



Roj: **STSJ CLM 2204/2016 - ECLI:ES:TSJCLM:2016:2204**

Id Cendoj: **02003340012016100646**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **22/06/2016**

Nº de Recurso: **1/2016**

Nº de Resolución: **862/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS RENTERO JOVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 2204/2016,**
STS 3906/2017

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00862/2016

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax : 967 596 569

Equipo/usuario: FPB

NIG : 02003 34 4 2016 0007152

Modelo: N02700

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000001 /2016

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: Bartolomé

ABOGADO/A: ANTONIO NAVARRO GARCIA

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

DEMANDADO/S D/ña: CAFESTORES S.A.U.

ABOGADO/A : IRENE ZAMORA OLAYA

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

Magistrado/a Ponente: Ilmo. Sr. D JESUS RENTERO JOVER

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. PEDRO LIBRAN SAINZ DE BARANDA

D. JESUS RENTERO JOVER



D. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO

En Albacete, a 22 de junio de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltrmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 862/16

Vistos por esta Sala los autos de la Demanda de impugnación de Despido Colectivo seguidos entre, de una parte, como demandante, por D. Bartolomé en representación de los trabajadores del Centro de trabajo de Almansa de la empresa "CAFESTORE S.A.U.", y de otra dicha empresa "CAFESTORE S.A.U." como demandada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En fecha 7-3-2016 se presentó ante esta Sala por D. Bartolomé en su calidad de representante de los trabajadores, Demanda de Conflicto Colectivo en impugnación del Despido Colectivo decidido por la empresa "CAFESTORE S.A.U.", respecto de la plantilla de trabajadores del centro de Almansa de la misma, en la que solicitaba la declaración como Nula de dicha decisión extintiva, o subsidiariamente, como no ajustada a derecho. A dicha demanda acompañaba, entre otra documentación, Certificación de la Oficina Pública de Registro de Elecciones Sindicales de Albacete, acreditativa de su condición de representantes electo de los trabajadores como Delegado de personal.

SEGUNDO .- Mediante Decreto del Sr. Letrado de la Administración de Justicia de esta Sala de fecha 9-3-2016 se admitió la Demanda presentada, se asignó Magistrado-Ponente según el turno preestablecido, se acordó requerir a la empresa demanda para que aportara la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo, preferentemente en soporte informático, se ordenó al empresario que en cinco días, notificara a los trabajadores afectados de la existencia del proceso, con la finalidad de indicar a la Sala un domicilio para notificaciones de la Sentencia, se acordó recabar de la autoridad laboral la copia del expediente administrativo relativa al despido colectivo, y se acordó señalar día para la celebración del acto de juicio.

TERCERO .- Mediante escrito de fecha 22-3-2016, por parte de la representación letrada de la empleadora "CAFESTORE S.A.U.", se procedía a aportar las actas del período de consultas requeridas, así como se aportaba copias de los burofax enviados a los trabajadores comunicándoles la existencia del procedimiento de despido (folios 80 a 118, 639 a 671).

CUARTO .- Mediante Diligencia de Ordenación de 31-3-2016 se tuvo por presentado el anterior escrito, y por recibido de la Autoridad Laboral el expediente de regulación de empleo requerido, que dado su volumen se puso a disposición de las partes en Secretaría del Tribunal.

QUINTO .- Mediante escrito presentado en fecha 6-4-2016, la trabajadora D^a Manuela comunicaba, a través de su Letrada, su interés en que se le notificara la Sentencia al domicilio que indicaba, lo que se tuvo por presentado así como acta de otorgamiento de poder, accediéndose a ello mediante Diligencia de Ordenación de 7-4-2016.

SEXTO .- Mediante escrito presentado en fecha 12-4-2016, por la representación letrada de la empresa demanda se procedió a aportar anticipadamente la prueba requerida, consistente en fotocopias de recibos de salarios de los trabajadores afectados por el despido colectivo impugnado, con firma y sello de la empresa (folios 127 a 336 de los autos), de lo que se acordó, mediante Diligencia de Ordenación de 12-4-2016, su unión a los autos, con traslado de las copias a las partes personadas.

SEPTIMO .- El día señalado para ello se celebró el acto de juicio oral, como es de ver en la grabación de dicho acto, ratificándose la demanda, oponiéndose la demandada, proponiéndose respectivamente, la prueba documental y de interrogatorio, y la documental y la testifical, practicándose dichas pruebas, pasando al trámite de alegaciones, y quedando los autos vistos para Sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Con fecha 14-1-2016, la empresa "CAFESTORE S.A.U." (a partir de ahora, "la empresa") comunica, por escrito de esa fecha, a la representación de los trabajadores de la misma en el Área de Servicio de Almansa, la intención de iniciar los trámites de despido colectivo, al haber transcurrido, indica, siete días desde que



se comunicó dicha intención el 28-12-2015 (así obra al folio 41, que se adjunta con el escrito de Demanda), sin que se le hubiera comunicado la composición de la comisión representativa (folio 39), comunicación no negada de contrario, pese a no estar firmado el recibí por el Delegado de Personal, D. Bartolomé, presentado junto con el escrito de demanda, y obrante también, con firma de haberlo recibido el Delegado de Personal ese día 14-1-2016, en la copia del expediente administrativo enviado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Albacete en 23-3-2016), citando la empresa, mediante dicho escrito, para una primera reunión para el día 26-1-2016.

SEGUNDO. - Dicho expediente de despido colectivo se dice tramitado por causas productivas y organizativas (mismo documentos antes citados).

TERCERO. - Ese inicio del procedimiento de despido colectivo fue comunicado por la empresa a la Autoridad Laboral, mediante impreso homologado, el día 14-1-2016, en el que se indicaba como número total de trabajadores de la empresa en toda España el de 546, y como afectados, únicamente en el centro de trabajo de Almansa, la totalidad de los 13 trabajadores de mismo, y como motivo de dicho despido colectivo, causas organizativas y de producción (páginas 361 a 364 de los autos). La Jefatura del Servicio de Trabajo de la Dirección Provincial de Albacete, envió en 19-1-2016 oficio a la empresa respecto a incidencia advertidas en dicha comunicación (folio 481), lo que fue contestado y subsanado mediante escrito presentado por la Apoderada de la empresa, fechado en 26-1-2016 (folios 483-488).

CUARTO. - A dicha comunicación a la Autoridad Laboral se acompañaba copia de contrato de cesión entre la empresa demandada y "AUTOGRILL ESPAÑA S.A.", titular del establecimiento de hostelería sito en el Área de Servicio de Almansa donde prestaban sus servicios los trabajadores afectados (folios 382 a 401), una Memoria económica firmada por el Responsable de Administración de "Cafestore SAU" (folios 432 y 432), y una Memoria explicativa, firmada por la Apoderada de la empresa D^a Tarsila (folio 367 a 381), que acaba con las siguientes conclusiones:

"El centro de trabajo de Almansa viene siendo afectado negativamente en su productividad por una serie de factores que han sido causa de la situación de pérdidas actual que atraviesa el centro, y que está presente desde el año 2008.

Concretamente, la empresa viene sufriendo en su centro de trabajo de Almansa una reducción de clientes como consecuencia del menor tráfico de la autovía registrado sobre todo a partir de 2011. Esta reducción se ha continuado produciendo durante todos los años hasta el 2015. Este hecho, unido a la apertura de otro restaurante a tan solo 30 kilómetros del centro de venta de Almansa, y a la inauguración de la línea de AVE Madrid-Alicante en junio 2013, han sido desencadenantes de la situación constante y creciente de pérdidas del centro durante 8 años.

Fruto de estos factores, el centro de trabajo de Almansa se ha visto afectado drásticamente en su productividad. La demanda de productos y servicios del centro de Almansa se ha visto reducida de forma creciente desde el año 2008, y en consecuencia, se han visto afectados sus ingresos y sus resultados económicos. Dándose una situación de pérdidas, que exige la adopción de medidas organizativas que llevan la necesidad de proceder al cese anticipado en su explotación.

La empresa plantea el cierre del centro de trabajo de Almansa con fecha 16/2/2016, lo que afecta a los trece trabajadores que actualmente prestan servicios en el mismo".

QUINTO. - Con dicha documentación se acompañaba también un llamado Informe Técnico Operativo sobre la situación del centro de trabajo del Área de Servicio de Almansa, fechado en 29-12-2015, firmado por el Responsable de la Zona Levante-Sur de dicha empresa, que lo ratificó en el acto de juicio oral, que concluye con que "se ve avocada a proceder a la resolución anticipada del contrato de cesión temporal de la explotación del Área de Servicio de Almansa firmado con AUTOGRILL ESPAÑA (que en algún documento aparece identificada como AUTOGRILL IBERICA) el 26 de abril de 2005, con fecha de cierre del establecimiento el 16 de febrero de 2016. En consecuencia, debe proceder al cierre del centro de trabajo y a la extinción de las relaciones laborales de los trece trabajadores que prestan servicios en este centro".

SEXTO. - Obra Documento Resolutorio del Contrato de cesión de 20-4-2005, suscrito entre AUTOGRILL ESPAÑA S.L.U. y CAFESTORES S.A.U., suscrito en 12-1-2016 por representantes de ambas empresas, como Anexo 6 de la documentación enviada por la Autoridad Laboral, mediante el que se acuerda entre ambas partes poner fin a dicho contrato de cesión, resolviéndolo con fecha 16-2-2016 (Estipulación Primera de dicha documento).

SEPTIMO. - En fecha 26-4-2013 se inició un expediente de inaplicación de condiciones salariales del Convenio Colectivo aplicable de Hostelería de la Provincia de Albacete al centro de trabajo, llegándose a un Acuerdo entre la empresa y el Delegado de Personal de los trabajadores, en fecha 26-4-2013, por la mala situación económica de la empresa, pactando no aplicar los importes salariales contenidos en dicho Convenio Colectivo, sino los

preacordados, tras su posterior ratificación en asamblea de trabajadores, realizada en 30-4-2013 (folios 19 a 26), lo que se mantendría durante el período de duración del citado Convenio y de su prórroga (punto tercero del acuerdo), lo que fue comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral, a los efectos del artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores (folio 29). El mencionado descuelgue salarial se ha venido aplicando hasta la fecha de los despidos (hecho cuarto de la demanda, no contradicho expresamente de contrario).

OCTAVO. - Se realizaron reuniones entre la representación de la empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores del centro de Almansa, acompañados de sus respectivas personas asesoras. La primera de ellas el día 21-1-2016, de la que se levantó Acta (folio 42 a 44), en la que la empresa ofrece dos puestos de trabajo correspondientes a dos vacantes existentes en la empresa, uno en Santomera (Murcia) y otro en Cáceres, manifestando que no tenía previsión de incrementar la cuantía de la indemnización legal, y que se devolvía el centro de trabajo, procediéndose a dar de baja todos los servicios.

La segunda reunión se produjo el día 26-1-2016, manifestando la parte social que no se había aportado informe técnico válido ni otra documentación, que la empresa entiende que sí, y que la otra documentación le será entregada la próxima reunión, no aceptando los trabajadores las dos vacantes, por exigir un cambio de domicilio, manifestando la empresa que el centro de Almansa es totalmente deficitario (folios 45 a 47).

La tercera reunión, según acta sucinta, se realizó el 3-2-2016, en la que la representación de los trabajadores manifiesta que no se ha aportado la documentación que justifique la causa económica para cerrar el centro de trabajo, alegando al empresa que las causas no son económicas sino productivas, ofreciendo mejorar la indemnización a 22 días de salario, lo que no es aceptado (folio 48).

Finalmente, la cuarta reunión se celebra el día 10-2-2016, en la que la empresa ofrece llegar a una indemnización de 23 días, y que también acaba sin acuerdo, y con ello, concluye el periodo de consultas (folio 49).

NOVENO .- Con fecha 15-2-2016, la apoderada de la empresa, D^a Tarsila , procede a entregar al Delegado de Personal la siguiente carta:

"Como usted conoce, el pasado día 10 de febrero de 2016 concluyó sin acuerdo el período de consultas relativo al Expediente de Regulación de Empleo presentado por la Compañía el pasado 14 de enero de 2016. Es por ello que, dentro del plazo establecido en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores , la Empresa procede a poner en su conocimiento la decisión que la misma ha tomado.

En concreto, la Compañía ha tomado la decisión de proceder al despido objetivo de los 12 trabajadores que se muestra a continuación, por las causas que han sido tratadas en el mencionado periodo de consultas, del que usted ha formado parte, y que quedan detalladas en las cartas entregadas a los mismos, copia de las cuales se le entregan a usted en el día de hoy".

Sigue a continuación la lista de trabajadores afectados con sus datos laborales, y se concluye indicado que: "Los despido se harán efectivos en el día de hoy, lunes 15 de febrero de 2016. Se ha citado para ello a todos los trabajadores pudiendo usted estar presente en la entrega de documentación de despido a los mismos" (folios 50 y 51 de los autos, y expediente administrativo)

DÉCIMO .- El contenido de las cartas de despido, iguales para todos los afectados, fechadas el indicado día 15-2-2016, en la que los respectivos receptores han firmado con un "no conforme", comienza con el siguiente texto:

"Mediante la presente ponemos en su conocimiento la decisión adoptada por la dirección de la empresa CAFESTORE S.A.U. (en adelante empresa) de proceder a su despido por razones objetivas de carácter productivo y organizativo, de conformidad con el artículo 52,c), en relación con los artículos 51 y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ".

El contenido de tales cartas, al que la empresa acompañaba para cada trabajador un recibo de finiquito, firmando en su recepción con un "no conforme", recibo salarial, certificado de empresa y fotocopia de cheque bancario, obra entre los folios 496 y 603, y se tiene por íntegramente reproducido.

DECIMOPRIMERO .- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió Informe, dirigido a la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresa y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, con fecha de salida 4-3-2016, que obra a los folios 607 a 611 de los autos, y que se tiene por reiterado, que concluye en su apartado 3 en los siguientes términos: "Se estima que no procede el Expediente por despido colectivo. Se estima que la empresa renuncia al mismo, al optar expresamente por el despido por causas objetivas. No obstante, no se aprecia negociación de mala fe por ninguna de las partes" (folio 611).



DECIMOSEGUNDO .- Por la empresa se ha presentado fotocopia de cuentas auditadas de los años 2010 a 2015, que no han sido ratificadas en el acto de juicio oral (folios 736 a 1026), de las que destaca la inexistencia de pérdidas a nivel global de la empresa.

DECIMOTERCERO .- No se han aportado pruebas objetivas que acrediten la disminución del tráfico de vehículos en la autovía donde está la Estación de Servicio en la que la empresa demandada presta el servicio, ni antes ni después del funcionamiento del AVE entre Alicante y Madrid.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En cumplimiento de la exigencia del artículo 97,2 LRJS , se hace constar que los hechos que han sido declarados como probados, se han extraído de la valoración razonada de los medios de prueba expresamente aludidos en cada uno de ellos, realizada por el Tribunal de conformidad con la Ley de Enjuiciamiento Civil.

SEGUNDO .- Con carácter general, procede señalar que, la regulación actual de los Expedientes de Regulación de Empleo extintivos se encuentra, básicamente, en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y, con valor reglamentario, en el Real Decreto 1483/2012, de 29-10-12, a lo que cabe añadir, con el valor prevalente que le es propio, la Directiva 98/59 de 20-7-98, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y por supuesto, en la interpretación jurisprudencial de los tribunales de todo este conglomerado normativo. De esta regulación, puesta en relación con el supuesto al que se debe de dar respuesta, procede destacar lo siguiente:

1) Según el artículo 51,2, quinto párrafo ET , en el escrito de apertura del período de consultas se consignarán los siguientes extremos:

"La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo".

En el artículo 4 del Real Decreto 1483/12 , se señala de otra parte que:

"1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.



2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. 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".

Lo que debe de ser interpretado y entendido, además, en relación con el contenido del artículo 2 de la Directiva 1998/59 .

2) De otra parte, el período de consultas, dada la plantilla de trabajadores del centro de trabajo afectado, inferior a 50, será de 15 días (artículo 51,2 ET , primer párrafo), debiendo de fijarse un calendario de consultas a su apertura (artículo 7,2 RD 1483/12).

3) Finalmente, el artículo 124 LRJS señala que:

"1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal .

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas".

TERCERO. - Varias cosas deben de ser resueltas, partiendo del contorno litigioso decidido por las partes. La primera de ellas, la de la acreditación de la causa justificadora del despido colectivo, y de la proporcionalidad y razonabilidad de la medida adoptada a ello anudado, relacionándolo con la veracidad de la propia causa esgrimida, el cumplimiento de las exigencias legales en la tramitación del mismo, y la repercusión de todo ello sobre la calificación, a efectos de legalidad, tanto de la propia decisión extintiva, como del instrumento de notificación de la misma.

1.- En relación con lo primero, entiende esta Sala que no se ha logrado acreditar por la demandada la veracidad de concurrencia de una causa productiva para el despido colectivo pretendido (que supone, conforme al artículo 51,1 ET , que se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado) u organizativa (que supone que se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, mismo artículo 51,1 ET) que, en sí misma, sea la motivación de la decisión extintiva, que alcanza la repercusión mayor de cierre total del centro de trabajo. En ese sentido, debe resaltarse que la prueba aportada, aunque ratificada, procede de personal de la propia empresa, lo que la hace endeble, y se contrapone con otros medios de prueba



-como el Informe de la Inspección de Trabajo- y de diversas alegaciones, sin que exista una intervención pericial externa, ni documentos externos, ni informes oficiales. Y todo ello sin que aparezca ahora, tras la reforma laboral de 2010, como elemento necesario que tales medidas vayan encaminadas a intentar el mantenimiento de la empresa -en el caso, del centro de trabajo-, aunque sin duda, sea objeto a tener en cuenta a la hora de una adecuada valoración de los aspectos concurrentes, que no basta con su verificación desde una perspectiva puramente formal (así, entre otros Falguera Baró), pues malamente se puede considerar que un cambio en los métodos de trabajo sea el de la desaparición del propio centro de trabajo, en cuanto que dicha causa parece que, razonablemente, va encaminada a admitir modificaciones para el mantenimiento rentable de la actividad, no para su desaparición.

Atendiendo a lo anterior, ya no cabría entrar en el juicio de proporcionalidad o razonabilidad (STS de 27-1-2014), entre las causas alegadas y el alcance de la medida adoptada, lo que no es semejante a una valoración de la oportunidad de la medida, o juicio de optimización (STS de 20-10-2015), que es propia del poder empresarial. Lo que entiende este Tribunal que realmente ocurre es una situación de índole estrictamente económica, si bien se la pretenda envolver bajo la apariencia de otras motivaciones distintas, lo que es una causa previsiblemente subyacente en buena parte de los supuestos en que se alega causa técnica, organizativa o de producción, lo que es de difícil deslinde de su repercusión económica. Sin que en el caso, ni se haya alcanzado acreditación como motivo real y con envergadura, de un cambio numérico sustancial en el uso de la autovía por vehículos, consecuencia de la entrada en funcionamiento del AVE, sobre lo que no hay datos objetivos procedentes de la DGT u otro organismo independiente, ni tampoco está rodeado de una especial razonabilidad general no necesitada de especial constatación, en cuanto sí que es notoriamente conocido el tráfico por dicha vía, que incluye numerosos vehículos particulares, de transporte de mercancías y de viajeros, y es conocida una disminución del número de trenes, posible consecuencia precisamente de la entrada en funcionamiento del AVE. Lo que conduce a que no aparezca como motivación aceptable dicha circunstancia, si no se acredita fehacientemente, más allá de que, efectivamente, puedan haber disminuido los ingresos del centro, lo que ya es una causa estrictamente económica, que en ese caso, exige una toma en consideración de la situación global de la empresa, y no solo de la particular del centro de trabajo.

2.- En relación con el cumplimiento, de buena fe, de las exigencias legales para poder acudir a un despido colectivo, y por ende, de un adecuado período de consultas (artículo 51,2 ET), con la finalidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, no es cuestionable que, conforme al relato fáctico, se ha cumplido por la empresa con los trámites de comunicación a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, y de inicio de las reuniones, hasta un total de cuatro, de las que se levantó la pertinente acta. Pero resulta que la empresa, antes incluso del inicio del procedimiento, ya había comunicado a la titular del establecimiento, a AUTOGRILL ESPAÑA, en 12-1-2016 (hecho probado sexto) que cancelaba el contrato de cesión, lo que quiere decir que no cabe considerar que se acudía por la misma al trámite de consultas de buena fe (artículo 51,2,g) ET), si ya estaba tomada, en lo esencial y de modo ineluctable, la decisión del cierre del centro. Lo que implica la ausencia de voluntad empresarial de entablar un verdadero proceso de negociación, en cuanto que la decisión ya estaba adoptada y comunicada a la titular del negocio cedido (como, para otro caso de incumplimiento de tales exigencias de buena fe, entendió la STS de 29-12-2014).

A lo que debe añadirse, tal y como antes se ha mencionado, que tampoco es proceso negociador de buena fe el intentar utilizar una causa presunta, encubriendo la real, con la pertinente consecuencia de no aportarse ni valorarse la documentación necesaria para la que, realmente, ha motivado la decisión extintiva colectiva.

3.- Debe además añadirse que, aunque no sea exactamente lo mismo, debe tenerse también en cuenta que cuando se toma la decisión extintiva, y se inician los trámites para el pretendido despido colectivo, aún regía el descuelgue salarial pactado, acogido al artículo 82,3 ET . Que, si bien no sea técnicamente un expediente de suspensión de condiciones de trabajo, no es sino una variante de ello, acogida a otro procedimiento normativo y procedimental particular, por lo que entiende este Tribunal que, siendo realmente la misma la verdadera causa, de índole económica, no cabría pretender un despido colectivo estando aún en aplicación un ERTE, o entiende esta Sala, un descuelgue salarial pactado, motivado en la misma causa (STS de 12-3-2014). Lo que posiblemente pueda haber motivado la utilización de unas causas distintas, para evitar esa duplicidad.

4.- En último lugar, y como una manifestación más de la irregularidad en la tramitación del ERE, debe traerse a colación, como se señala en el informe de la Inspección de Trabajo, aunque no haya sido una cuestión especialmente objeto de debate en el pleito, que lo que finalmente se decide, o al menos se comunica mediante las cartas individuales a cada persona afectada por el despido acordado -aunque no se haya mantenido así en oposición a la demanda-, es un "despido por razones objetivas de carácter productivo y organizativo de conformidad con el artículo 52,c), en relación con los artículos 51 y 53" del Estatuto de los Trabajadores . Lo que, o bien es un nuevo error, o un intento no ultimado de confundir, o una propia confusión de la empresa, o meramente un error de redacción - sin duda, grave- al redacta el contenido de la carta-



CUARTO .- Del conjunto de todas estas circunstancias, valoradas de modo razonable, entiende este Tribunal que no puede mantenerse la conformidad a derecho de la decisión extintiva acordada por la demandada. Y, aunque pudiera ser sin duda discutible si ello debería entonces comportar la calificación de la medida como de nula, considera esta Sala más acode al conjunto de circunstancias y a su propio "iter" procesal y fáctico, calificar la medida como no ajustada a derecho, de conformidad con el artículo 124,11, tercer párrafo de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las consecuencias reguladas en dicho precepto, en su apartado 12. En cuyos términos debe estimarse la demanda presentada, en su petición subsidiaria.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y especial aplicación.

FALLAMOS

Que, con estimación de la petición subsidiaria de la Demanda presentada por D. Bartolomé, en su condición de Delegado de Personal de los trabajadores del centro de Almansa de la empresa "CAFESTORES S.A.U.", contra dicha empresa, procede declarar como No ajustada a derecho la medida decidida de Despido colectivo adoptada por dicha empresa en 15-2-2016, y notificada en dicha fecha al demandante, a los efectos legales pertinentes.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO ORDINARIO DE CASACION**, que se preparará por la mera manifestación de las partes o de su Abogado, graduado social colegiado o representante, por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **CINCO DIAS** siguientes a su notificación. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0001 16**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 ?)**, conforme al artículo 229 de citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.