



Roj: **STS 5127/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5127**

Id Cendoj: **28079140012015100657**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/09/2015**

Nº de Recurso: **230/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN, Sala de lo Social, Sección 1ª, 10-02-2014,
STS 5127/2015**

SENTENCIA

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

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación ordinaria interpuesto por la la "FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS", representada y defendida por el Letrado Don Enrique Lillo Pérez contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 10-febrero-2014 (autos 415/2013), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de la ahora recurrente, a la que se adhirió MCA-UGT, contra la entidad "RECUPERACIÓN MATERIALES DIVERSOS, S.A."

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la "Federación de Industria de Comisiones Obreras" se formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, en las que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminó suplicando se dicte sentencia en la que: " *se estime la presente demanda y se declare la nulidad de la medida impugnada o subsidiariamente se declare injustificada la decisión empresarial colectiva impugnada, ordenando la reposición de los trabajadores a la situación y condiciones existentes antes de la adopción de la medida, así como ordenando también el abono de los salarios y las retribuciones dejados de percibir durante el tiempo en que la empresa ha aplicado la medida y a reintegrar al Servicio Público de Empleo Estatal el importe de las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores afectados durante este periodo* ".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto 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 10 de febrero de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en la que consta el siguiente fallo: " *Que debemos desestimar y desestimamos la demanda formulada por la Federación Industria de Comisiones Obreras, contra la empresa Recuperación Materiales Diversos, S.A. en la que es parte interesada MCA-UGT sobre Conflicto colectivo (en impugnación de Expediente de reducción jornada y suspensión temporal de empleo). Y debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones frente a la misma deducidas en demanda* ".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero .- El Sindicato promotor del conflicto colectivo actúa en nombre y representación de los trabajadores en la empresa que tiene centros de trabajo afectados por la medida colectiva empresarial en Ardoncino León con número aproximado de 130, y en Aznalcollar Sevilla con número aproximado de 16 trabajadores, siendo el conjunto total de estos trabajadores



los afectados por la medida empresarial colectiva impugnada mediante esta demanda de conflicto colectivo. Segundo. - Las actividades económicas desarrolladas por la empresa son el aprovechamiento y reutilización de todo tipo de materiales desechables, tales como cables y neumáticos usados, obteniendo de ellos granalla de aluminio y cobre (que se utilizan en fundiciones) y granalla de neumático (que se utiliza para hacer campos de fútbol, y otras utilidades públicas como la construcción de carreteras). Tercero. - El Sindicato de CCOO tiene la siguiente representación en el Comité de Empresa de León, de 9 miembros, CCOO tiene 3 representantes, los otros representantes y el delegado de personal de Aznalcollar pertenecen al Sindicato MCA-UGT. El ámbito de actuación del Sindicato es más amplio que el del conflicto. Cuarto. - Con fecha 29 de agosto de 2013 se inició el ERTE que se impugna consistente en reducción de jornada y suspensión de contrato de trabajo y que afecta aproximadamente a 111 trabajadores. Quinto. - En fecha 6 agosto 2013, la dirección de la empresa comunica al presidente del Comité de empresa de León y al delegado de personal de Aznalcollar (Sevilla) que se va a proceder a tramitar un Expediente de regulación de empleo, para la suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, ambas medidas temporales, por causas económicas y productivas. Las causas que motivan el procedimiento de regulación de empleo son fundamentalmente económicas, toda vez que los resultados de la empresa evidencian una situación económica negativa, con pérdidas actuales, así como una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios, claramente apreciable en la comparativa de los dos últimos trimestres del año actual en relación con los mismos del año anterior. Por ello se informa de la intención de la empresa de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada, al objeto de que procedan a constituir la Comisión representativa, indicándoles que el procedimiento afectará a los centros de trabajo de Ardoncino (León) y Aznalcollar (Sevilla). Sexto. - El 27 agosto 2013, la empresa comunica a los representantes de los trabajadores la apertura del periodo de consultas acompañando la siguiente documentación: cuentas anuales auditadas 2011 y 2012 y cuentas provisionales ejercicio 2013 RMD, cuentas anuales auditadas 2011 y 2012 y cuentas provisionales del ejercicio 2013 de las empresas participadas. Documentación fiscal de RMD: IVA (2012- 2013). Memoria explicativa, listado de trabajadores empleados en el último año y de trabajadores afectados por las medidas de suspensión y reducción y copia de la comunicación dirigida a los representantes de los trabajadores del Comité de Ardoncino y delegado de Aznalcollar. Se convoca a la primera reunión para el día 29 agosto 2013 y a la segunda para el día 4 septiembre 2013. La dirección de la empresa le solicita el informe a que hace referencia el artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores. (Se da por reproducido el contenido íntegro de la expresada comunicación que obra unida al expediente administrativo) la empresa alega causas económicas (pérdidas) y productivas (descenso en la demanda de los servicios prestados por las empresas). En cuanto a las causas productivas, la empresa realiza una comparativa entre las producciones del primer semestre del año 2012 y el primer semestre del 2013 para cada una de las cinco unidades de fabricación, y alega una reducción respecto del año anterior así como unas previsiones negativas para el segundo semestre de 2013 tanto en el centro de León como en el de Sevilla. Por lo que se refiere a las causas económicas se alega un descenso de la facturación, respecto a los gastos y los resultados, las políticas aplicadas de reducción han hecho que lo que va del año 2013 se lleve una tendencia de mejora respecto de los gastos totales, si bien los gastos de personal sólo se han reducido un 14,01% y de ahí la necesidad de reducirlos bastante más. Tesorería, desde la declaración del concurso de acreedores en diciembre 2008 carecemos de ningún tipo de financiación bancaria y por tanto sólo podemos contar con la Tesorería generada por la empresa en su actividad económica a través de los resultados obtenidos. Dado que las pérdidas son una constante en estos duros años de crisis que llevamos, la tesorería de la empresa se ha ido deteriorando y sólo gracias a la carencia de dos años prevista en el convenio de acreedores no se ha deteriorado aún más, pero ahora se necesita obtener beneficios en la explotación ya que los pagos del convenio son crecientes y es imprescindible incrementar la tesorería para hacer frente a los pagos de los próximos años. (Se da por reproducida la carta remitida a los representantes de los trabajadores que obra unida en las páginas 41 a 50 del expediente administrativo NUM000). Séptimo. - En fecha 27 agosto de 2013, la empresa comunica a la Autoridad laboral el inicio del expediente por causas económicas y productivas, presentando la siguiente documentación: solicitud, memoria explicativa, balances y cuenta de resultados, declaraciones de IVA. (Expediente NUM000). Octavo. - El periodo de consultas se desarrolló en cuatro reuniones que tuvieron lugar los días 29 agosto, 4, 9 y 10 septiembre 2013 fecha en que se firmó el acta final sin acuerdo, cuyo contenido, obrando en autos en el expediente administrativo, se da por reproducido. En las reuniones, la representación de los trabajadores constituido como órgano colegiado estaba compuesta por dos trabajadores en calidad de miembros de Comisiones Obreras del Comité de empresa del centro de Ardoncino, seis trabajadores en calidad de miembros de UGT del Comité de empresa de dicho centro y por don Geronimo, en calidad de delegado de personal del centro de Aznalcollar quien está representado por los referidos miembros de UGT del Comité de empresa del centro de Ardoncino en virtud de la autorización realizada por el mismo para la negociación del expediente en el periodo de consultas, cuya autorización obra en el expediente administrativo. La representación de Comisiones Obreras solicita que conste en acta que aunque la negociación se realiza de manera conjunta para los dos centros de trabajo, no representan a los trabajadores del centro de trabajo de Aznalcollar. En el periodo de consultas tras diversas



propuestas de la representación de los trabajadores y contestaciones de la representación de la empresa a las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores, en la tercera reunión, los representantes de los trabajadores solicitan: - la compensación, en todos los casos, hasta el 80% de los salarios (complementando la prestación por desempleo). -Que ningún trabajador sobrepase los 180 días de suspensión en este expediente. (No se computarán para estos seis meses el tiempo de suspensión o reducción del anterior expediente). - Que las reducciones será como máximo de un 30%, con la posibilidad de que los trabajadores de producción afectados por las reducciones puedan acumular las mismas y que sean ejecutadas como suspensiones. -El mantenimiento de la plantilla durante la duración del expediente, pero en todo caso que no haya despidos objetivos. -No modificación ni vulneración del articulado del Convenio Colectivo actual. -Acepta el resto de las propuestas realizadas por la empresa (a expensas de la redacción de las mismas). La representación de la empresa contestando a las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores: - ante la solicitud por parte de la RT de la compensación hasta el 80% de los salarios (complementando la prestación por desempleo), la empresa se compromete a complementar hasta el 70% de los salarios (complementando la prestación por desempleo) -la empresa acepta la propuesta de que ningún trabajador sobrepase en los seis meses de suspensión en este expediente (no se computarán para estos seis meses el tiempo de suspensión o reducción del anterior expediente), salvo en la planta de caucho. -La empresa no acepta la propuesta de que las reducciones será como máximo de un 25%. Por otro lado, acepta que los trabajadores de producción que tienen una reducción del 50% propuesta del expediente, pasen a suspensión, trabajando tres días a la semana estando dos días en suspensión. -La empresa no se compromete al mantenimiento total de la plantilla durante la duración del expediente. -La empresa no se compromete a no modificar el articulado del convenio colectivo actual. El acta final se celebró el 10 septiembre 2013 y con la citada reunión se pone fin al preceptivo periodo de consultas, que finaliza sin acuerdo. Noveno.- En fecha en que 2 octubre 2013 se emitió el informe de la Inspección de Trabajo, en el informe se hace constar, no se ha presentado el informe contradictorio efectuado por la Federación de industria de Comisiones Obreras, cuya copia se adjunta. La documentación no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 18 del RD 1483/2012 de 29 octubre , por la razón indicada. En el desarrollo del periodo de con consultas, el calendario de reuniones es adecuado, se ha efectuado de manera efectiva, se ha negociado de buena fe, se han observado las recomendaciones y advertencias de la autoridad laboral y se ha comprobado la legitimación de la representación legal de los trabajadores. En cuanto a los criterios de designación de los trabajadores afectados, no se especifican en la comunicación efectuada. Se da por reproducido el referido informe que obra en autos (expediente administrativo NUM000). Décimo.-El 29 septiembre 2013 los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Ardoncino (León) y pertenecientes a Comisiones Obreras elaboraron un informe con la colaboración de la Federación de industria de CCOO Castilla y León en el que se recoge : " como resultado del análisis pormenorizado de dicha documentación, la opinión que emitimos es que la propuesta empresarial es desproporcionada y carente de racionalidad, dado que no conseguirá equilibrar los resultados económicos, a la vez que tampoco dotará de viabilidad al proceso productivo de RMD (León). La medida propuesta junto con sus causas, entendemos que no están justificadas, ya que la presentación de un nuevo ERE, justo a continuación de realizar un despido colectivo que ha afectado a 55 trabajadores/as, más aún, cuando estaba en vigor el anterior ERE de suspensión y reducción, con la cláusula pactada de 'asimismo la estabilidad del empleo, por lo que dure el expediente se garantiza' y otras irregularidades manifestadas y constatadas en las actas de la Comisión de seguimiento como por ejemplo la del 29 enero o la última de 30 agosto 2013. La buena fe negociadora, se ha perdido por completo, por un lado los continuos incumplimientos de lo acordado, y ahora al presentar este nuevo expediente, ya que, las negociaciones anteriores, se vincularon por motivos de realizar el ajuste necesario y ajustar la plantilla a las circunstancias del mercado, que era la necesaria y fundamental para encontrar el equilibrio, y trabajar de forma a las necesidades presentes y futuras. Esto redundaba plenamente en una inestabilidad de las relaciones laborales, ya que, dada la coyuntura actual, nos imponen la incertidumbre y la inestabilidad generalizada. Esta medida no en la necesaria en estos momentos, para la supervivencia de la empresa y el mantenimiento actual de la plantilla, ya que tampoco se mantiene uno de los objetivos de la empresa sobre la generación de riqueza que ha de producirse tanto de manera directa como indirecta. El ahorro que se pretende realizar con esta medida, no es la solución al problema, ya que antes habría que realizar, reducciones de gastos financieros, suministro eléctrico, transporte, suministros varios y así, se mejoraría la tesorería, para poder hacer frente a los pagos previstos en el convenio de acreedores, además del funcionamiento diario de la actividad empresarial. Concluye el informe: como ha quedado constatado, el expediente de suspensión y reducción que ha presentado la dirección, o con las propuestas llevadas a cabo en el periodo de negociación, tales como no comprometerse a mantener a la totalidad de la plantilla y no comprometerse a garantizar el convenio colectivo actual, nos parece desproporcionada y carente de racionalidad puesto que no servirá para equilibrar no resulta lados económicos e introducir viabilidad en los procesos de producción de RMD, ya que como hemos ido reiterando son otros gastos ajenos a la masa salarial, los que tienen mayor incidencia, sobre el resultado de explotación y resultado final del ejercicio. Por todo ello, los abajo firmantes, manifiestan su absoluto rechazo a este expediente, su disconformidad y su desacuerdo a



estas medidas propuestas por la empresa en base a los argumentos propuestos en el presente informe, por lo que solicitamos a la dirección de la empresa que se replantee la situación, retire el expediente y tome medidas ajustadas a las necesidades, para una adecuada viabilidad de la empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo.' Undécimo . -En fecha 13 septiembre 2013 la empresa comunica a la Consejería de Economía y Empleo de Castilla y León la decisión final de suspensión de contratos de trabajo, número de días: 365, periodo de aplicación: de 23/09/2013 hasta 22/09/2014 y reducción de jornada en un porcentaje 20-50 %, periodo de aplicación: de 23/09/2013 hasta 22/09/2014. Habiendo finalizado el periodo de consultas, sin Acuerdo. El número de trabajadores afectados por el expediente de suspensión en León es de 70 y del centro de trabajo de Sevilla 5. León es de 27 y del centro de trabajo de Sevilla 5.(Anexos I y II del expediente NUM000). Los trabajadores empleados habitualmente durante el último año en León son 177. Los trabajadores empleados habitualmente durante el último año de Sevilla son 30. Con fecha 17 de septiembre la dirección de la empresa comunicó la decisión final a la representación legal de los trabajadores, donde detallaba los calendarios y horarios laborales de los afectados por la suspensión y de los afectados por la reducción de jornada y horario, fijando calendarios distintos, con diferente duración en cada uno de los calendarios, cuyo periodo máximo de duración era hasta septiembre de 2014. Duodécimo

- La producción prevista para el año 2012 marcó unos objetivos de producción sensiblemente inferiores a los establecidos para el año anterior y unos ajustes de plantilla acordes con esas necesidades, en el segundo semestre de 2012 la situación se empeoró. En ese contexto, la compañía tramitó a mediados del 2012 un ERE temporal de un año de duración que podía llegar a afectar al 60% de la plantilla de RMD León entre suspensiones temporales y reducciones de jornada. Antes de finalizar el año 2012 comenzaron las restricciones de entrega de materiales. En el último trimestre del año hay una disminución de producción en todas las secciones con la única excepción del perfil, llegándose a cerrar la producción en 2012 con un 5% inferior al 2011. Si se analiza la producción en su conjunto, puede apreciarse como el primer semestre del 2012 supone el 54,55% del total del año, y el segundo semestre un 45,45%, la diferencia entre un semestre y otro no ha sido grande si bien, hay un dato fundamental, como es el de la progresión del producto en stock , especialmente en los últimos meses del año. En la planta de trituración de cable, a finales de 2012, RMD no conseguía compensar la bajada de entradas descendiendo el stock de materia prima y teniendo que relentizar la producción de granalla, llegándose a generar paradas de línea por falta de material para triturar. La producción en la planta de cable a lo largo del 2012 cayó 30%. Hubo clientes que disminuyeron paulatinamente sus pedidos y otros a los que RMD redujo sus entregas por falta de materia prima para fabricar las granallas que consumían esto se tradujo en un descenso de la facturación y en las ventas. En la planta de trituración de NUF,S en estos momentos el stock de granalla de caucho supera las 7000 toneladas de producto final entre las plantas de León y Sevilla y los almacenes. En la planta de trituración del perfil de aluminio la producción está muy lejos de su capacidad nominal (5000 t al año en un turno) en el año 2011 apenas se superan unas 1000 t además las entradas de materia prima han disminuido significativamente en los últimos años y se han reducido las ventas al principal cliente. Mercaderías, durante el segundo semestre de 2012 y principalmente noviembre y diciembre, las exportaciones a China se desplomaron. Para el ejercicio 2013 hubo una revisión a la baja de los objetivos (un 21% menos). Ante la situación crítica de stock de cable y perfil, la nula actividad en la venta de granallas de caucho y la continua disminución de entrada de neumáticos fuera de uso, la dirección de la compañía decidió aplicar un ERE temporal en el mes de enero escalonadamente a reducir turnos de trabajo en las plantas de cable y caucho y la planta de perfil continuó su trabajo de forma intermitente. Con los ajustes de personal realizados a principios de año la plantilla en el departamento de producción de unidades auxiliares de apoyo pasó a ser de 139 trabajadores desde los 155 que había el año anterior. Al finalizar el primer semestre de 2013 una vez operado el acuerdo de despido colectivo, hay en plantilla un total de 98 personas. En concreto, 65 trabajadores adscritos al departamento de producción y 33 trabajadores en las unidades auxiliares de apoyo. Las toneladas de cable de aluminio trituradas en el primer semestre de los años 2012 y 2013 suponen una reducción del 18% respecto del año anterior. En la planta de trituración de NUF,S se ha producido una drástica reducción de las producciones en el primer semestre de 2013 con respecto al año 2012, del 71% respecto del año anterior. Durante el primer semestre de 2013, RMD León ha recibido 21% menos de toneladas de neumáticos para valorización. Con los resultados provisionalmente obtenidos en el tercer trimestre se deduce que las expectativas para lo que queda de 2013 no son buenas. Con la aplicación del ERE temporal se hizo una nueva reorganización de los equipos de trabajo para ajustar la plantilla al nuevo escenario y a pesar de los esfuerzos llevados a cabo en vista de los resultados obtenidos en el primer semestre del 2013, la plantilla del departamento de producción sigue estando sobredimensionada no consiguiendo ajustar el número de empleados a las necesidades reales de personal a consecuencia de la persistencia de los problemas de suministros y ventas de algunos productos y que si cabe, se han agravado a lo largo de 2013. En RMD Sevilla en el primer semestre de 2013 se produjo un descenso de la producción de casi un 25% con respecto al año 2012, la entrada de neumáticos fuera de uso ha descendido de manera permanente, en el primer semestre de 2013 han descendido el 37% respecto del primer semestre del año 2012, en el primer



semestre de 2013 se trituraron 3% menos de toneladas que en el mismo semestre del año anterior. Debido a la bajada de pedidos de granalla de caucho la planta ha sufrido un descenso permanente de las producciones de las mismas. En los dos primeros trimestres del año 2013 se han procesado un 25% de la producción del primer semestre de 2012. Han descendido las entradas de cable en el primer semestre de 2013 se ha registrado un 58% menos que las entradas registradas en el mismo período del año anterior. El negocio de la compra venta de mercaderías ha sufrido un descenso de un 70% con respecto al mismo periodo del año anterior. En la sección NUR,s a las ha descendido las toneladas de neumáticos vendidas para segundo uso. Partiendo del año 2011 con una plantilla de 32 trabajadores se terminó el año 2012 con 29, en la actualidad cuenta con 14 trabajadores teniendo en cuenta la trayectoria descendiente de la producción y unas previsiones pesimistas para el año 13 la empresa ha acordado reducir turnos. En los primeros seis meses del presente año la facturación ha descendido, alcanzando una cantidad inferior a 37 millones de euros proyectando este valor al año completo se llegará a una facturación total anual de alrededor de 74 millones, aproximadamente 30% menos que el año anterior. En el primer trimestre de 2013 se ha producido una bajada respecto del 2012 del 39,63% y en el segundo trimestre de 2013 la bajada ha sido del 33,80%. En cuanto a los resultados, la empresa tuvo pérdidas en el año 2011 de 11 millones de euros que se redujeron al año siguiente 6,5 y en 2013 la cifra de pérdidas del primer semestre es de 0,65 millones, lo que proyectado a todo el año supondrá unos 1,3 millones de euros de pérdidas. La tesorería de la empresa se ha ido deteriorando siendo necesario obtener beneficios en la explotación y a que los pagos en el convenio de acreedores son crecientes y es necesario incrementar la Tesorería para hacer frente a los pagos de los próximos años. En el primer semestre de 2013, la Tesorería asciende a 1.807.212,68 €, el importe neto de la cifra de negocios a 36.848.422,20 €, los resultados de la explotación a 13.206,11 euros, los resultados antes de impuestos a -638.967,15 € y los gastos de personal a -5.571.509,93€. Analizando los datos recogidos en las memorias explicativas del ERE de extinción de junio del 2013 (anexo1) y del ERTE de suspensión y reducción de agosto del mismo año (anexo 2) se puede comprobar cómo las previsiones del ERTE reducción de actividad económica y por tanto de facturación se han quedado cortas al compararlas con los datos reales producidos. En el ERE de extinción la facturación anual para el año 2013 se estimó que bajaría un 27,77% mientras que en el ERTE de suspensión y reducción esta bajada ya era mayor, del 29,85%, resultando de el dato real ha sido un descenso del 39,38%, pasando de más de 105 millones de euros en el año 2012 al menos de 65 millones en el año 2013. En la comparación trimestral interanual (comparativa con el mismo periodo del año anterior, el 2012), la memoria del ERTE presentado en agosto refleja que la bajada de facturación del segundo trimestre (el inmediato anterior al que se presentó) fue del 33,80% (de 27.002.295 euros a 17.876.488 €), mientras que los datos reales obtenidos reflejan que esa tendencia se mantuvo en el tercer trimestre con un descenso del 31,34% (de 21.112.459 € a 14.490.419 €) y se hacen hubo en el cuarto trimestre con una bajada del 43,49% (de 25.523.614 € a 14.424.391 €). Decimotercero.- En fecha 3 junio 2012 la empresa inició un ERTE de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas productivas (ERTE NUM001) que finalizó con acuerdo con los representantes de los trabajadores de fecha 18 julio 2012 y cuyas medidas serán aplicadas en el periodo comprendido entre el uno de septiembre de 2012 y el 31 agosto 2013 (descripción 27, prueba documental aportada por la parte demandada). La empresa al notificar a los representantes legales de los trabajadores el inicio del periodo de consultas acompañó como anexos relación de representantes de los trabajadores afectados por el expediente, vida laboral de la empresa y memoria explicativa , cuyo contenido, obrando en autos (descripción 25 26 y 27) se da por reproducido. El periodo de consultas se desarrolló en cuatro reuniones, cuyo contenido obrando en autos (folios 98 a 124), se da por reproducido. Decimocuarto.- Mediante escrito de fecha 3 junio 2013, fecha de registro de entrada 5 junio siguiente , la empresa procedió a comunicar a la Dirección General de Empleo el inicio del periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en relación a un ERE para la extinción de 68 contratos de trabajo (51 del centro de trabajo de León y 17 trabajadores del centro de trabajo de Aznalcollar (Sevilla) , por causas económicas y productivas (expediente NUM002) que finalizó con acuerdo de 3 julio 2013 de extinción de 55 contratos de trabajo (41 en el centro de León y 14 en el centro de trabajo de Sevilla) y una indemnización de 22 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, cuyo contenido, obrando en autos (descripción 7), se da por reproducido. La decisión de la empresa responde a causas económicas (pérdidas) y productivas (descenso en la demanda de servicios prestados por la empresa), debido a la disminución persistente de ingresos y ventas consecuencia de la caída de la actividad económica general en España y especialmente en la actividad principal de la empresa (la recuperación de materiales que han sido rechazados en el mercado de primera transformación o que hubieran llegado al final de su vida útil). Con este escrito se adjunta como anexos, copia de los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas concurrentes. 1. Cuentas Anuales auditadas 2011 y 2012 y Cuentas provisionales ejercicio 2013 de Recuperación Materiales Diversos, S.A. 2. Documentación fiscal de Recuperación Materiales Diversos, S.A.: IVA (2011, 2012 y 2013).3. Cuentas Anuales auditadas 2011 y 2012 y Cuentas provisionales ejercicio 2013 de las empresas participadas con saldos a 31-12.2.012 (Recuperación Metales Diversos, S.L., Metal Fragmentado Reciclado, S.L., Gescometal 2.002, S.L. y Actuaciones Navales Las Palmas, S.L.). 4. Plan de recolocación externa. Número y clasificación profesional de trabajadores de la empresa distribuidos por centros de trabajo



en el último año. Número y clasificación profesional de trabajadores de la empresa distribuidos por centros de trabajo. Decimoquinto.- La empresa comunica a los representantes de los trabajadores el inicio del periodo de consultas, la decisión de la empresa responde a causas económicas (pérdidas) y productivas (descenso en la demanda de los servicios prestados por la empresa), como consecuencia de la disminución persistente de ingresos y ventas consecuencia de la caída de la actividad económica general en España, y especialmente en nuestra actividad principal (la recuperación de materiales que han sido rechazados en el mercado de primera transformación o que han llegado al final de su vida útil)., alega la empresa: Causas productivas.- La coyuntura económica general actual y la grave crisis que ha desestructurado el propio modelo económico y en los diversos sectores económicos nacionales, ha incidido negativamente en la actividad que viene desarrollando Recuperación Materiales Diversos, S.A. Al final del ciclo industrial se encuentra RMD, que recibe residuos industriales originados por los retales, desechos, no conformidades de fabricación y también por la utilización de los bienes de consumo una vez que han llegado al final de su vida útil. Si como consecuencia de la falta de actividad industrial, comercial, social, se generan menos residuos, tendremos menos residuos para su reciclado y esto con independencia de la mayor o menor dificultad para vender los productos reciclados. En tal consideración y dependiendo la actividad de reciclado de RMD de aquellos residuos industriales, tenemos que en términos globales el suministro de cable cobre que ha podido obtener esta empresa ha descendido en estos últimos ejercicios 2010-2013 en un 81 % (1769 Toneladas) y para el cable de aluminio de un 73% (247 Toneladas). a) RMD León. La producción total de RMD León del año 2.011, como resultado de la actividad de todas las unidades de negocio antes especificadas, alcanzó la cifra de 55.773 Toneladas. La producción prevista para el año 2.012, en continuidad con la tónica bajista con la que se había cerrado el ejercicio 2.011, marcó unos Objetivos de producción sensiblemente inferiores., a los establecidos para el año anterior y unos ajustes de plantilla acordes con esas necesidades. Durante el primer semestre el nivel de producción se fue adecuando a las necesidades del mercado y ya en este período se podía evidenciar el descenso de producciones, alejándose de la previsión marcada en los objetivos anuales, salvo en la planta de trituración de cable de cobre, en la que se superaban ligeramente las previsiones debido a que a principios de ese año entró en Concurso de Acreedores Eurometal Recycling, principal competidor de RMD en el reciclado de metales, lo cual hizo que se incrementara la entrada de cable de cobre pese a que la actividad industrial seguía cayendo. Con la llegada del segundo semestre del año la situación empeoró. En este contexto, la compañía tramitó a mediados del 2.012 un ERE Temporal de un año de duración que podía llegar a afectar al 60% de la plantilla de RMD León entre suspensiones temporales y reducciones de jornada, llegándose a cerrar la producción de 2.012 con 52.831 Toneladas, un 5% inferior al 2.011 pese al tirón experimentado en la sección de trituración de cable de cobre por la mencionada desaparición del principal competidor de RMD. Además, un porcentaje importante de esa producción pasó a engordar el stock en lugar de haber incrementado las ventas. Esta planta ha estado operando de forma intermitente, de ahí que la tendencia alcista no tiene correspondencia con la evolución de las entradas que se han venido sucediendo a la baja. También es preciso resaltar como reflejo de la situación económica que está atravesando el país, la sección de NUR que incrementó sus ventas debido a que muchas personas han optado por colocar neumáticos de segundo uso en sus vehículos en detrimento de los neumáticos nuevos mucho más caros. Se superó el objetivo anual marcado vendiéndose 2.662 Toneladas de neumáticos para segundo uso o reutilización pero cada vez entra menos neumáticos y en peor estado, más gastados, que hacen inviable su reaprovechamiento o recauchutado. Lamentablemente dicha sección representa un porcentaje muy bajo en el global de la facturación de la compañía. Si analizamos la producción en su conjunto, puede apreciarse cómo el 19 semestre supone el 54.55% del total del año, y el 29 semestre un 45.45%, lo cual parece dar a entender que la diferencia entre un semestre y otro realmente no ha sido tan grande, eso sino lo contrastamos con otro dato fundamental, como es el de la progresión del producto en stock, donde se ve claramente que el mantenimiento 14

del nivel productivo ha sido a expensas de hacer crecer el stock, especialmente en los últimos meses del año. Planta de Trituración de Cable.-La incertidumbre que generó en los proveedores de cable el concurso de acreedores de Eurometal Recycling provocó una gran, inestabilidad en las entradas. RMD, ante una posible descompensación de su stock de cable que pudiera comprometer su tesorería, optó por preservar la plantilla existente e incluso no aplicar el ERE temporal para poder hacer frente a posibles avalanchas de entradas de materia prima. A finales del 2.012 ya era evidente que pese a que un porcentaje altísimo de los desechos de cables de cobre de nuestra zona de captación llegaban a RMD para su reciclado, no conseguía compensar la bajada de entradas, descendiendo el stock de materia prima y teniendo que. ralentizar aún más la producción de granalla, llegando a generarse paradas de línea por falta ' de material para triturar. Si analizamos la producción en su conjunto, puede apreciarse cómo el 19 semestre supone el 54.55% del total del año, y el 29 semestre un 45.45%, lo cual parece dar a entender que la diferencia entre un semestre y otro realmente no ha sido tan grande, eso sino lo contrastamos con otro dato fundamental, como es el de la progresión del producto en stock, donde se ve claramente que el mantenimiento del nivel productivo ha sido a expensas de hacer crecer el stock, especialmente en los últimos meses del año. La producción en la planta de cable a lo largo del 2.012



cayó un 30%. Hubo clientes que disminuyeron paulatinamente sus pedidos y otros a los que directamente RMD redujo sus entregas por falta de materia prima para fabricar las granallas que consumían. En cualquiera de los dos casos se tradujo en un descenso en la facturación y en las ventas como se detalla en el capítulo II de la presente memoria.

Planta de Trituración de NUF'S. -La única razón que explica la producción de granalla de caucho en la Planta de Trituración de Caucho en el 2.012 y mantener "artificialmente" operativos dos turnos de trabajo fueron las expectativas que se generaron en el mercado asiático, suramericano y el de medio oriente. El precio que se ha tenido que pagar por el mantenimiento de los turnos y la sobreproducción de granalla de caucho es que en estos momentos el stock de granalla de caucho supera las 7.000 Toneladas de producto final entre las plantas de León y Sevilla. Las sacas de producto terminado se encuentran almacenadas en varias ubicaciones tanto dentro de las instalaciones de RMD (León, Sevilla y Barcelona) como en un almacén externo alquilado en el Polígono Industrial de Onzonilla (León) por falta de espacio. Este stock de caucho bastaría por sí sólo, y con las plantas paradas, para abastecer durante seis meses el mercado con las previsiones de ventas planteadas a finales del 2.012 para el ejercicio 2.013.

Planta de Trituración de Perfil de Aluminio. -A diferencia de las dos plantas anteriores, la Planta de Trituración de Perfil de Aluminio no ha visto reducidas sus producciones en el 29 semestre del 2.012 pero está muy lejos de su capacidad nominal (5.000 toneladas al año en un turno) y en el año 2.012 apenas se superaron las 1.000 toneladas. Además, las entradas de materia prima (perfil) han disminuido muy significativamente en los últimos años, motivado por la brutal crisis del sector de la construcción en nuestro país. La planta ha tenido que trabajar de forma intermitente, alternando campañas de acopio durante las cuales la planta ha estado parada con campañas de trituración. Esta escasez de materia prima ha obligado a reducir las ventas de perfil triturado a nuestro principal cliente ALCOA INESPAL pese a su intención de mantener sus pedidos.

Mercaderías. -El negocio de la compra-venta de materias primas, con o sin acondicionamiento intermedio de las mismas (selección manual y corte) está basado de forma muy importante en RMD en la exportación a los mercados de países asiáticos, y en especial a China. Durante el segundo semestre de 2.012 y principalmente noviembre y diciembre, las exportaciones a China se desplomaron, teniendo que retrotraerse hasta el año 2.004-2.005 para ver una caída semejante. Todo ello debido a la falta de actividad industrial y por ende de residuos industriales. A tenor de los resultados de las diferentes líneas en el 2.012, para el 2.013 hubo una nueva revisión a la baja de los objetivos. Ante la situación crítica de stock de cable y perfil, la nula actividad en la venta de granallas de caucho y la continua disminución de entrada de neumáticos fuera de uso, (a dirección de la compañía decidió activar el ERE temporal en el mes de Enero. Escalonadamente, se empezó a reducir turnos de trabajo en las plantas de cable y caucho y la planta de perfil continuó su trabajo de forma intermitente. A pesar de los esfuerzos llevados a cabo, en vista de los resultados obtenidos en el primer trimestre del 2.013, la plantilla del Departamento de producción sigue estando sobredimensionada, no consiguiendo ajustar el número de empleados a las necesidades reales de personal a consecuencia de la persistencia de los problemas de suministros y ventas de algunos productos y que si cabe, se han agravado en este 2.013.

b) RMD Sevilla. - La exposición hecha para RMD León es de todo punto aplicable al centro de trabajo de Sevilla, siendo prueba de ello el significativo hecho de que en el primer año del 2013 se produjeron 6.059 Toneladas, lo que supone casi un 10% menos que en el mismo periodo del año anterior.

Fabricación de Triturados de NUF'S. -La fabricación de fragmentados de caucho comenzó a disminuir bruscamente desde principios del año 2.011, y su descenso se ha ido incrementando durante los siguientes meses, llegando a momentos en los que se ha tenido que paralizar la producción. El año 2.012 comenzó con una subida que alcanzó las 3.500 T. pero solo para el primer trimestre, después cayó nuevamente en el segundo trimestre del mismo año remontándose ligeramente los meses siguientes y finalizando el año con un descenso que afectó a más del 50% del personal destinado a esta sección. Este hecho obligó a derivar a otras secciones al personal implicado que además también se encontraban a la baja, con el consiguiente sobreesfuerzo económico por parte de la empresa al ver como el coste de mano de obra encarecía bruscamente el precio del producto perdiendo posibilidades de ventas en un mercado débil y fútil. En el primer trimestre del año 2.013 se trituraron 3.150 T. es decir, un 10% menos que en el mismo trimestre del año anterior. No obstante, a pesar de haber bajado el ritmo de producción ha aumentado sensiblemente el stock de producto terminado. La previsión para los meses siguientes es que se repita el mismo ciclo que los años anteriores, comenzando el primer trimestre con mayor producción y descendiendo considerablemente durante los meses restantes. A ello hay que añadir que las entradas de Neumáticos fuera de uso han descendido de manera permanente durante todo el año 2.011. Si se analiza el año 2.012, se observa que, de nuevo, en el primer trimestre se registran la mayor cantidad de entradas de ese año y la tendencia fue a descender de forma progresiva. En el primer trimestre de este año 2.013 han entrado 2.860 Toneladas de neumáticos, lo que supone un descenso del 27% respecto al primer trimestre del año 2.012. Puesto que la tendencia es la misma y decreciente, esperamos una reducción importante de materias primas que provocará la paralización de los dos procesos de trituración de neumáticos y de la fabricación de granallas. A todo esto hay que añadir la escasa demanda de estos productos en el mercado.

Fabricación de Granulados de Caucho. - Debido a la bajada de pedidos de granalla de caucho esta planta ha sufrido un descenso permanente de las producciones de las mismas. El ciclo anual se ha repetido todos estos años, terminando el ejercicio con un descenso del 50



% de la producción. Durante el primer trimestre de este año 2.013- la producción se ha tenido que ralentizar 'enormemente debido a la pequeña demanda de este producto y al descenso en las entradas de materia prima. En el primer trimestre del año 2.013 se han procesado tan solo 293 T lo que supone un 28% de la producción del primer trimestre del 2.012. La tendencia para el resto del año 2.013 será descendente. Selección de Cables de Cobre y Aluminio. -A la planta de RMD en Sevilla llegan todos los cables procedentes de la comunidad Andaluza y Murciana. De forma discontinua, también recibe los cables procedentes de Marruecos. En este caso, la alternancia se debe a las necesidades de disponer cables sin seleccionar y de buen rendimiento en cobre en nuestra planta de León. Nuestros suministradores de Marruecos son plantas de fabricación de cableado para fabricantes de vehículos situados en el sur de Europa. Debido al enorme descenso en las ventas que ha experimentado la industria automovilística, las producciones de estos últimos años de las plantas de cableado han disminuido de igual modo y por ello sus desperdicios de fabricación, motivo por el cual han descendido paulatinamente las entradas de cables en los últimos años. Inevitablemente y como no podía ser de otra manera, también han descendido las entradas de cable proveniente de las comunidades andaluza y murciana. Mercaderías.- El negocio de la compra-venta de mercaderías está basado en la exportación a los mercados de países asiáticos, con preponderancia máxima de China, como ya hemos comentado. Durante el año 2.012 la producción descendió el 38% con respecto al año 2.011, y por trimestres el 1º trimestre del año 2.012 descendió el 24% con respecto al mismo trimestre del año 2.011. Así mismo, en el primer trimestre del año 2.013 la producción fue de tan solo 243 T, lo que supone un descenso de un 31% con respecto al 1º trimestre del año pasado y un 59% respecto al primer trimestre del año 2.011. Selección de Neumáticos Fuera de Uso Reutilizables (NUR'S).- Al igual que sucede en la planta de León, pese a existir demanda, en el 2.012 se han ido reduciendo progresivamente las ventas de neumáticos para segundo uso o reutilización debido a que cada vez entran menos neumáticos y en peor estado, más gastados, que hacen inviable su reaprovechamiento o recauchutado. El panorama que se vislumbra en la sección-de NUR para este 2.013 no difiere mucho al resto de las secciones. El flojo arranque registrado en esta sección en el primer trimestre del 2.013 con sólo 210 T de neumáticos vendidos para segundo-uso no permite albergar muchas esperanzas de cambio favorable. II. Causas Económicas. Dada la profunda crisis económica a nivel mundial que padecemos desde hace ya años, la empresa pasó de tener una evolución positiva de crecimiento tanto en su actividad como en sus resultados a reducir de manera drástica su actividad a partir del año 2.008 y por ende pasar de obtener beneficios a pérdidas muy importantes. En aquel momento no quedó más remedio situación siguiera deteriorándose evitando así el perjuicio en la tesorería de la empresa e incumplir nuestros compromisos de pago. Gracias a aquella medida que fue aprobada mediante auto dictado por el Juzgado de lo mercantil de León se pudo estabilizar la situación y poder plantear un convenio de acreedores que tras su aprobación por los mismos y el juzgado está vigente desde el año 2.010 hasta el año 2.024. En él citado convenio hay un calendario de pagos que se debe cumplir de manera estricta para lo cual, y dada la nula financiación bancaria de la que disponemos, se ha de acometer con fondos propios y por tanto de la tesorería que maneja la empresa. Estos años recientes han sido muy duros tanto a nivel de actividad como económicamente todos nuestros esfuerzos en reducir la dimensión de la empresa y los gastos han sido insuficientes para generar beneficios y con ello mejorar la situación de tesorería de la sociedad. En el año 2.007, el anterior a la crisis, la facturación fue de más de 148 millones de euros y con perspectivas de llegar a 180 millones de euros al año siguiente si bien la crisis golpeó duramente en el segundo semestre del año 2.008 y la facturación quedó en 145 millones de euros. En los años posteriores la actividad ha seguido bajando debido a la crisis y en el año 2.011 se facturaron casi 108 millones de euros para quedar la cifra en el año 2.012 en 105. En los primeros tres meses del presente año la facturación ha vuelto a la senda del descenso y además de manera brusca, alcanzando una cantidad inferior a 19 millones de euros. Si proyectamos este valor al año completo llegaremos a una facturación total anual de alrededor de 75 millones, aproximadamente un 30% menos que el año anterior. Si la comparativa la hacemos de los últimos trimestres pasados, se ve que en el tercer trimestre del año 2.012 la facturación bajó el 21,95% respecto del mismo trimestre del año 2.011, el cuarto trimestre del año 2.012 se recuperó un poco (+ 7,30%) debido al incremento del precio de los metales en la Bolsa de Londres por la que se rige este mercado y en el primer trimestre del año actual, 2.013, se ha producido una brusca bajada respecto del 2º trimestre del 2012 del 39,63%. En cuanto a los resultados, la empresa tuvo unas fuertes pérdidas en el año 2.011 de más 11. millones de euros, que se redujeron al año siguiente a 6,5 y que este año se han reducido ya que la cifra de pérdidas del primer trimestre es de 0,7 millones, lo que proyectado a todo el año supondrá unos 2,8 millones de euros de pérdidas, todo ello gracias a la estricta política de fuerte disminución del gasto. Pero es notorio que con unas pérdidas previstas de 2,8 millones de euros y tras años de pérdidas, la situación es insostenible y se deben aplicar medidas drásticas de reducción de los gastos intentando mantener al máximo la actividad y los ingresos que permitan la supervivencia de la empresa. Pese a todo hemos acometido el primer pago del convenio a finales del año pasado tras los dos años de carencia contemplados además de todos los pagos de los préstamos hipotecarios y del resto de nuestros compromisos con proveedores y acreedores de nuestra actividad diaria. Debemos acometer cada año los pagos con unos porcentajes de amortización de la deuda crecientes y por tanto hemos de generar los recursos para acometer esos pagos y de ahí la extrema necesidad de reducir más la dimensión de la empresa y los



gastos dado que la actividad económica e industrial no solo sigue languideciendo sino que se está frenando todavía más desde finales del año pasado. Tesorería: Desde la declaración del concurso de acreedores en Diciembre del año 2.008 carecemos de ningún tipo de financiación bancaria y por tanto solo podemos contar con la tesorería generada por la empresa en su actividad económica a través de los resultados obtenidos. Dado que las pérdidas son una constante en estos duros años de crisis que llevamos, la tesorería de la empresa ha ido languideciendo y solo gracias a la carencia de dos años prevista en el convenio de acreedores no se ha deteriorado aun más pero ahora se necesita de manera imperiosa obtener beneficios en la explotación ya que los pagos del convenio son crecientes y es totalmente imprescindible incrementar la tesorería para hacer frente a los pagos de los próximos años. Por su lado, la situación descrita es extensiva al resto de empresas participadas por RMD, S.A. radicadas en España. Los objetivos que se pretenden alcanzar con estas medidas son: Reducción de costes que supone la medida solicitada y sus consecuencias económicas. La disminución del número de empleados va a suponer un menor gasto de personal tanto en el aspecto de los sueldos y salarios como en el de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa. Con la plantilla que actualmente tiene la empresa el coste mensual de personal que incluye los sueldos y salarios con su prorrata de pagas extras y los seguros sociales a cargo de la empresa y contando que se está aplicando un ERE de suspensión y reducción es de unos 465.000 euros. Si la plantilla actual estuviera totalmente en funcionamiento sin aplicar el actual ERE de suspensión y reducción, el coste de personal mensual sería de unos 505.000 euros. Y con el ERE de extinción solicitado y sin ya aplicar el de suspensión y reducción, el coste mensual de personal será de unos 380.000 euros. En consecuencia y dado que el ERE de suspensión y reducción termina el 31 de Agosto y se volvería al coste de personal de toda la plantilla, en situación normal, el ahorro que se pretende conseguir es $505.000 - 380.000 = 125.000$ euros al mes, o sea 1.500.000 euros anuales. Para este primer año habría que descontar los gastos ocasionados por las indemnizaciones y liquidaciones, que serían unos 477.000 euros, y por el coste adicional que supondrían los Convenios Especiales con la Seguridad Social (unos 30.000 euros) y el plan de recolocación realizado por empresa acreditada (unos 40.000 euros). Hasta la fecha, las pérdidas a fecha 31 de Marzo proyectadas al año hacen que la previsión para este ejercicio del 2.013 sea perder unos 2.800.000 euros lo cual es insostenible dadas las pérdidas de años anteriores y a la bajada en consecuencia de tesorería dada la nula financiación bancaria de la que disponemos. Este ahorro junto con otras medidas y reducción de gastos en el apartado de gastos financieros, suministro eléctrico, etc., que pueden suponer una cifra parecida, van a hacer que la empresa salga de las pérdidas, y por tanto mejore su tesorería para poder hacer frente a los pagos previstos en el convenio de acreedores además del funcionamiento diario en la actividad empresarial. Para ello es objetivo primordial de este Plan, no solo la consecución del número de bajas previsto, sino también garantizar, para los empleados que no estén incluidos en el mismo una distribución de la plantilla más racional y equilibrada, y mucho más polivalente, así como el adecuado desarrollo de los mismos, que permita mejorar sus competencias y hacer frente a los retos que presenta nuestro sector de cara al futuro. Asimismo, cabe destacar el bloqueo financiero consecuencia de la crisis se está viviendo, y del Concurso Voluntario de Acreedores presentado por la empresa. El hecho de tener que hacer frente al calendario de pagos derivado de este concurso, judicialmente aprobado, marca de forma muy especial este Expediente de Regulación de Empleo. En definitiva, a pesar de ser una medida que hemos intentado evitar a toda costa es necesaria para la supervivencia de la empresa y por tanto del mantenimiento del resto de puestos de trabajo y de la generación de riqueza que produce tanto de manera directa como indirecta. Decimosexto . - El periodo de consultas se desarrolló en siete reuniones los días 10, 13, 17, 19, 25 y 27 junio y 3 julio 2013, cuyo contenido, obrando en autos (páginas 894 a 997 del expediente NUM002), se da por reproducido. En el acta número seis, el representante de la empresa, en respuesta a la propuesta realizada por la representación de los trabajadores. Acepta que la indemnización a los trabajadores que sean despedidos por la ejecución del expediente sea de 22 días por año trabajado, en vez de los 20 días legalmente establecidos. Acepta que se retire la propuesta de realizar una reducción salarial del 10% a los trabajadores con un coste salarial superior a 35000 euros. Las extinciones se reducirían en 13 personas (10 en el centro de Ardoncino y 3 en el centro de Aznalcóllar), no en 15 como solicita el Comité, quedando número de extinciones en 55 trabajadores. Por las razones organizativas anteriormente expuestas no son necesarios más trabajadores. Acepta garantizar que los trabajadores despedidos por la ejecución del expediente tendrán preferencia cuando deban realizarse nuevas contrataciones. Todas estas propuestas están condicionadas a que se firme el expediente con acuerdo. Decimoséptimo

.-El periodo de consultas finalizó con Acuerdo por unanimidad de los miembros del Comité de empresa de León y por el delegado de personal del centro de trabajo de Sevilla, de fecha 3 julio 2013 de despido colectivo, que afectará a 55 trabajadores (41 en el centro de trabajo de Ardoncino y 14 en el centro de trabajo de Aznalcóllar) a realizar a partir del 5 julio 2013 y en periodo máximo de dos meses, quienes serán indemnizados por la empresa con 22 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Los trabajadores afectados por esta medida colectiva serán los relacionados en el anexo adjunto.



En fecha 18 julio 2013 se emite el informe por la Inspección de Trabajo, cuyo contenido, obrando en autos, se da por reproducido (descripción documento 12 expediente administrativo NUM002).

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don Enrique Lillo Pérez, en nombre y representación de la "Federación de Industria de Comisiones Obreras", formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito de fecha de 7 de abril de 2014, articulándolo en dos motivos, los dos al amparo de lo dispuesto en el art. 207.e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): Primero: Por entender que la sentencia impugnada ha infringido el artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con el art. 17.2.a) del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contrato y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre; y segundo: Invocando, en esencia, los mismos preceptos anteriormente denunciados como infringidos (art. 47.1.IV y 47.1.XI ET y art. 17.2.e) RD 1483/2012).

SEXTO.- No habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando 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 15 de septiembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La " *Federación de Industria de Comisiones Obreras* " presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional impugnando la decisión empresarial, notificada a la representación de los trabajadores en fecha 17-09-2013, decretando unilateralmente, tras la finalización del período de consultas sin acuerdo el día 10-09-2013, medidas de reducción jornada y suspensión temporal de contratos de trabajo de carácter colectivo por alegadas causas económicas y productivas, – consistentes en " *la suspensión de las relaciones laborales de 78 trabajadores y la reducción de jornada de 33, pertenecientes a los centros de trabajo de León (101) y Sevilla (10). Medida que tendrá una duración máxima de 365 días en el periodo comprendido entre el 23/09/2013 y el 22/09/2014* " –, en pretendiendo se dictara sentencia en la que " *se declare la nulidad de la medida impugnada o subsidiariamente se declare injustificada la decisión empresarial colectiva impugnada, ordenando la reposición de los trabajadores a la situación y condiciones existentes antes de la adopción de la medida, así como ordenando también el abono de los salarios y las retribuciones dejados de percibir durante el tiempo en que la empresa ha aplicado la medida y a reintegrar al Servicio Público de Empleo Estatal el importe de las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores afectados durante este periodo* ". A dicha demanda, en el acto del juicio, se adhirió MCA-UGT.

2.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en fecha 10-febrero-2014 (autos 415/2013) desestimando íntegramente la demanda.

3.- Contra la anterior sentencia el Sindicato demandante formuló recurso de casación ordinaria, sin pretender la modificación de los hechos declarados probados de la sentencia de instancia (y reproducidos en los Antecedentes de Hecho de la presente resolución), por el exclusivo cauce procesal 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* "), alegando: **a)** en un primer motivo, sobre el deber de negociar de buena fe, infracción del art. 47.1 párrafo IV y 47.1 párrafo XI del Estatuto de los Trabajadores (ET), regulador de la " *Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor* ", en relación con el art. 17.2.a) del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contrato y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre; y **b)** en un segundo motivo, sobre los criterios para la designación de los trabajadores afectados por la decisión empresarial de suspensión de contrato o de reducción de jornada, invoca, en esencia, los mismos preceptos anteriormente denunciados como infringidos (art. 47.1.IV y 47.1.XI ET y art. 17.2.e) RD 1483/2012). La parte empresarial no ha impugnado el recurso y por el Ministerio Fiscal en su informe se propone que se declare la improcedencia del recurso.

SEGUNDO.- 1.- En los preceptos invocados como infringidos, en ambos motivos de impugnación, por el Sindicato recurrente,– en la redacción vigente en la fecha en que se inicia el correspondiente período de consultas (27-08-2013 -redacción ex Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto) –, se preceptúa, en cuanto más directamente ahora afecta, que:

a) El procedimiento de suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, " *será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión* " y " *se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días* " (art. 47.1.IV ET).



b) " Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo ... " (art. 47.1.XI ET).

c) Aun no invocado expresamente por el recurrente como infringido y al haberse efectuado conjuntamente el periodo de consulta respecto a los dos medidas impugnadas de suspensión de contratos y de reducción de jornada, deberá también tenerse en cuenta en cuanto afecta a la decisión de reducción de jornada que " La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior ... " (art. 47.2 ET).

d) En la norma de desarrollo reglamentario se dispone, conjuntamente, respecto a la iniciación del procedimiento de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que el procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores y que, en concreto, " La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos: a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada ... e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada " y que " La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado " (art. 17.2.a y e 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).

TERCERO.- 1.- Alega el Sindicato recurrente, en su primer motivo de impugnación, y con remisión a los correspondientes inalterados HPs de la sentencia de instancia, que cuando se inicia el actual procedimiento de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada por causas económicas y de producción (el día 27-08-2013) existía otro procedimiento de suspensión de contrato y de reducción de jornada que había finalizado con acuerdo (en fecha 18-07-2012) y cuyas medidas serían aplicables en el periodo comprendido entre el 01-09-2012 y el 31-08-2013; y que, a su vez, en junio de 2013 se inició por la empresa un procedimiento de despido colectivo que finalizó el día 03-07-2013 con acuerdo de extinción de 55 contratos de trabajo (41 en el centro de trabajo de León y 14 en el centro de trabajo de Sevilla). Argumenta el recurrente que los hechos probados de la sentencia no delimitan cual es la causa nueva o simultanea que distingue el actual procedimiento de suspensión y de reducción respecto los otros dos procedimientos anteriormente referidos, y al no describirse una causa específica, diferenciada, singular y distinta que motive la nueva suspensión de contrato y reducción de jornada, no se ha suministrado por la empleadora la información suficiente y adecuada que permita establecer la concurrencia de la causa y de la adecuación de la medida propuesta, vulnerándose la buena fe en la negociación al no disponer la representación de los trabajadores de la información y documentación necesaria para asegurar que la negociación llegue a buen fin, con vulneración de los citados como infringidos art. 47.1.IV y 47.1.XI ET y art. 17.2.a) RD 1483/2012 .

2.- La jurisprudencia de esta Sala de casación específicamente, aun con relación al supuesto análogo de procedimiento de modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo, ha interpretado con relación a la necesaria negociación de buena fe y a la documentación que se ha de aportar en estos casos, en su STS/ IV 16-julio-2015 (rco 180/2014 , Pleno), que:

a) Sobre la exigencia general de buena fe negociadora, destaca que <<... del tenor del art. 41.4 ET resulta patente «la trascendencia que el legislador quiere dar al período de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones [...], 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» (SSTS 16/11/12 -rco 236/11 ; SG 26/03/14 -rco 158/13 ; y SG 18/07/14 -rco 303/13) >>; que << No menos cierto es -así lo hemos sostenido para el despido colectivo, pero la regla es extrapolable a la modificación colectiva- que la expresión legal referida a la negociación [«durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo»] 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 [léase art. 41.4] instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negociadora (SSTS SG 27/05/13 -rco 78/12 - FJ 4.2 ; [...]; SG 22/12/14 -rco 185/14 ; y 16/12/14 -rco 263/13) >>; y que << Tampoco cabe olvidar que «... la actuación conforme a las exigencias de la buena fe es un principio general positivizado en el referido



art. 7 CC , precepto al que la doctrina atribuye cualidad de norma cuasi-constitucional, en tanto que constituye el límite institucional o intrínseco de todo derecho subjetivo, de toda situación de poder jurídico, cualquiera que sea la calificación jurídica que el mismo tenga [derecho; facultad], hasta el punto alcanzar incluso a los derechos fundamentales contemplados en la CE [...]; de manera que a la hora de determinar la licitud o ilicitud del ejercicio del derecho -incluso fundamental, repetimos-, es la buena fe a la que hay que atender para determinar el ámbito de actuación permitido. En palabras del Tribunal Constitucional, la buena fe «es pauta y criterio general para el ejercicio de los derechos, y también para» los reconocidos como fundamentales, respecto de los que se presenta como «condicionamiento» o «límite adicional» [...]. De manera que -ello es una consecuencia obvia- con mayor razón ha de entenderse que el ejercicio de cualquier otro derecho -como el del empresario a proceder a la [...] [modificación de condiciones de trabajo] en las situaciones legalmente previstas- ha de entenderse también condicionado/limitado por las exigencias de la buena fe, de acuerdo a una interpretación acomodada a los valores constitucionales» (STS SG 17/07/14 -rco 32/14 -, FJ 5.2) >>.

b) Respecto a los precedentes sobre la buena fe en la doctrina de la Sala, recuerda que << Aun partiendo de la base de que la proyección del deber de buena fe sobre el curso de las negociaciones por fuerza ha de ofrecer un casuismo que dificulta notablemente las formulaciones generales, la Sala -tanto en procesos de despido colectivo como de MSCT- ha efectuado algunas declaraciones que nos han de servir de orientación en el caso. Singularmente: **a)** que en «el marco de esa obligación de negociación de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, más tampoco hay en el texto legal imposición formal alguna al respecto, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información» (SSTS 30/06/11 -rco 173/10 ; SG 26/03/14 -rco 158/13 ; y SG 22/12/14 -rco 185/14); **b)** que «configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones» (STS SG 18/02/14 -rco 74/13 , FJ 6.2 ; y SG 21/05/14 -rco 249/13); **c)** que la carencia de buena fe que está ligada a la ausencia de un verdadero periodo de consultas, por lo que la mala fe ha de excluirse cuando se cumplen los deberes de información, se producen numerosas reuniones [diez] y hay variación sobre las iniciales de la empresa (STS SG 21/05/14 -rco 249/13); y **d)** por el contrario, ha de apreciarse la falta de buena fe cuando se da la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio (SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 ; SG 21/05/14 -rco 162/13 ; y SG 22/12/14 -rco 185/14) >>; añadiendo, por otra parte, que <<... el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir (recientemente, SSTS 17/05/11 -rco 147/10 ; 20/05/13 -rco 258/11 ; y 21/10/13 -rco 104/12) >>. En resumen, cabe indicar sobre este extremo que << **a)** ... la obligación de negociar no comporta la de convenir; y **b)** de lo que se trata es que los representantes de los trabajadores «conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo» (así, SSTS SG 18/07/14 -rco 303/13 ; y 16/12/14 -rco 263/13) >>.

c) Con relación a las causas motivadoras de la decisión empresarial y a su control jurisdiccional, se recoge la jurisprudencia constitucional contenida en la STC 8/2015 , señalando que <<... hemos de matizar a la vista de la más reciente doctrina constitucional sentada en torno al ajuste de la Ley 3/2012 a la Carta Máxima, con la doble consecuencia de reforzar argumentalmente el control judicial de la exigencia de acreditación de la causa y consiguientemente de rechazar la degradación de condiciones laborales en términos a que posteriormente haremos referencia. En efecto, sostiene el TC que en la interpretación de la norma de que tratamos - art. 41.1 ET , en redacción dada por el art. 12.1 de la Ley 3/2012 - "se puede tomar en consideración la definición de las «razones económicas, técnicas, organizativas y de producción» que se lleva a cabo en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores..., como son: el art. 47 (en materia de suspensión del contrato o reducción de jornada), el art. 51 (con relación al despido colectivo) o, en fin, el art. 82.3 (respecto de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo). De esta manera, el legislador no sólo ha orientado suficientemente la labor del aplicador, sino que ha otorgado suficientes elementos valorativos para la realización de un control judicial de la aplicación de la norma, como se ha dicho, pleno y efectivo" (STC 8/2015, de 22/ Enero , FJ 4.b, «in fine»). Planteamiento con el que el intérprete máximo de la Constitución, haciendo una lectura del precepto ajustada a la tutela judicial efectiva, parece apuntar -en materia de MSCT- a la exigibilidad de los mismos presupuestos de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios» [en medios o instrumentos de producción, sistemas y métodos de trabajo; y demanda de productos o servicios] a que se refieren los referidos arts. 47, 51 y 82.3 ET ; siquiera -entendemos nosotros- el nivel de exigencia no puede ofrecer la misma intensidad en las MSCT que en los otros supuestos, tanto porque el TC atribuye un valor meramente orientativo a los preceptos a que se remite, cuanto por elemental respeto a la literal redacción del art. 41.1 ET , que califica como causas suficientes -económica, técnica, organizativa o de producción- a «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa» >> y que << En definitiva, tras la interpretación constitucional del precepto examinado, hemos de entender que la MSCT no se presenta como un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, sino una medida racional para corregir



deficiencias en los diversos planos -económico, productivo, técnico u organizativo- que el art. 41.1 ET contempla >>.

d) La distinción entre la finalidad y límites del poder empresarial respecto a las denominadas medidas de flexibilidad externa e interna, se resalta afirmando que << La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo [«flexibilidad externa» o «adaptación de la plantilla»] que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo [«flexibilidad interna» o «adaptación de condiciones de trabajo»]. La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la «libertad de empresa» y de la «defensa de la productividad» reconocidas en el art. 38 de la Constitución, se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de «reestructuración de la plantilla», la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al trabajo» de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional >>.

e) Finalmente, siendo de especial interés en cuanto ahora afecta, se distingue entre la documental que ha de aportarse en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y/o reducción de jornada con relación a los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, señalando que <<... es claro que la documentación a aportar no puede ser obviamente la que el legislador refiere con todo detalle en el RD 1483/2012 [29/Octubre], para los PDC y los PSCRJ, siendo así que el presupuesto causal de éstos es muy acusado, en tanto que requiere «crisis» empresarial que se pretende «prevenir» o «superar» en los cuatro aspectos ya clásicos [económico; técnico; productivo; organizativo]; mientras que en la MSCT, si atendemos a la doctrina sentada por la referida STC 8/2015 y la ajustamos a la literalidad del art. 41.1 ET [se consideran causas justificativas -repetimos- «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa»], no se requiere propiamente una «crisis», sino tan sólo un panorama similar aunque rebajado de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios», así como la razonable posibilidad de «mejorar» aquellos aspectos con medidas idóneas y proporcionadas. Pero también es claro que la relación documental que el Reglamento efectúa puede servir de elemento orientativo para que en algún caso -y en atención a las singulares circunstancias- haya de considerarse razonablemente impuesta la aportación de unos u otros documentos, muy particularmente cuando se aleguen causas económicas, y en todo caso siempre bajo el prisma de la obligada buena fe y con la finalidad puesta en la posible consecución de un acuerdo >>.

3.- En el presente caso, – en el que no existe solapamiento sino sucesión temporal entre las medidas flexibilizadoras internas y externas precedentes finalizadas con acuerdo y la actual finalizada sin acuerdo y no existe pacto en ninguna de las primeras que impidiera en el futuro adoptar medidas de suspensión de contratos y/o de reducción de jornada como las ahora impugnadas (a diferencia de lo que acontecía en los supuestos analizados, entre otras, en las SSTs/IV 12-marzo-2013 -rco 30/2012, 18-marzo-2014 -rco 15/2013 Pleno, 26-marzo-2014 -rco 86/2012 Pleno, 17-julio-2014 -rco 32/2014 Pleno, 29-septiembre-2014 -rco 271/2013 Pleno, 16-junio-2015 -rco 273/2014 Pleno) –, la sentencia recurrida, – como también pone de evidencia el Ministerio Fiscal en su informe –, distingue claramente en sus hechos probados las circunstancias concurrentes en los distintos periodos temporales, y en el especial en el último de ellos, y luego razona las diferencias detalladamente en su fundamento de derecho octavo, afirmando, entre otros extremos, que << La documentación presentada en los tres expedientes no es coincidente, en el primer ERTE de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada en la memoria explicativa se recogen las causas motivadora de las medidas pretendidas, las medidas colectivas solicitadas y los objetivos que se pretenden con estas medidas, en el segundo ERE de extinción ... se aportó memoria explicativa de las nuevas causas concurrentes, cuentas anuales auditadas 2011 y 2012 y cuentas provisionales ejercicio 2013 (balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2013 del periodo de enero a marzo) y documentación fiscal: IVA, (2011, 2012 y enero a marzo de 2013) y plan de recolocación externa >> y que << En el último ERTE que es objeto de este procedimiento la empresa aportó memoria explicativa de las nuevas causas concurrentes; modelo 303 -2012 y 2013; modelo 390 -2012 cuenta de pérdidas y ganancias y balance de situación a 30 junio 2013; cuentas auditadas del año 2011 y cuentas auditadas del año 2012 >>, concluyendo, con remisión a los detallados datos económicos existentes en los HPs, no cuestionados por el Sindicato ahora recurrente, que <<... cuando se presentó el ERE de extinción en junio de 2013 la situación económica de la empresa RMD reflejaba en su dato de facturación que era mala y su evolución prevista era peor y cuando se presentó el ERTE de suspensión y reducción en agosto de ese año la situación económica de la empresa era peor y su evolución prevista aún más negativa >> y que << Así las cosas, es claro que nos encontramos ante una situación económica negativa objetivada y cierta y ante causas productivas frente a las cuales puede reaccionar el empresario por estar legalmente amparado para ello, adoptando la medida aquí controvertida que razonablemente debe de estar en conexión con esa situación económica negativa y esas causas productivas en que se halla la empresa y por tanto al concurrir todos los



requisitos para considerar procedente la decisión empresarial de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas y productivas >>.

4.- Lo anterior, sobre la aportación documental racionalmente suficiente y distinta en relación con los anteriores procedimientos de extinción y de suspensión referidos con reflejo detallado en los incuestionados HPs y con explicación razonada en los fundamentos de derecho, unido a que en el periodo de consultas no constan requerimientos sobre una mayor aportación documental y que, además, durante el mismo la empleadora aceptó propuestas formuladas por la representación de los trabajadores, como las que se detallan en el HP 8º (en especial, la empresa se comprometió " a complementar hasta el 70% de los salarios - complementando la prestación por desempleo " y a que " ningún trabajador sobrepase en los seis meses de suspensión en este expediente -no se computarán para estos seis meses el tiempo de suspensión o reducción del anterior expediente-, salvo en la planta de caucho "), obliga a concluir que durante el periodo de consultas los representantes de los trabajadores tuvieron la información necesaria sobre la medida y sus causas, conociendo, por tanto, la intención empresarial y sus razones, y pudiendo participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo, por lo que cabe entender que ha existido buena fe; debiendo desestimarse este motivo del recurso.

CUARTO.- 1.- El Sindicato recurrente, en su segundo motivo de impugnación, denuncia que por la parte empresarial no se determinaron los exigibles, legal y reglamentariamente, criterios para la designación de los trabajadores afectados por la decisión empresarial de suspensión de contrato o de reducción de jornada.

2.- Aun referida esencialmente a los despidos colectivos, pero aplicable por analogía a los demás procedimientos colectivos en que se exigible la fijación de los criterios para la designación de los trabajadores afectados por la decisión empresarial de suspensión de contrato o de reducción de jornada, es dable recordar ahora la jurisprudencia de esta Sala, como se efectúa, entre otras, en la STS/IV 18-julio-2014 (rco 303/2013 Pleno), señalando que:

a) << La aportación empresarial al inicio del período de consultas de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, se constituye ... en una exigencia formal ineludible, cuyo incumplimiento debe comportar la nulidad del despido al impedir que el periodo de consultas cumpla con su finalidad; dado, además, que conforme al art. 4 Convenio 158 OIT "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio", de modo que los criterios deben permitir establecer la oportuna relación de causalidad entre las medidas y la afectación concreta a los trabajadores. Una real ausencia de criterios de selección, devaluará la negociación en el período de consultas, en cuanto los representantes de los trabajadores no podrán ofertar o contraofertas a las medidas empresariales, haciendo inútil el objetivo finalístico de período de consultas y el posterior y oportuno control judicial; debiendo recordarse que, conforme al art. 6 Directiva 98/59/CE, "Los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva" >>.

b) << La importancia de la existencia en tiempo oportuno de tales criterios para la determinación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, ha sido puesta de relieve por la jurisprudencia de esta Sala, destacando, entre otros extremos, que:

a) Aun aceptando su flexibilización en atención a todas las circunstancias concurrentes y teniendo especialmente en cuenta la existencia, en el caso enjuiciado, de una concreta relación de trabajadores afectados que completaba la expresión "de una forma un tanto genérica" de los criterios contenidos en la Memoria, y la adición empresarial en las reuniones de criterios complementarios sin que en las correspondientes actas "aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios", se ha puesto de relieve que <<La norma 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 ..., optando así por una segunda manera de información directa, la que en este punto se contenían en art. 8 del entonces vigente Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, en el que se exigía "c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo">> y que <<Ciertamente que el art. 51.2 e) ET, en la redacción aplicable al caso contenida en el RDL 3/2012 y también en la posterior Ley 3/2012, 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, pues, obvio, no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de



trabajadores que otra, como la demandada, que solo tenía 58 empleados, y los despidos afectarían en principio a 24 de ellos -finalmente a 17-. Además en ella la prestación de servicios por los afectados se regía por aquellas particularidades tan específicas ... que indudablemente hacían mucho más complicada la exacta precisión de esos criterios, razón por la que en la forma expresada se han de considerar suficientes, teniendo en cuenta también que en el acta de la reunión del día ... la empresa entregó mayores concreciones sobre los discutidos criterios de afectación, lo que, de hecho, fue uno de los factores que determinó la realización de una última reunión en el día siguiente..., sin que en ninguna de las dos actas aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios>> (STS/IV 18-febrero-2014 -rco 74/2013 , Sala General, voto particular).

b) Igualmente, en la STS/IV 25-junio-2014 (rco 273/2013 , Pleno), y, en cuanto ahora afecta, se analiza un supuesto en el que aunque existía una "inicial imprecisión" de los trabajadores afectados, posteriormente se fueron concretando, lo que fue asumido por el banco social. En la citada sentencia se pone de relieve la trascendencia de la aportación documental empresarial al inicio del periodo de consultas (arts. 51.2.b ET y 3.b RD 1483/2012), de suerte que los representantes de los trabajadores << puedan afrontar el periodo de consultas adecuadamente, en consonancia con el mandato del art. 3.2 de la Directiva 98/59/CE ... No puede olvidarse que ese periodo de consultas se proyecta, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias (STS/4ª/Pleno de 20 marzo 2013 rec. 81/2012)>>, que << el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis caso por caso. La nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 ET >>, concluyendo que << En el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación -la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos- que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados ... La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo >>.

3.- Es cierto que en el presente caso existe una posible discrepancia entre el HP 9º in fine con referencia a la comunicación inicial de la apertura del periodo de consultas y al Informe de la Inspección de Trabajo (" En cuanto a los criterios de designación de los trabajadores afectados, no se especifican en la comunicación efectuada. Se da por reproducido el referido informe que obra en autos -expediente administrativo NUM000 ") y el HP 6º en el que si consta que en la Memoria explicativa también entregada a los representantes de los trabajadores al inicio del periodo de consultas consta que figura " listado de trabajadores empleados en el último año y de trabajadores afectados por las medidas de suspensión y reducción "; y, por su parte, en el FD 6ª se razona, en esencia, con relación a los afectados por la suspensión de contratos que <<... en este apartado de la memoria se hace constar en lo que se refiere a la suspensión temporal de contratos de trabajo, las categorías profesionales y las paradas que afectan a cada persona y a cada sección en cada uno de los dos centros de trabajo afectados por la medida >> y respecto a los afectados por la reducción de jornada que <<... aparecen concretados, el departamento y el nombre de los trabajadores así como la reducción de jornada afectada por cada uno de los dos centros de trabajo afectados >>; concluyendo que << La Sala considera que la información facilitada por la empresa en el aspecto que nos ocupa, supera el juicio de suficiencia, máxime si se tiene en cuenta que la misma iba acompañada de la relación nominativa de los trabajadores afectados, lo que permitía al órgano unitario verificar si en su designación se atendía o no a los criterios explicitados en la comunicación de apertura del periodo de consultas >> y que << La actuación de la Administración laboral, y de los representantes de los trabajadores, respaldan esa conclusión. La primera, no requirió a la empresa para que subsanase la supuesta falta de concreción de los criterios de selección, en los términos previstos en el artículo 19.4 del RD 1483/2012 , y sólo en el informe emitido con posterioridad a la adopción de la decisión hizo alusión a tal deficiencia. Por su parte, el Comité de empresa no hizo mención alguna al respecto en el desarrollo del periodo de consultas >>.

4.- La circunstancia de que los criterios de designación de los trabajadores afectados no se especificaran en la comunicación inicial de la apertura del periodo de consultas como exige expresamente el art. 17.2.e) del Real Decreto 1483/2012 (" La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos: ... e/ Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada "), aunque si en la Memoria también exigible y que fue entregada conjuntamente con dicha inicial comunicación (" La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado " - art. 17.2 in fine RD 1483/2012), no es un defecto al que pueda darse la trascendencia adecuada para originar la pretendida nulidad del procedimiento de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas y de producción, tanto más cuanto la determinación efectuada



cabe entenderla suficiente y no fue cuestionada por la representación legal de los trabajadores durante el período de consultas, por lo que debe ser desestimado este motivo del recurso.

5.- Por todo lo expuesto, y de conformidad también con lo informado por el Ministerio Fiscal, debe desestimarse el presente recurso casacional; sin costas (art. 235.2 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 ordinaria interpuesto por la "FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS", contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 10-febrero-2014 (autos 415/2013), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de la ahora recurrente, a la que se adhirió MCA-UGT, contra la entidad "RECUPERACIÓN MATERIALES DIVERSOS, S.A.". Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ,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.

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.