trabajo (1782) las correspondientes a las vacaciones disfrutadas por los trabajadores " (HP 11º);

f) " Desde el año 2011 hasta la actualidad la empresa demandada ha visto rescindidas diferentes líneas de protección personal, reducidos los contratos de arrendamientos de servicios que aún mantienen y cesado en la prestación de servicios que figuran a los folios 100, 101, 159 y 160 de autos ... En los casos de cese en el servicio no hubo subrogación de los trabajadores por las empresas entrantes .... A la empresa le finalizan los contratos de servicios a partir del inicio del ERE que obran al folio 670 ... " (HP 12º);

g) "La empresa entregó, fuera del período de consultas, nueva documentación a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, consistente en cuentas auditadas de 2012" (HP 13º);

h) " La empresa obtuvo en los años 2009, 2010, 2011 y 2012 los resultados económicos que obran en autos a los folios 489 a 613 .... De las Cuentas de Pérdidas y Ganancias destacamos los siguientes datos económicos de los ejercicios referidos: ... Año 2011 (Resultado del ejercicio antes de impuestos: 231.091 euros de beneficios ... Resultado del ejercicio: de 176.794 euros de beneficios...), Año 2012 (Resultado del ejercicio antes de impuestos: 284.439 euros de pérdidas ... Resultado del ejercicio: de 188.965 euros de pérdidas ... " (HP 14º); e

i) " Conforme a la prueba documental aportada por la empresa como diligencia final, los cambios realizados en los últimos ocho meses son los que obran a los folios 1335 a 1338, cuyo contenido se aquí por reproducido " (HP 16ª).

**TERCERO.- 1.-** Como recuerda, entre otras la STS/IV 16-septiembre-2014 (rco 251/2013 ), << Con carácter general sobre los presupuestos exigibles para que proceda la revisión fáctica en el recurso de casación ordinario y como recuerda, entre otras, la STS/IV 14-mayo-2013 (rco 285/2011 ), debe señalarse que establece reiteradamente la jurisprudencia de esta Sala de casación, reflejada, entre otras en la STS/IV 5-junio-2011 (rco 158/2010 ), "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única -que no grado-, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud - art. 97.2 LPL - únicamente al juzgador de instancia [en este caso a la Sala ?a quo?, por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación (recientes, SSTS 11/11/09 -rco 38/08 ; 13/07/10 -rco 17/09 ; y 21/10/10 -rco 198/09 ). Y como consecuencia de ello se rechaza la existencia de error, si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes (entre tantas otras, SSTS 11/11/09 -rco 38/08 ; y 26/01/10 -rco 96/09 )", así como que "la revisión de hechos probados exige los siguientes requisitos: 1º.- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis. 2º.- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara. 3º.- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; y 4º.- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rco 75/10 ; 18/01/11 -rco 98/09 ; y 20/01/11 -rco 93/10 ). E insistiendo en la segunda de las exigencias se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rco 79/05 ; y 20/06/06 -rco 189/04 )". Añadiendo que "Asimismo, esta Sala en cuanto a la adición o ampliación de hechos probados ha reiterado, entre otras, en la STS/IV 13-noviembre-2007 (rco 77/2006 ) que si existe en tales hechos constancia suficiente de las especificaciones que se pretenden adicionar, aunque sea por remisión, tal circunstancia permite a la Sala contar con ellas sin necesidad de introducirlas en la narración histórica de la sentencia" >>.





2.- En la primera de las revisiones fácticas instadas por el Delegado sindical recurrente, se pretende la modificación de los HPs 2º y 5º de la sentencia de instancia, para que se refleje, en los términos que propone, el contenido del acta final del periodo de consultas de fecha 29-04-2013, cuestionando que existiera verdadero acuerdo por no reflejarse en la misma resultado de votación alguna, y remitiéndose a los folios en que aparecen unidos los documentos en los que pretende fundamentar su pretensión revisora. La pretensión debe ser desestimada; es doctrina reiterada de esta Sala que si en los hechos declarados probados se hace referencia a documentos que figuren a los folios que se detallen concretamente y que se han dado por reproducidos, no es necesaria su completa transcripción, posibilitándose su integración en los referidos hechos y que " *si existe en tales hechos constancia suficiente de las especificaciones que se pretenden adicionar, aunque sea por remisión, tal circunstancia permite a la Sala contar con ellas sin necesidad de introducirlas en la narración histórica de la sentencia* " ( SSTS/IV 13-noviembre-2007 -rco 77/2006 , 14.mayo-2013 -rco 285/2011 , 5-junio-2013 -rco 2/2012 , 18-junio-2013 -rco 99/2012 , 16-septiembre-2014 -rco 251/2013 ); y, en el presente caso, como se deduce incluso del resumen de los hechos que se ha efectuado en el FD 2º de la presente resolución, ya ha quedado constancia del contenido de la referida Acta final incluso de los extremos relativos a que figura que concluyó con acuerdo, y así se comunicó a la Autoridad laboral, así como que en la referida acta consta, por una parte, que " *las Secciones sindicales UGT, USO y CSIF no están conformes con la redacción del Acta ni su contenido, con la negativa de la Empresa a modificarla* " y, por otra parte, que " *la empresa considera que no procede la modificación del acta por ser con acuerdo de la mayoría* "; por lo que, resulta evidente, que existe en los ahora combatidos HPs 2º y 5º constancia suficiente de las especificaciones que se pretenden adicionar, aunque sea por remisión, por lo que tal circunstancia permite a la Sala contar con ellas sin necesidad de introducirlas en la narración histórica de la sentencia.

3.- La misma conclusión denegatoria y por el mismo motivo debe efectuarse con relación a la segunda pretensión revisora fáctica del HP 13º, para que se adicione que " *en el periodo de consultas por la representación social se solicitó la comparación de las cuentas anuales de Valladolid de los tres trimestres anteriores, sin que fuera aportado en la fase de negociación* ", puesto que, como señala el Ministerio Fiscal en su informe, las actas de las reuniones se dan por íntegramente reproducidas en el HP 2º, por lo que resulta innecesario descender a detallar su contenido y los documentos requeridos y, en su caso, aportados; aunque se dejara aparte, como recuerda nuestra STS/IV 18-julio-2014 (rco 11/2013 , Pleno), que <<" *la mera alegación de prueba negativa -inexistencia de prueba que avale la afirmación judicial- no puede fundar la denuncia de un error de hecho en casación (así, SSTS 23/11/93 -rco 1780/91 ; 21/06/94 -rcud 3210/93 , 11/11/09 -rco 38/08 , 26/05/09 -rco 108/08 y 06/03/12 -rco 11/11 )* " ( SSTS/IV 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 26-julio-2013 -rco 4/2013 , 9-diciembre-2013 -rco 71/2013 , 19- diciembre-2013 -rco 8/2010 ) >>.

4.- Finalmente, en cuanto al tercer motivo de revisión fáctica, debería llegarse a la misma conclusión desestimatoria pues en el HP 12º (" *Conforme a la prueba documental aportada por la empresa como diligencia final, los cambios realizados en los últimos ocho meses son los que obran a los folios 1335 a 1338, cuyo contenido se aquí por reproducido* ") cuya revisión pretende el recurrente se hace remisión a los folios en que figuran los cambios que la empresa ha hecho en los últimos doce meses. No obstante, debe admitirse que:

a) En el presente caso concurre una circunstancia especial consistente en que el referido HP probado no cabe jurídicamente entenderlo como tal, recordemos que el art. 97.2 LRJS preceptúa que " *La sentencia ... apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión* ". En efecto, dicho HP no contiene unos esenciales hechos que se declaren probados que sean reconocibles a efectos de la posterior fundamentación jurídica de la sentencia, pues, como mínimo, la descripción fáctica ha de realizarse de forma concisa que permita pueda luego integrarse, conforme a nuestra doctrina, con los documentos a los que se remite y da por reproducidos, y, en el presente caso, simplemente la Sala de instancia se ha limitado, de forma jurídicamente insuficiente, a efectuar una remisión genérica unos folios aunque quepa entender que da por probado su contenido.

b) El recurrente pretende que se adicione que en dicho documento " *únicamente consta la relación de 36 trabajadores afectados por el despido colectivo* ", y si bien dicho documento hace referencia a los cambios de centro efectuados por la empresa en los últimos 8 meses, con especificación del nombre del trabajador, del centro de salida, del centro de destino y el motivo, así como realmente figuran en el mismo únicamente 36 trabajadores, realmente no existe base en dicho documento ni en los restantes HPs para saber con certeza si dichos trabajadores están afectados por el despido colectivo, lo que debería la parte haber intentado plasmar instando al respecto una modificación fáctica específica en tal sentido; por lo que no puede accederse a la referida pretensión en los términos concretamente solicitados.

**CUARTO.- 1.-** El Delegado sindical recurrente, por la vía de la infracción jurídica, esgrime un cuarto motivo de casación alegando como infringidos por la sentencia de instancia los arts. 14 CE y 68.b) ET , entendiendo



que los despidos fueron acordados con vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, discriminación y mala fe.

2.- Debe advertirse que como se acordó el inicio del periodo de consultas del despido colectivo en fecha 01-04-2013, la normativa a tener en cuenta debe ser la modificada, en su caso, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, en vigor a partir del 08-07-2012.

3.- No cabe entender infringido el art. 68.b) ET , en el que se dispone que " *Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: ... b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas* ". Además de no deducirse de los HPs de la sentencia de instancia la existencia de algún concreto miembro del comité de empresa o de algún delegado de personal que haya sido afectado por el despido colectivo con posible vulneración de la regla de prioridad que dicho proceso legal establece, resulta que, aunque así fuera, el cauce procesal para combatirlo sería el del despido individual, como expresamente establece el art. 124.2.II LRJS ( " *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 adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo* " ).

4.- Afirma el Delegado sindical recurrente que la no aportación por la empresa de la solicitada relación de todos los trabajadores que habían sido movidos de centro de trabajo durante los ocho meses anteriores al inicio del periodo de consultas indicando centro de salida y centro de destino con lo que pretendía demostrar que varios trabajadores habían sido cambiados intencionadamente para provocar el despido de otros, e incluso llega a la conclusión que la empresa ha efectuado tales cambios para salvar a determinados trabajadores que en su mayor parte son afiliados a CC.OO, vulnerándose de esta forma el art. 14 CE .

5.- Aunque el encuadre del posible derecho fundamental o libertad pública pudiera estar no correctamente delimitado, -- pues, por una parte, la discriminación ex art. 14 CE ( " *sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social* " ) pudiera tener difícil encaje para su denuncia (entre otras, SSTs/IV 23-septiembre-2014 -rco 231/2013 y 25-marzo-2015 -rco 295/2014 Pleno), y, por otra parte, parece también que el recurrente invoca posible infracción del art. 28.1 CE sobre el derecho de libertad sindical --, precede entrar a conocer de las infracciones denunciadas, pues como establece el art.182.1.a) LRJS , -- incluido en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, pero cuyas garantías se extienden a todos los procedimientos en que se ejerciten pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas ( art. 178.2 en relación con art. 184 LRJS ) --, " 1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... b) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes " .

6.- Dispone el también aplicable art. 181.2 LRJS que " *En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad* ". Como recuerda la STS/IV 18-julio.2014 (rco 11/2013 , Pleno) << *En interpretación de dicho precepto (o del análogo art. 179.2 de la ahora derogada LPL ) , la jurisprudencia de esta Sala, acorde con la jurisprudencia constitucional, ha venido declarando que:*

a) En la interpretación de dicho precepto, por su conexión con la protección y garantía de los derechos fundamentales, debe tenerse en cuenta, -- como recuerda, entre otras, nuestra STS/IV 20-enero-2009 (rcud 1927/2007 ) con invocación de la STS/IV 26-febrero-2008 (rcud 723/2007 ) --, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, por imperativo de lo dispuesto en el art. 5.1 Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ). Se afirma que " *Precisamente para facilitar el rechazo judicial de la censurable conducta empresarial represaliante, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL ... Y al efecto se recuerda por el intérprete máximo de la Constitución que «precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo», hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 LPL ( SSTC 38/1981 ...; 47/1985 ...; 38/1986 ...; 114/1989 ...; 21/1992 ...; 266/1993 ...; 180/1994 ...; 136/1996 ...; 20/1997 ...; 29/2002 ...; 30/2002 ...; 66/2002 ...; 87/2004 ...; 144/2005 ...; 171/2005 ...; 326/2005 ...; 138/2006 ...; y 342/2006 ...)* ". Añadiendo que, como recordábamos en la STS/IV 22-enero-2008 (rcud 1092/2007),



"para que opere el desplazamiento al empresario del «onus probandi» no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio [ STC 266/1993 ...], sino que ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido» ( SSTC 114/1989 ...; 85/1995 ...) (SSTC 144/2005 ...; 171/2005 ...), que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» [ STC 207/2001 ...] o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (por todas, SSTC 308/2000 ...; 41/2002 ...; 17/2003 ...; 98/2003 ...; 188/2004 ...; 38/2005 ...; 175/2005 ...; 326/2005 ...; 138/2006 ...; 168/2006 ...; 342/2006 ...). Y presente la prueba indiciaria, «el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales» (entre las recientes, SSTC 14/2002 ...; 29/2002 ...; 41/2002 ...; 84/2002 ...; 48/2002 ...; 66/2002 ...; 17/2003 ...; 49/2003 ...; 171/2003 ...; 188/2004 ...; 38/2005 ...; 144/2005 ...; 171/2005 ...; 138/2006 ...; 168/2006 ...; y 342/2006 ...); «en lo que constituye [...] una auténtica carga probatoria y no un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria» ( SSTC 87/2004 ...; 144/2005 ...; 171/2005 ...; 326/2005 ...; y 138/2006 ...)". Concluyendo que "de esta forma, la ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental [ SSTC 197/1990 ...; 136/1996 ...] (SSTC 326/2005 ...; 138/2006 ...; y 168/2006 ...)". En el mismo sentido, entre otras muchas posteriores, SSTS/IV 14-noviembre-2012 (rco 283/2011 ), 12-febrero-2013 (rco 254/2011 ), 17-diciembre-2013 (rco 109/2012 ), 14-mayo-2014 (rcud 1330/2013 ).

**b)** La anterior doctrina es acorde con la contenida en la STS/IV 25-marzo-1998 (rco 1274/1997 ), ... en la que se afirmaba, en interpretación del art. 179.2 LPL , que "El precepto, según constante doctrina jurisprudencial (entre otras STS 7 de marzo de 1997 ), lo que viene a exigir del demandante, no es la mera alegación formal de hechos, de los que se deduzca la violación, sino la acreditación, al menos, de indicios racionales de que la conducta imputada a la parte demandada puede ser tachada de ilegalidad o discriminatoria, sin que baste, al efecto indicado probatorio, la afirmación de la existencia o apariencia de violación", así como que "Como también han afirmado esta Sala (entre otras, STS 9 de febrero , 15 de abril y 23 de septiembre de 1996 ), los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto, lo que es diferente al significado del término «sospechoso», que no es sino imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia" >>.

7.- Con independencia del listado más completo o incompleto que debiera haber aportado la empresa, -- y teniendo en cuenta, además, que no combate por medio procesal idóneo la posible vulneración del art. 90.7 LRJS (" En caso de negativa injustificada de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal ") --, el recurrente no ha intentado que figuren elementos esenciales en los HPs de los que pudiera deducirse por esta Sala que concurren indicios (" señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto ") de la vulneración de los derechos fundamentales alegados, ni siquiera consta la afiliación sindical de los posibles afectados por el despido colectivo para intentar detectar posibles conductas irregulares empresariales ni se denuncian concretos cambios de centro de determinados trabajadores como inmotivados de los que pudiera deducirse tales indicios, por lo que ante tales denuncias genéricas e inconcretas del recurrente o meras sospechas (" imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia "), algunas efectuadas por primera vez en este recurso, sin aportación de los exigibles indicios, comporta, como propone el Ministerio fiscal, que el motivo deba ser desestimado.

**QUINTO.- 1.-** Denuncia el recurrente, en el quinto motivo de su recurso, que la empresa ha negociado de mala fe durante el periodo de consultas, invocando como infringido el art. 51.2.7 del RDL 3/2012 , lo que debe entenderse que se refiere al art. 51.2.VIII ET ex la Ley 3/2012 (vigente en la fecha de los hechos), en el que se dispone que " Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo ", argumentando que la empresa había individualizado los despidos y los tenía previstos antes de finalizar el periodo de consultas sin posibilitar fórmulas como la de voluntariedad en el cese, que no se ha computado adecuadamente la antigüedad en la empresa al no restar el tiempo de excedencia voluntaria o el tiempo de sanción y, finalmente, que no consta el resultado de la votación en el acta final del periodo de consultas por lo que no se ha alcanzado el acuerdo que se afirma recogido en tal acta.

**2.-** Como con respecto a la exigencia de negociar de buena fe durante el periodo de consultas recuerda la STS/IV 25-marzo-2015 (rco 295/2014 , Pleno) << 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 negociadora ( 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 ) >>.

**3.-** El mero rechazo o la no consideración durante el periodo de consultas de las propuestas que pudiera formular una u otra parte, -- en el concreto supuesto las esencialmente denunciadas sobre la posibilidad de acceso voluntario a la extinción contractual o a respecto de las formas de cómputo de la antigüedad que pudiera incidir en los criterios de selección --, no comporta por sí solo que, por una u otra parte negociadora, se pudiera afirmar la existencia de mala fe de la parte contraria en las negociaciones, de no adicionarse a tales negativas otras posibles causas injustificadas que realmente evidenciaran, como regla, una ausencia de voluntad negociadora, lo que no se acredita en el presente supuesto, como pone de relieve el Ministerio Fiscal, aduciendo que se redujo durante la negociación de forma trascendente el número de trabajadores afectados ya que paso de los iniciales 66 a 37 y se incrementó la indemnización a abonar por extinción contractual a 26 días por año trabajado con el máximo de 12 mensualidades. Debe considerarse, en suma, -- como viene declarando esta sala de casación en supuestos análogos --, 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.

**4.-** No tiene encaje en el denunciado como infringido art. 51.2.VIII ET ex Ley 3/2012, la cuestión de si realmente existieron o no formalmente votaciones, lo que ciertamente no se refleja en al Acta final del periodo de consultas, en los que aparecen sus integrantes por parte de los trabajadores a efectos de determinar o no la existencia del Acuerdo, figurando que en representación de los trabajadores intervinieron dieciséis trabajadores (13 del Comité de Empresa y 3 Delegados sindicales, los de CC.OO., UGT, USO), de total 8 representantes de CC.OO., 4 de UGT, 3 de USO y 1 de CSIF y en el acta final del periodo de consultas de fecha 29-04-2013 figura que concluyó con acuerdo, y así se comunicó a la Autoridad laboral, en la referida acta consta, por una parte, que " las Secciones sindicales UGT, USO y CSIF no están conformes con la redacción del Acta ni su contenido, con la negativa de la Empresa a modificarla " y, por otra parte, que " la empresa considera que no procede la modificación del acta por ser con acuerdo de la mayoría ". La adición en el Acta parece afectar por parte de los trabajadores solamente a las correspondientes Secciones sindicales de UGT, USO y CSIF, sin mayores concreciones, y no consta que negaran la validez del acuerdo ni el Delegado sindical de CC.OO. ni el Comité de Empresa que fueron demandados. Además, la ausencia de Acuerdo, aunque se entendiera no sustituible por la decisión final empresarial, debería haberse combatido por otros cauces jurídicos o motivos relativos a las irregularidades en la adopción de cuestionado acuerdo, pero no a través de la inexistencia de buena fe contractual, por lo que también en este extremo el motivo debe ser desestimado.

**SEXTO.- 1.-** En el sexto motivo, denuncia el recurrente infracción del art. 4 del Reglamento Despidos Colectivos (RD 1483/2012) y del art. 254 Ley de Sociedades de Capital . En los referidos preceptos se dispone:

**a)** En el art. 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), vigente en la





fecha de los hechos, se relaciona la documentación a presentar por el empresario en los despidos colectivos por causas económicas, figurado en su apartado 4 que es el concretamente invocado en la argumentación del recurso, que " *Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior* ".

**b)** El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital), regula en su art. 254 el contenido de las cuentas anuales, disponiendo que " *1. Las cuentas anuales comprenderán el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, un estado que refleje los cambios en el patrimonio neto del ejercicio, un estado de flujos de efectivo y la memoria.- 2. Estos documentos, que forman una unidad, deberán ser redactados con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la sociedad, de conformidad con esta ley y con lo previsto en el Código de Comercio.- 3. La estructura y contenido de los documentos que integran las cuentas anuales se ajustará a los modelos aprobados reglamentariamente* ".

**2.-** Una serie de denuncias de posibles irregularidades o deficiencias que efectúa el recurrente en este motivo del recurso al no suponer infracciones de los preceptos reglamentarios o legales anteriores referidos, debe ser rechazadas directamente, – dejando parte, como advierte el Ministerio Fiscal, que algunas de ellas cabe configurarlas como hechos nuevos no alegados en la demanda –, así las relativas a la contabilidad analítica del centro de trabajo de Valladolid, o la no entrega del listado de afectados con antigüedad por días con el tiempo de suspensión de contrato o a los movimientos de personal por centros anterior al despido o a la relación de horas extraordinarias realizadas de enero a abril de 2013.

**3.-** Como recuerda y aplica la STS/IV 21-mayo-2014 (rco 182/2013 , Pleno), sobre la exigencia de que la documentación entregada a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, aunque alguna de ellas se aportara con posterioridad a su inicio, sea suficiente para que hayan podido tener conocimiento de las causas del despido colectivo y poder negociar sobre dichas bases durante el periodo de consultas, << tal y como ha señalado la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2013, casación 81/2012 , la finalidad principal del artículo 51.2 ET y normas reglamentarias de desarrollo del mismo - artículos 3 a 6 del RD 1483/2012 - 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. Por lo tanto, no toda insuficiencia en la documental entregada acarrea la declaración de nulidad del despido, sino solo aquella que impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo >> y que << Esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse acerca del alcance del requisito de entrega de la documentación a los representantes de los trabajadores al inicio del periodo de consultas y lo ha hecho en sentencia de 27 de mayo de 2013, recurso de casación 78/2012 , en la que se contiene el siguiente razonamiento: "Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 [el empresario «deberá aportar»], así como del 124 LRJS [se «declarará nula la decisión extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el art. 51.2 ET , conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando « el empresario no haya ... entregado la documentación prevista» en el art. 51.2 ET , de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET ]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [ art. 63.2 LRJ y PAC] e incluso en la normativa procesal [ art. 207.c) LRJS ]" >>. Concluyendo, en el supuesto en dicha sentencia planteado, que << No reviste la trascendencia que el recurrente pretende el que la empresa entregara con posterioridad al inicio del periodo de consultas las cuentas del último trimestre de 2012 y no entregara las de dicho trimestre correspondientes a P..S.A., pues el artículo 51.1 ET dispone que se entenderá que la disminución del nivel de ingresos ordinarios o gastos es persistente si durante tres trimestres consecutivos es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior, por lo que se refiere a tres trimestres consecutivos y no a tres trimestres últimos y además dicho periodo de tiempo se concibe por la norma, no como un presupuesto necesario del despido



colectivo, sino como integrante de una de sus causas. Así lo han puesto de relieve las sentencias de esta Sala de 27 de mayo de 2013 y 28 de enero de 2014, recursos de casación 78/2012 y 46/2013, respectivamente >>.

4.- En el presente caso, como observa el Ministerio Fiscal compartiendo la argumentación contenida en la sentencia de instancia impugnada, la documentación entregada a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas fue suficiente para que tuvieran conocimiento de las causas del despido colectivo y para poder negociar sobre dichas bases durante el periodo de consultas, tanto mas cuanto no era legalmente exigible, conforme al art. 253.1 de la Ley de Sociedades de Capital (*"Los administradores de la sociedad están obligados a formular, en el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados"*), que de las cuentas anuales del año 2013 se dispusiera en el mismo momento del inicio del periodo de consultas (01-04-2013). Por lo que el motivo debe ser desestimado.

**SÉPTIMO.- 1.-** Finalmente, en el séptimo motivo, se denuncia infracción por la sentencia de instancia de los arts. 45, 47 y 51 ET (redacción ex RDL 3/2012), aduciendo que al estar vigente un expediente de reducción de jornada la empresa estaba obligada a negociar su modificación mientras se mantuvieran vigentes los pactos alcanzados y que las causas productivas y organizativas alegadas son idénticas a las que sirvieron de base a la reducción de jornada anterior, sin que la situación de la empresa experimentara un cambio radical a peor.

2.- Como recuerda y aplica la STS/IV 17-julio-2014 (rco 32/2014, Pleno), sobre la posibilidad de un expediente de despido colectivo estando vigente un expediente de suspensión contractual, << *Con arreglo a la doctrina -escasa- hasta fecha dictada por la Sala, si bien es factible que una empresa pueda tomar una decisión extintiva -por las causas especificadas en el art. 51 ET- respecto de trabajadores cuya relación contractual se halle suspendida o haya de estarlo al amparo del art. 47.1 ET-, «ello exigirá, que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión»* ( SSTS 12/03/14 -rcud. 673/13 -; y SG 16/04/14 -rco 57/13 -). Y en la misma línea hemos indicado que el pacto colectivo sobre la suspensión de contratos impide su desconocimiento, revisando el acuerdo suspensivo por aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus», si no se ha producido un cambio radical y la gravedad de la crisis, así como su carácter estructural, eran notorias ( STS SG 18/03/14 -rco 15/13 -) >>; y que << *Abundando en la misma línea, en el caso de que el ERTE haya traído causa en acuerdo con la representación legal de los trabajadores, no ofrece duda que la excepción al principio «pacta sunt servanda» se limitaría a supuestos extraordinarios en los que por virtud de acontecimientos posteriores, trascendentes e imprevistos resultase extremadamente oneroso para una de las partes mantener el negocio -acuerdo- en su inicial contexto ( SSTS 04/07/94 -rco 3103/93 -; ... 26/04/07 -rco 84/06 -; 05/04/10 -rco 119/09 -; ... 30/05/11 -rco 69/10 -; ... y 17/12/13 -rco 107/12 -). Y aún para el supuesto de que el ERTE hubiese obedecido a exclusiva decisión empresarial, ese negocio jurídico unilateral tiene plena eficacia [ art. 1258 CC ] y no puede ser dejado sin efecto de forma unilateral, por expresa disposición del art. 1256 CC, a no ser que también mediase aquella grave alteración de las circunstancias concurrentes o de la base del negocio; e incluso a mayor abundamiento podría sostenerse -al margen del citado art. 1256 CC- que frente a ese cambio de criterio en último término siempre resultaría invocable la doctrina de los actos propios, que impone la vinculación del autor de una declaración de voluntad -de significación jurídica inequívoca- al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga aquélla ( STC 73/1988, de 21/Abril, FJ 5. SSTS -entre las recientes- 27/09/11 -rcud 4146/10 -; 24/01/13 -rco 22/12 -; 11/03/13 -rco 70/12 -; 25/07/13 -rco 100/12 -; 30/09/13 -rco 97/12 -; 25/07/13 -rco 100/12 -; y 26/12/13 -rco 291/11 ) >>.*

3.- Aun acudiendo a la redacción de dichos preceptos denunciados efectuada por Ley 3/2012, el Ministerio Fiscal señala que el recurrente no se ajusta en su argumentación a lo que consta probado, y no ha intentado modificar, pues no existió pacto colectivo sobre la reducción de jornada sino que la misma se debió a una decisión unilateral empresarial que deja expresamente sin efecto al acordarse el despido colectivo, que no acredita las concretas causas que motivaron aquella decisión empresarial suspensiva ni el que las circunstancias no se hubieren modificado de forma trascendente respecto a las tenidas en cuenta en el "acuerdo" de despido colectivo, reproduciendo el Ministerio Fiscal la argumentación de la sentencia de instancia en el sentido de que << *En cuanto a que no existen causas para el ERE extintivo porque se dan las mismas causas y circunstancias en el expediente temporal y en el extintivo, no puede estimarse. En el expediente extintivo ha resultado acreditada la existencia pérdidas ... hecho que a la fecha de iniciarse el ERE temporal no constaban tales pérdidas, esto es, la situación económica de la empresa era menos acuciante a la fecha del ERE temporal. A esto se añade que no se han renovado las contrata que se esperaban al iniciarse el ERE de reducción de jornada y en muchos casos las empresas entrantes no se han subrogado en el personal de las contrata perdidas lo que supone que las expectativas de renovación o aumento de servicios no se han cumplido sino muy al contrario se han visto reducidos con lo que ahora existen menos horas de servicio a cubrir que durante*



la vigencia del ERE de reducción de jornada ... >>. Tesis del Ministerio Fiscal que asumimos, rechazando este extremo del recurso.

4.- Por todo lo expuesto, procede desestimar el recurso; sin costas ( art. 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 ordinario interpuesto por el Delegado Sindical de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en la empresa "Grupo Norte Soluciones de Seguridad, S.A.", contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en fecha 23-julio-2013 (autos nº 11/2013 ), recaída en el proceso de impugnación de despido colectivo seguido a instancia de referido Delegado Sindical ahora recurrente en casación y de los Delegados Sindicales de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) en la referida empresa, contra la empresa "GRUPO NORTE, SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.A." y el COMITÉ DE EMPRESA. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León, sede de Valladolid ,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<sup>a</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D. Jordi Agusti Julia D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol D<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun 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. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.