



Roj: **STSJ CV 6316/2016 - ECLI:ES:Tsjcv:2016:6316**

Id Cendoj: **46250340012016102199**

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

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **20/06/2016**

Nº de Recurso: **10/2016**

Nº de Resolución: **1359/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FRANCISCO JAVIER LLUCH CORELL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 6316/2016,**
STS 2185/2017

1

Proced en Única Instancia - 000010/2016

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. Francisco Javier Lluch Corell

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Inmaculada Linares Bosch

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Ana Sancho Aranzasti

En València, a veinte de junio de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 1359 DE 2016

En el Procedimiento en Única Instancia - 000010/2016, seguidos sobre **DESPIDO COLECTIVO**, a instancia de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra DISEÑOS ARTÍSTICOS E INDUSTRIALES S.L. (DAISA), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNION SINDICIAL OBRERA (USO) y MINISTERIO FISCAL, habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Francisco Javier Lluch Corell.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En 1 de Abril de 2016 tuvo entrada en este Tribunal demanda en materia de **Despido Colectivo** presentada por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) contra DISEÑOS ARTÍSTICOS E INDUSTRIALES S.L. (DAISA), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNION SINDICIAL OBRERA (USO) y MINISTERIO FISCAL en la que se solicitaba se dictara sentencia declarando "la nulidad del procedimiento de **Despido Colectivo** referido y llevado a cabo en la empresa DISEÑOS ARTÍSTICOS E INDUSTRIALES S.L. (DAISA). Subsidiariamente declare que dicho procedimiento de **Despido Colectivo** no es ajustado a Derecho, con las consecuencias legales inherentes a una u otra de dichas declaraciones".

SEGUNDO .- Admitida a trámite la demanda, se señaló para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 10 de junio de 2016, compareciendo la parte actora representada por el letrado D. Mario Martín Díaz; la demandada Diseños Artísticos de Industriales S.L.(DAISA) representada por D. Juan Vicente Sanchis Navarro, asistido por el letrado D. Juan Antonio de Lanzas Sánchez; la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) representada por la letrada D^a Isabel Gómez Valls; la Unión Sindical Obrera (U.S.O) representada por el Graduado Social D. José Andrés Arenas Alfaro y el Ministerio Fiscal representado por D. Rafael Navarro Camarasa.

TERCERO .- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada Diseños Artísticos e Industriales, S.L. (en adelante, DAISA) es sociedad dependiente de Lladró, S.A.U. que, a su vez, es sociedad dependiente de Sociedad de Desarrollo Industrial y Gestión de Inversiones, S.A. (en adelante, SODIGEI).

SODIGEI se constituyó en el año 1974 -si bien viene operando con su denominación actual desde el 13 de febrero de 1981- con el propósito de reorganizar el Grupo Lladró, asumiendo el núcleo competencial operativo histórico vinculado a la actividad representada por las marcas Lladró y Nao.

La sociedad Agroalimentaria, S.L. se constituyó el 30 de septiembre de 1982, siendo sus socios los miembros de la familia Lladró Sala. Desde ese mismo momento ha venido tomando participaciones en el capital social de un conjunto de empresas. El 31 de julio de 2007 Agroalimentaria, S.L. tomó el control de SODIGEI, y como sociedad dominante del grupo consolidable formula cuentas anuales consolidadas que incluyen el subgrupo SODIGEI.

Se trata de un hecho conforme y no controvertido.

SEGUNDO.- Lladró, S.A.U. es la cabecera de un subgrupo integrado por las siguientes sociedades:

- a) DAISA. Se dedica al aprovechamiento de materias primas, creación artística y diseño y soporte técnico productivo integral. A 31 de diciembre de 2015 contaba con 96 trabajadores.
- b) Porcelanas Lladró, S.A. y Arte y Porcelanas, S.A. Se dedican a la fabricación y producción bajo pedido de Lladró, S.A.U. A 31 de diciembre de 2015 contaban con 398 y 94 trabajadores respectivamente.
- c) Lladró, S.A.U. -sociedad dominante del subgrupo-. Se dedica a la comercialización, distribución y venta de los productos y en la indicada fecha de 31 de diciembre de 2015 contaba con 142 trabajadores.
- d) Además, integran el subgrupo 12 sociedades con domicilio social en el extranjero. Se dedican a la venta finalista en mercados extranjeros con un total de 227 trabajadores.
- e) Tesorval, S.A. Se dedica a la gestión de tesorería y recursos líquidos del subgrupo y no cuenta con trabajadores.

Este hecho no es objeto de controversia y tiene reflejo en el folio 7 del informe pericial emitido por don José que fue ratificado en el acto del juicio.

TERCERO.- En los meses de septiembre y octubre de 2009 se alcanzaron diversos acuerdos entre las empresas DAISA, Porcelanas Lladró, S.A. y Arte y Porcelana, S.A. y sus respectivos comités de empresa en el marco de unos procedimientos de **despido colectivo**, por lo que se novaban temporalmente contratos de trabajo a fijos discontinuos.

En concreto, por lo que se refiere a DAISA, la novación afectó al personal adscrito a los departamentos de la Sección Técnica, Ornamentación y Matricería, con duración hasta el 31 de diciembre de 2011; y a la Sección de Laboratorio, con duración estimada hasta el 31 de diciembre de 2012.

Hecho no controvertido y reflejado en el bloque de documentos nº.1 -documentos 1 a 20- de la prueba propuesta por la empresa.

CUARTO.- En los meses de noviembre y diciembre de 2013 se alcanzaron diversos acuerdos de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada entre la representación de los trabajadores y las empresas integrantes del subgrupo en el marco de expedientes de regulación temporal de empleo (en adelante, ERTes). Así, consta que el 28 de noviembre de 2013 concluyeron con acuerdo los periodos de consultas entre la dirección de Porcelanas Lladró, S.A. y Arte y Porcelanas, S.A. y sus respectivos comités de empresa. Se pactó en ellos un porcentaje de reducción de jornada del 30% con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. El 11 de diciembre de 2013 se alcanzaron sendos acuerdos en la citadas empresas de suspensión de la actividad empresarial en determinados periodos, que afectaba a todos los trabajadores de las plantillas.

QUINTO.- Por lo que respecta a la empresa DAISA constan los siguientes acuerdos:

- a) El 28 de noviembre de 2013 se firmó el acta del final del periodo de consultas en el que se alcanzó un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la sociedad demandada, para que *el desajuste entre la capacidad de producción de la empresa y los requerimientos de la demanda o ventas*, no se produjera a través de la ejecución de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sino a través de la tramitación de hasta dos ERTes de Suspensión que supondrían un porcentaje de reducción de la jornada anual de trabajo del 30% desde el 28 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2016.



En la cláusula 6 del acuerdo se señalaba lo siguiente: *En caso de que a fecha 31 de diciembre de 2016 subsista el desequilibrio entre la capacidad de producción de la empresa y los requerimientos de la demanda o las ventas en caso de prestación de servicios de la plantilla al cien por cien de la jornada ordinaria de trabajo, ambas parte convienen que se intentará ajustar o adecuar dicha situación manteniendo el volumen máximo de empleo en la empresa admitiendo que en este caso podrían ser soluciones válidas para ello prejubilaciones, modificación sustancial de la jornada con la proporcional disminución de las retribuciones, o cualquier otra medida prevista en la legislación laboral vigente.*

En la cláusula 8 se decía lo siguiente: *Todo lo anterior no excluye la adopción de medidas que, en su caso, resultaran necesarias en caso de agravamiento de la situación económico productiva de la empresa.*

b) En cumplimiento de este acuerdo, el 5 de diciembre de 2013 la empresa inició un procedimiento de ERTE para la suspensión de los contratos de trabajo de la práctica totalidad de la plantilla *basado en causas de producción, con la finalidad de reducir la capacidad productiva en un 30 por 100 durante el periodo 28 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2016.* El 11 de diciembre de 2013 se suscribió el acta final del periodo de consultas en la que se pactó el calendario del ERTE que afectaba a toda la plantilla desde el 28 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2015 y del 1 de enero 2016 al 31 de diciembre 2016.

c) El 30 de junio de 2014 se llegó a un nuevo acuerdo de reducción en una hora diaria durante el mes de julio de 2014 de la jornada laboral del personal de producción del Laboratorio *con la finalidad de ajustar la capacidad productiva de Laboratorio a las necesidades de las empresas fabriles a las que provee.*

d) El 22 de julio de 2014 se llegó a un nuevo acuerdo por el cual *la reducción del 30 por 100 de la actividad pactada en el Acta de fecha 11 de diciembre de 2013 para cada uno de los años completos de aplicación del ERTE, esto es, 2014, 2015 y 2016, podrá aplicarse de forma irregular en cada periodo anual, en función de la disminución o incremento de la demanda de nuestros productos y servicios .*

Hecho no controvertido y reflejado en el bloque de documentos nº. 2 de la empresa.

SEXTO.- El 8 de enero de 2016 la dirección de la empresa DAISA comunicó a los representantes de los trabajadores el inicio del procedimiento de **despido colectivo** basado en causas económicas y productivas relativas a la disminución persistente de ingresos y ventas y el grave desequilibrio entre estas y la capacidad productiva para la extinción de 36 contrato de trabajo.

El periodo de consultas se desarrolló en diez reuniones celebradas los días 8, 15, 20 y 27 de enero y 1, 4, 9, 11, 12 y 18 de febrero de 2016, pues en el acta de 12 de febrero se acordó por las partes ampliar el periodo de consultas hasta el 18 de febrero en que se celebró la última reunión.

El contenido de las reuniones consta en las actas aportadas a autos que se dan por reproducidas, sin perjuicio de lo cual y a la vista de los motivos de impugnación del **despido** aducidos en la demanda, conviene reseñar lo siguiente:

1) En la reunión celebrada el 8 de enero de 2016, la empresa puso de manifiesto que las medidas de ajuste afectaban a toda la estructura de la compañía a nivel mundial. Se concretó que las causas eran de carácter productivo para ajustar la capacidad productiva a la realidad de las ventas, y económico en base a la disminución persistente de ingresos y ventas. Se hizo entrega de la *documentación que integra el **despido colectivo**, la que comprende toda la información económica requerida, incluidas las cuentas consolidadas de la sociedad cabecera del grupo empresarial; así como un informe técnico detallado que refleja el exceso de producción y del que se deriva la concreción del número de trabajadores afectados que se fijó en 36.*

El sindicato UGT manifestó que su intención era conseguir buenas condiciones tanto para los que se van como para los que se quedan; y el sindicato CSIF expresó su deseo de que sean posibles acuerdos en cuanto al número de extinciones y a las condiciones en que se produzcan.

2) A solicitud del comité de empresa de Lladró, S.A. con la conformidad del de DAISA, se celebró conjuntamente entre ambos comités y las direcciones de las dos empresas la segunda reunión del periodo de consultas. Se trató en ella de las gestiones realizadas por la empresa ante el Ministerio para la recepción de ayudas y de cómo abordar las posibles prejubilaciones que se pudieran acordar, pues la edad debería ser tomada en cuenta como criterio de afectación.

Por el sindicato UGT se manifestó que la documentación facilitada por la empresa había sido examinada por sus economistas y sin cuestionar las causas justificativas del expediente, realizaron observaciones sobre la disminución del endeudamiento y el incremento del patrimonio neto. La empresa explicó que la reducción del endeudamiento en los años 2013 y 2014 fue como consecuencia de la venta de patrimonio en los Estados Unidos. También el sindicato USO solicitó explicaciones sobre el endeudamiento de DAISA con empresas del



grupo. La empresa hizo entrega de más documentación consistente en los "Estados de flujo de efectivo" y "Estados de patrimonio neto" provisionales a noviembre de 2015 de SODIGEI y de DAISA.

3) La tercera reunión se centró, de nuevo, en la tramitación de las ayudas que podía conceder el Ministerio y en el número de prejubilaciones. Los sindicatos plantearon que se redujera el número de jóvenes afectados, si bien la empresa respondió que no había margen para establecer franjas pues las edades eran muy similares. Ambas partes convinieron que la próxima reunión de negociación se llevara a cabo *separadamente con cada comité debido a sus peculiaridades*. La representante del CSIF manifestó que cada empresa debía apurar todas las salidas posibles de prejubilables y que *no se podía desvestirse a un santo para vestir a otro*.

4) En la reunión del 27 de enero la representante del CISF insistió en que había que dar prioridad al criterio de voluntariedad y que los problemas organizativos los resolviera la empresa, a lo que esta respondió que precisamente por ese motivo uno de los criterios a tener en cuenta era la polivalencia. La empresa manifestó su disposición a asumir el convenio con la Seguridad Social de los despedidos de mayor edad. Los sindicatos incidieron en la necesidad de que las condiciones ofrecidas no tenían que ser peores que las pactadas en otros expedientes anteriores.

5) La reunión del 1 de febrero se centró, esencialmente, en el montante de las ayudas a recibir de la Administración y su repercusión sobre los costes del **despido colectivo**. La empresa insistió en que su propósito siempre fue abordar las máximas prejubilaciones posibles asumiendo los costes del convenio obligatorio con la Seguridad Social. Por su parte los sindicatos señalaron que no se podía aceptar el 60/65% para los prejubilables y que en cuanto a las indemnizaciones, la mejora en base al consumo de desempleo no podía ser un criterio válido para el personal de DAISA.

6) En la reunión del 4 de febrero se siguió valorando el modo de distribución de las ayudas entre los trabajadores de mayor edad que tendrían acceso al plan de prejubilación y el resto de trabajadores afectados de menor edad. También se trató el tema de las indemnizaciones, comprometiéndose la empresa a mejorar la indemnización legal en dos días por año de servicio con el tope de 380 días, a la que se sumaría el importe de la ayuda distribuida linealmente entre los afectados. El comité de empresa reconoció el esfuerzo realizado por la empresa, pero solicitó una mejora en los planes de renta e insistió en la necesidad de mejorar la indemnización de los **despidos**.

7) La reunión del día 9 de febrero se centró en el modo de distribución de las ayudas de la Administración y en la incidencia de los planes de renta sobre el importe de las indemnizaciones.

8) El 11 de febrero las partes acordaron ampliar el periodo de consultas y seguir negociando.

9) En la reunión del día 12 de febrero la empresa concretó su propuesta para el acuerdo consistente, esencialmente, en planes de rentas para las prejubilaciones, siendo la aportación de la empresa el importe de la indemnización mínima legal; y una indemnización de 24 días por año de servicios con un tope de 385 días. También se informó a la representación de los trabajadores del planteamiento de un ERTE en las empresas de producción para ajustar en 2016 la capacidad de producción. En esta reunión la empresa aportó las cuentas provisionales al cierre de 2015 de SODIGEI y de DAISA.

Por su parte, el comité de empresa manifestó que *la plantilla es consciente de que la situación de la empresa es crítica y era previsible el planteamiento de esta medida*, si bien solicitaron una mejora en la indemnización ofrecida por la empresa. También se solicitó por el comité aclaración sobre el ERTE vigente, respondiendo la empresa que en principio se dejaría de aplicar a partir del 1 de marzo cuando se hiciera efectiva la medida extintiva.

10) En la reunión del 18 de febrero de 2016, el comité de empresa comunicó a la dirección de DAISA el resultado de la votación realizada el día anterior por el personal, que fue de 13 votos a favor del acuerdo, 48 en contra, 2 en blanco y 6 abstenciones, por lo que el comité de empresa comunicó su decisión de no aceptar las condiciones propuestas y solicitar de la empresa un último esfuerzo, pese a reconocer la difícil situación por la que atraviesa desde hace años. La empresa respondió que no podía mejorar la propuesta realizada el día 12 de febrero. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo se dio por finalizado el periodo de consultas.

Este hecho resulta del contenido de las actas aportadas en soporte informático.

SÉPTIMO.- El 4 de marzo de 2016 la dirección de la empresa comunicó al comité de empresa la decisión final de llevar a cabo las extinciones de los contratos de trabajo de 33 trabajadores de la plantilla que figuraban en un anexo. Se decía en la citada comunicación que los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados había sido *básicamente* los siguientes:



- la polivalencia de aquellos trabajadores que hayan desempeñado, o que puedan desempeñar en atención a su conocimiento y experiencia, distintos puestos en la Empresa u otras empresas del grupo integradas en la actividad de la cerámica,

- la experiencia y conocimiento del puesto de trabajo y de las funciones que comporta el mismo,

- la eficiencia en el desempeño del puesto de los trabajadores en comparación con trabajadores con idénticas o similares categoría, condiciones de trabajo y/o funciones, especialmente en el desarrollo de operaciones complejas.

Documento nº.2 acompañado a la demanda.

Ese mismo día 4 de marzo de 2016, la dirección de la empresa comunicó su decisión a la Autoridad Laboral a la que dio traslado del acta final del periodo de consultas sin acuerdo, junto con las actas de las reuniones celebradas los días 8, 15, 20 y 27 de enero y 1, 4, 9, 11 y 12 de febrero.

Documento incorporado en soporte informático.

OCTAVO.- También se desarrollaron periodos de consulta para proceder a **despidos colectivos** en las otras empresas del subgrupo con el siguiente resultado:

a) Lladró, S.A. El 8 de enero de 2016 se celebró la primera reunión del periodo de consultas de procedimiento de **despido colectivo** por causas productivas como consecuencia de la *disminución operada en la demanda de nuestros productos ; y económicas en base a la disminución persistente del nivel de ingresos y ventas que ha experimentado la compañía* .

A propuesta del comité de empresa se acordó que la siguiente reunión se celebrara conjuntamente con el comité de empresa de DAISA. Así, tanto la segunda como la tercera reunión del periodo de consultas se llevaron a cabo entre la dirección de Lladró, S.A. y los comités de empresa de esa sociedad y de DAISA. Si bien, en la tercera reunión, ambas partes de común acuerdo convinieron en que las siguientes reuniones se llevaran a cabo separadamente por cada comité *debido a sus peculiaridades*.

En el acta de la reunión celebrada el 23 de febrero de 2016 la empresa *en atención a los requerimientos del Comité de Empresa* acordó dejar sin efecto el procedimiento de **despido colectivo**, si bien se reservaba el *derecho de ejecutar cualquiera medidas de ajuste que resulten necesarias en atención a la gravedad de dichas causas y su eventual empeoramiento* . El requerimiento empresarial se basaba en que *esta empresa no aporta fuerza productiva, es decir, no stocka producto, su finalidad es la contraria, es decir, la de comercializar y vender esta producción, y (...) continúa al día de la fecha con el ERTE de suspensión de contratos de trabajo para los empleados del almacén y medidas de variación de la retribución variable para el resto del personal*.

b) Porcelanas Lladró, S.A. En el acta de la reunión celebrada el 16-2-2016 (9ª del periodo de consultas) la dirección de la empresa y el comité de empresa llegaron al acuerdo de que la extinción de los contratos de los 192 trabajadores afectados se llevara a cabo en determinadas condiciones -que se dan por reproducidas- y que consistían, básicamente, en un plan de prejubilaciones y una extinciones indemnizadas que afectarían a 57 trabajadores que percibirían una indemnización de 24 días de salario por año de servicios con un tope de 385 días.

c) Arte y Porcelanas, S.A. En el acta de la reunión celebrada el 16-2-2016 (9ª del periodo de consultas) la dirección de la empresa y el comité de empresa llegaron al acuerdo de que la extinción de los contratos de los 44 trabajadores afectados se llevara a cabo en determinadas condiciones -que se dan por reproducidas- y que consistían, básicamente, en un plan de prejubilaciones y unas extinciones indemnizadas que afectarían a 22 trabajadores que percibirían una indemnización de 24 días de salario por año de servicios con un tope de 385 días.

Hecho no controvertido y reflejado en el bloque de documentos nº.3 -documentos 66 a 77- de la prueba propuesta por la empresa.

NOVENO.- La situación económica de SODIGEI es la siguiente:

a) La sociedad ha venido manteniendo un alto grado de endeudamiento que comprometía su viabilidad futura ante la falta de recurso para atender amortizaciones y carga financiera. Esta situación fue superada mediante un Plan de Refinanciación negociado con las entidades crediticias acreedoras que contemplaba la enajenación de activos con un coste histórico de 56.118.180 ?.

b) La cifra de existencias de productos terminados de marca Lladró y Nao ha experimentado un incremento del 8,3% en el periodo 2012 a 30 de noviembre de 2015.



Con las existencias a 30 de noviembre de 2015 SODIGEI puede atender las ventas previstas de figuras y elementos de porcelana en los 18 y 27 meses posteriores a dicha fecha.

El valor del stock que tiene la compañía es de 21.905.064,62.

c) Las cuentas de pérdidas y ganancias consolidadas de la actividad ordinaria del periodo 2012 a 30 de noviembre de 2015, ponen de manifiesto la generación de pérdidas continuadas por los siguientes importes:

2013

12.470.570 ?

2014

20.776.603 ?

2015 (Hasta 30-11)

24.569.116 ?

En el periodo 2012 a 30 de noviembre de 2015 las pérdidas ordinarias acumuladas consolidadas ascienden a 55.305.621 ?. Y si se computa desde el ejercicio 2009 tales pérdidas acumuladas son de 89.573.000 ?.

d) Los ingresos procedentes de la actividad operativa del Grupo Lladró, es decir, de la comercialización y venta de productos y piezas de cerámica y porcelana marca Lladró y Nao, han sido los siguientes:

2012

69.301.008

2013

59.057.711

2014

55.836.877

2015

45.091.574

Esto supone que las ventas se han reducido en un 28%, aproximadamente, en el periodo 2012-2015, lo que en términos absolutos supone una reducción de 19,5 millones de euros.

e) La cifra trimestral de ventas consolidada en los tres primeros trimestres de 2014 y 2015 ha sido la siguiente:

TRIMESTRE

Primer

Segundo

Tercer

2014

15.824.680

11.971.170

12.033.468

2015

12.279.862

11.969.026

11.177.651

Esto significa que la cifra acumulada de ventas consolidada de los tres primeros trimestres del ejercicio 2015 es inferior en 4.402.708 euros a la correspondiente al ejercicio 2014.

f) La evolución de las ventas en unidades ha sido la siguiente:

Uds. 2013



441.914

Uds. 2014

371.603

Uds. 2015

330.454

Estos datos revelan una disminución de unidades vendidas del 16,91% en 2014/2013 y del 11,07% en 2015/2014.

La evolución de ventas en minutos ha sido la siguiente:

Min. 2013

28.222.965,45

Min. 2014

24.713.396,45

Min. 2015

21.898.752,29

Estos datos revelan una disminución en minutos/venta del 12,44% en 2013/2014 y de 11,39% en 2014/2015.

Los datos de este apartado se han extraído del informe pericial de don Luis Manuel , que fue ratificado en el acto del juicio.

g) En el periodo 2012 a 30 de noviembre de 2015 el importe neto de la cifra de negocios consolidada ha experimentado un descenso aproximado del 28%.

h) Los costes laborales de SODIGEI en el periodo 2012 a 30 de noviembre de 2015 representan el componente más significativo en términos absolutos y relativos de su estructura de costes. En el periodo 2012 a 30-11-2015, el peso de los costes laborales sobre la cifra de ventas consolidada se ha incrementado el 30%.

Este hecho resulta del informe pericial presentado por don José , que fue ratificado en el acto del juicio.

DÉCIMO .- DAISA está conformada por las áreas de Creatividad y Laboratorio. En el área de Creatividad prestan servicios 75 trabajadores y está integrada por las secciones de Escultores (11 trabajadores), Diseño (5 trabajadores), Decoración (8 trabajadores), Ornamentación (13 trabajadores), Técnica (15 trabajadores), Dirección Creatividad (15 trabajadores), Centro de Mecanizado (1 trabajador), Matricería (20 trabajadores) y Desarrollo de producto (2 trabajadores). En esta área se crean y definen los prototipos de productos en porcelana y se desarrollan los modelos nuevos que forman parte del catálogo de Lladró, S.A.

El área de Laboratorio con 21 trabajadores (5 de dirección, químicos y técnicos, 14 de producción de materiales y 2 mandos de productores) se dedica, esencialmente, a cuatro grandes funciones: investigación, control, fabricación y servicio de productos cerámicos.

El único cliente de DAISA es el grupo Lladró. Así, el 24% de los activos, el 91% de los pasivos y la práctica totalidad de la cifra de ventas y aprovisionamiento realizados lo son con empresas del mencionado grupo.

DAISA factura a Lladró, S.A. en concepto de alquiler de modelos un porcentaje sobre el importe de las compras que Lladró, S.A. realiza a las dos empresas de fabricación: Porcelanas Lladró y Arte y Porcelanas. Actualmente este porcentaje es de un 26% por la marca Lladró y un 7% por la marca Neo y otros proyectos especiales.

Este hecho, además de no ser controvertido, resulta del informe pericial presentado por don Luis Manuel , que fue ratificado en el acto del juicio.

DECIMOPRIMERO .- Las cuentas de pérdidas y ganancias de DAISA en los ejercicios 2014 y 2015 arrojan los siguientes resultados:

RESULTADO

Resultado explotación

Resultado del ejercicio

2014

595.883



(53.491)

2015

427.891

392.800

Tanto a 31 de diciembre de 2014 como a 30 de noviembre de 2015 las pérdidas acumuladas han transformado el patrimonio neto de DAISA en patrimonio neto negativo, si bien y a efectos de evitar entrar en causa de disolución, una sociedad del grupo le concedió un préstamo participativo por importe de 3.500.000 euros con tipo de interés nominal del 3%.

El fondo de maniobra de DAISA presentaba un déficit de 10.110.172 ? en 2014 y de 9.556.955 ? a 30 de noviembre de 2015.

Este hecho resulta del informe pericial presentado por don José , que fue ratificado en el acto del juicio.

DECIMOSEGUNDO .- De acuerdo con el informe emitido por el economista don Luis Manuel , ratificado en juicio, atendiendo a la caída de las ventas del grupo y al exceso de stock acumulado en los últimos años, sería necesario reducir la plantilla de DAISA en 28 trabajadores en el área creativa y 8 trabajadores en la de laboratorio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 a), párrafo 2º de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), esta Sala de lo Social es competente para conocer del presente proceso de **despido colectivo** iniciado mediante demanda presentada por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (en adelante, CSIF) contra la sociedad Diseños Artísticos e Industriales, S.A. (en adelante, DAISA) y contra los sindicatos Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT) y Unión Sindical Obrera (en adelante, USO), que fueron codemandados para conformar la relación jurídica procesal, si bien se adhirieron a las peticiones de la demanda. También fue citado y compareció el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.- De acuerdo con lo exigido por el artículo 97.2 de la LRJS , los elementos de convicción que han servido de base para construir el relato de hechos probados se han expuesto a continuación de cada uno de ellos, para facilitar la labor de las partes y de ulteriores instancias en caso de que esta sentencia sea recurrida. En cualquier caso, no está de más señalar que apenas existió controversia entre las partes acerca de las cuestiones fácticas, pues ni siquiera se cuestionaron por los sindicatos los datos correspondientes a SODIGEI y a DAISA en relación a los resultados negativos consolidados de los últimos ejercicios, la cifra de negocios, la cifra y volumen de existencias de productos terminados, el peso de los costes laborales consolidados sobre las cifras de ventas, etc.; que, por otro lado, han quedado debidamente acreditados por los informes periciales ratificados en el acto del juicio, con particular relevancia del emitido por don José en su condición de Auditor-Censor Jurado de Cuentas.

TERCERO.- 1. Por el sindicato demandante se solicita que el **despido colectivo** llevado a cabo en DAISA que supuso finalmente la extinción de 33 contratos de trabajo de una plantilla de 96 trabajadores, sea declarado nulo o, subsidiariamente, no ajustado a derecho.

La petición de nulidad se basa en las siguientes causas: a) caducidad del procedimiento; b) falta de realización del periodo de consultas, falta de negociación efectiva y falta de acomodo a las reglas de la buena fe; c) falta de entrega de la documentación preceptiva; d) falta de consignación de los criterios de designación de los trabajadores afectados por el **despido**; y e) fraude de ley, abuso de derecho y desigualdad de trato. Para el caso de que no prospere la nulidad, se solicita que se declare no ajustado a derecho por no concurrir la causa legal indicada en la comunicación escrita y, en todo caso, por resultar desproporcionada la decisión adoptada.

2. En relación con la petición de nulidad del **despido**, conviene recordar que el artículo 124.11, párrafo 2º de la LRJS , dispone lo siguiente: *La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 123 de esta ley .*

Por tanto, a efectos de examinar las causas de nulidad invocadas por el sindicato demandante, no hay que perder de vista que el **despido colectivo** únicamente puede ser declarado nulo cuando concurra alguna de las



situaciones que se terminan de describir. Fuera de estos casos, la decisión extintiva se declarará ajustada a derecho *cuando el empresario habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores , acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida ; o no ajustada a derecho cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.*

3. Antes de entrar en el examen de todas y cada una de las infracciones que se denuncian en la demanda conviene realizar una advertencia previa. El principio sobre el que se asienta nuestro sistema de relaciones laborales es el de la buena fe. Así lo dice, con carácter general, el artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) cuando señala que *En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.* En el ámbito procesal este principio se enuncia en el artículo 75.4 de la LRJS que dice que *Todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a la reglas de la buena fe.* Y este mismo principio de buena fe es el que debe inspirar el proceso de negociación que precede a todo **despido colectivo**, pues en el artículo 51.2 del ET se insiste en que *Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo .* Como ha señalado la jurisprudencia *está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe (STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011).*

Este principio de buena fe se complementa con el de "correspondencia", entendido como la correlación que debe existir entre lo negociado en el periodo de consultas y lo que debe ser objeto del posterior proceso judicial en el que se solicita del tribunal una declaración sobre la regularidad de la negociación y sobre la decisión final adoptada por la empresa. De modo, que lo que no fue objeto de controversia en el periodo de consultas y lo que fue aceptado por ambas partes sin discusión, no puede invocarse con éxito en el posterior proceso judicial, pues ello atentaría al principio de buena fe negocial. Así, por ejemplo, si se entendió que la documentación entregada por la empresa en el periodo de consultas era suficiente para conocer su estado económico y financiero y no se solicitó ninguna aclaración o complemento, no puede solicitarse la nulidad del **despido** alegando un déficit de documentación.

Esta reflexión viene al caso porque, siendo muchas las causas de nulidad invocadas en la demanda, de la lectura de las actas levantadas con ocasión de las sucesivas reuniones llevadas a cabo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, se observa que prácticamente ninguna de las cuestiones que se suscitan en tales causas fueron objeto de controversia durante la negociación. Más aún, en la penúltima reunión que tuvo lugar el 12 de febrero de 2106 (8ª del periodo de consultas) se manifestó por parte del comité de empresa *que la plantilla es consciente de que la situación de la empresa es crítica y era previsible el planteamiento de esta medida.* De forma, que el grueso de la negociación pivotó sobre el modo de instrumentar las salidas de la empresa para que fueran lo menos traumáticas posible, bien incrementado el número de prejubilaciones, bien implementado planes de renta en función de las ayudas que podía ofrecer la Administración pública, bien incidiendo sobre el importe de las indemnizaciones.

4. Así pues, la resolución que se va a dictar no puede ser ajena a esta circunstancia; sin perjuicio de lo cual pasamos a analizar cada una de las causas de oposición al **despido** alegadas en la demanda y ratificadas en el acto del juicio.

CUARTO.- 1. La primera causa de nulidad que se invoca es la caducidad del procedimiento. Dispone el artículo 51.2 ET en sus dos últimos párrafos, lo siguiente: *Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de **despido colectivo** que haya adoptado y las condiciones del mismo.*

*Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el **despido colectivo**, se producirá la caducidad del procedimiento de **despido colectivo** en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

La regulación reglamentaria se encuentra en el 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. En su artículo 12.1 se dispone que *A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará*



a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el **despido colectivo** que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el art. 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas ; y se añade en el apartado 4 de ese mismo precepto que *Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de **despido colectivo** indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de **despido colectivo**, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el art. 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento .*

2. Lo que se impugna en esta primera causa de nulidad, no es que se haya sobrepasado el plazo de treinta días que se establece en el artículo 51.2 del ET para la duración del periodo de consultas en empresas de cincuenta o más trabajadores, sino que la empresa dejó transcurrir el plazo de quince días que tiene para notificar su decisión a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas. Para llegar a esta conclusión entiende el sindicato demandante que el "periodo de consultas propiamente dicho finalizaba el día 11 de febrero de 2016", aunque reconoce que "es cierto que llegado ese día, las partes acordaron la ampliación de dicho periodo hasta el 18 de febrero"; pero, a pesar de ello, mantiene "que la duración del plazo es indisponible para las partes" y que aunque se puede "seguir negociando en aras de alcanzar un acuerdo" no se puede hacer "de manera indefinida". De modo que, a su entender, la decisión de la empresa "deberá de comunicarse en el plazo máximo de 15 días a contar desde la última reunión del periodo de consultas (propiamente dicho) so pena de caducidad".

3. En relación con la duración del periodo de consultas señala la jurisprudencia que *se establece, en principio, una duración máxima del periodo de consultas, atendido el número de trabajadores de la empresa, lo que, unido a la previsión reglamentaria sobre el número mínimo de reuniones a celebrar (art. 7.2, 4 y 5 RD 1483/2012), tiende a garantizar que el referido periodo pueda cumplir con su finalidad de posibilitar la negociación entre empresa y representantes de los trabajadores (STS 18 de julio de 2014 -rec.303/2013 -). Y esta finalidad no queda desvirtuada, sino todo lo contrario, cuando se pacta por ambas partes la ampliación del plazo máximo, cuando lo que se pretende con esta medida es agotar todas las posibilidades de alcanzar un acuerdo. Así lo entendió la STS de 24 de noviembre de 2015 (rec. 86/2015) al resolver una cuestión similar, señalando que *La prolongación de plazos en la fase negociadora (...) se efectuó de común acuerdo, no fue excesiva, no generó perjuicio a los posibles afectados y tuvo por finalidad intentar alcanzar un posible acuerdo; no evidenciándose tampoco, por otra parte, una irregularidad con incidencia en la constitución y desarrollo de alguna de las reuniones .**

4. Hecha esta puntualización, este primer motivo de impugnación del **despido** no puede prosperar por las siguientes razones. En primer lugar, porque como ya hemos visto la caducidad del procedimiento no se contempla como una de las causas de nulidad del **despido** que aparecen relacionadas en el artículo 124.11 de la LRJS . En segundo lugar, porque, como ya hemos adelantado, tampoco estamos de acuerdo con que el plazo de treinta días de duración del periodo de consultas sea indisponible para las partes. Tal como se razona en la STS de 15 de abril de 2014 (rec. 188/2013), el mencionado plazo tiene una *finalidad garantista a fin de que su excesiva dilación no sea empleada como una coacción encubierta o encaminada ;* de modo que su superación solo puede tener una incidencia negativa en el proceso cuando se realice de forma abusiva, pero no cuando, como sucede en el presente caso, fueron las partes las que de común acuerdo decidieron ampliarlo con el beneplácito de la autoridad laboral para ver si era posible alcanzar un acuerdo. En tercer lugar, porque una vez prorrogado de común acuerdo el periodo de consultas, el plazo de quince días que tiene el empresario para comunicar su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral comienza a correr desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas (ex art. 51.2 ET), sin que el precepto distinga entre un periodo de consulta "propiamente dicho" y otro que sería "impropio" fruto de la ampliación. Así pues, si la última reunión mantenida entre las partes tuvo lugar el 18 de febrero de 2016, los quince días que tenía la empresa para comunicar su decisión vencían el 4 de marzo de 2016, que fue la fecha en que se llevó a efecto tal comunicación.

QUINTO.- 1. La segunda causa de nulidad que se invoca es la "falta de realización del periodo de consultas, falta de negociación efectiva y falta de acomodo a las reglas de la buena fe". Se afirma por el sindicato demandante que "en ninguna de las reuniones del periodo de consultas, se trató sobre la posibilidad de evitar o reducir los **despidos colectivos**".

2. En relación con esta cuestión, dispone el artículo 51.2 del ET lo siguiente: *La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad...* Como ha señalado la jurisprudencia de modo reiterado, la ley establece una obligación de



negociar, no de llegar a un acuerdo (por todas, SSTs 27 de mayo de 2013 y 24 de noviembre de 2015 -rec. 86/2015). Tan es así, que el solo hecho de que la empresa no modifique sus posiciones durante el periodo de consultas no implica siempre y en todo caso el incumplimiento del deber de negociar. La inamovilidad contumaz como prueba de carencia de buena fe se apreció en la STS de 20 marzo 2013 (rec 81/2012), pero porque allí se daba 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. Se señalaba en la citada sentencia, que cabía negar que se hubiera desarrollado un verdadero periodo de consultas y *no tanto porque no se moviesen las posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo*. En definitiva, como pone de manifiesto la STS de 16 de junio de 2015 (rec. 273/2014) *con respecto a la exigencia de negociar de buena fe durante el periodo de consultas recuerda la STS/IV 25-marzo-2015 (rco 295/2014, Pleno) es doctrina de la Sala la de que la existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación (SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 y de 26/03/2014, rec. 158/2013); y que «... para apreciar la mala fe en el caso de existir un nulo grado de flexibilidad... semejante deficiencia deberá ir acompañada de un elemento de propósito vulnerador de la confianza, alterando u ocultando datos así como proponiendo medidas de acompañamiento cuyo incumplimiento se procurará a posteriori» (STS 20/05/14, recurso 276/2013). La posterior sentencia de esta Sala de 18 de julio de 2014 (recurso 303/2013), insiste en que, "2.- Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013, Pleno, votos particulares) -, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo (como a todo contrato: art. 1258 CC) y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET («ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»); b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe *negocial* (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012, Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" (STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011).*

3. Del examen de las actas del periodo de consultas no se puede concluir que la empresa incumpliera la obligación de negociar de buena fe sobre las posibilidades de atenuar las consecuencias de los **despidos**. Así, por ejemplo, en el acta de la reunión celebrada el 15 de enero de 2016 entre los representantes de DAISA y Lladró, S.A. y los comités de empresas de ambas sociedades -documento 3 de la parte actora-, se negoció sobre las posibles prejubilaciones y los costes de los planes con varios escenarios. Esta misma negociación se mantuvo en la siguiente reunión celebrada el 20 de enero de 2016 también con los comités de empresas de ambas sociedades -documento nº.4 de la parte actora-. Así, la representante de CSIF insistió en que cada empresa debía de apurar todas las salidas posibles de prejubilables, porque "no podemos desvestir un santo para vestir a otro". Por su parte la representante de UGT manifestó que se debía "tratar de reducir el número de jóvenes a afectar" y que se tenía que hablar de las condiciones en que se producirá su salida voluntaria. También hubo propuestas empresariales sobre planes de recolocación, pues en el punto 4 del acta de 20 de enero de 2016 los representantes sindicales se comprometieron a estudiar las propuestas aportadas por la empresa en la información que se les facilitó.

Y del examen de las actas del periodo de consultas correspondiente al **despido colectivo** de DAISA se desprende otro tanto. Así, por ejemplo, el tema de las prejubilaciones se abordó en las reuniones llevadas a cabo los días 15, 27 de enero y 1 de febrero; los planes de renta y ayudas de la Administración en las reuniones de 20 de enero, 1, 4, 9 y 12 de febrero; la incidencia de los **despidos** en el personal de menor edad y el consumo de prestaciones por desempleo, en la de 20, 27 de enero, 4 y 12 de febrero; el importe de las indemnizaciones por **despido** en las de 4 y 12 de febrero; los planes de recolocación en la de 27 de enero, etc. Siendo significativo al respecto, que la reunión de 4 de febrero la parte social reconoce el esfuerzo realizado en los planes de renta y reiteran la necesidad de que se mejoren las indemnizaciones. En todas estas reuniones hubo una negociación



real con ofertas y contraofertas y una voluntad real de llegar a un acuerdo en el marco de la situación crítica en la que se encontraba la empresa.

Finalmente, no está de más señalar que tampoco se puede sostener que la postura empresarial fuera inamovible, cuando consta que finalmente el número de despedidos fue de 33 y no de 36 como se planteó al inicio del periodo de consultas.

SEXTO.- 1. La siguiente causa de nulidad que se invoca es "por falta de entrega de la documentación preceptiva". Se reconoce por el sindicato demandante que "la documentación aportada por la empresa al inicio del periodo de consultas incluía memoria, informe técnico y económico en relación con las causas alegadas (productivas y económicas), cuentas anuales de DAISA de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, así como de las mercantiles SODIGEI, S.A. y AGROALIMENTARIA, S.L. de los ejercicios 2013 a 2015 y 2013 y 2014, respectivamente". Pero ello no obstante, entiende que también se debió aportar, "al menos, la documentación económica correspondiente a la empresa Lladró, S.A., así como la documentación fiscal y contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos en los términos contemplados en el artículo 4.4 del Reglamento, tanto de la mencionada empresa como de DAISA".

2. En relación con esta cuestión el artículo 51.2 del ET dispone lo siguiente: *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 .*

Por su parte, el artículo 4 del RD 1483/2012 dispone lo siguiente: *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.*

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.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

3. Como recuerda y aplica la STS 21-mayo-2014 (rco 182/2013 , Pleno) , sobre la exigencia de que la documentación entregada a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, aunque alguna de ellas se aportara con posterioridad a su inicio, sea suficiente para que hayan podido tener conocimiento de las causas del **despido colectivo** y poder negociar sobre dichas bases durante el periodo de consultas, tal y como ha señalado la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2013, casación 81/2012 , la finalidad principal del artículo 51.2 ET y normas reglamentarias de desarrollo del mismo - artículos 3 a 6 del RD 1483/2012 - es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los **despidos** y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Por lo tanto, no toda insuficiencia en la documental entregada acarrea la declaración de nulidad del **despido**, sino solo aquella que impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los

trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al **despido colectivo** .

4. Tampoco esta causa de nulidad pueda ser acogida, pues la empresa entregó a los representantes de los trabajadores la documentación a que venía obligada, esto es, no solo la correspondiente a DAISA -sociedad para la que prestaban servicios y en la que se desarrollaba el procedimiento de **despido colectivo**- que incluía la memoria, el informe técnico y económico en relación con las causas alegadas y sus cuentas anuales de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, sino también la de SODIGEI y de AGROALIMENTARIA. En este sentido, conviene recordar -el hecho probado primero- que SODIGEI es la sociedad dominante del subgrupo en la que consolidan cuentas tanto DAISA como las otras tres empresas que se dedican al negocio de la porcelana; y que AGROALIMENTARIA como sociedad dominante del grupo consolidable formula cuentas anuales consolidadas que incluyen el subgrupo SODIGEI. Por consiguiente, DAISA aportó al periodo de consultas la documentación exigida legal y reglamentariamente.

5. A lo expuesto hay que añadir dos datos de interés que abundan en la conclusión expuesta. El primero de ellos, es que en ningún momento del periodo de consultas se reclamó por parte del comité de empresa de DAISA la documentación de Lladró, S.A., lo que impide que la ausencia de tal documentación se pueda plantear en este momento como causa de nulidad (STS 24 de noviembre de 2015 -rec. 86/2015). Si esas cuentas eran tan imprescindibles debieron solicitarlas durante el periodo de consultas. A este respecto debemos reseñar que cuando el día 8 de enero de 2016 se celebró la primera reunión del periodo de consultas, consta que la representación empresarial manifestó *su ofrecimiento a facilitar la información complementaria que los representantes del trabajadores consideren necesaria*, sin que por parte de estos se requiriera en ese momento o en otro posterior la documentación contable de Lladró, S.A., ni de ninguna otra empresa. Y el segundo dato que interesa reflejar, es que como se ha expuesto en el hecho probado octavo, simultáneamente a este **despido colectivo** se estaban tramitando otros en las otras empresa del subgrupo y, concretamente, en Lladró S.A. en cuyo comité de empresa hay miembros de UGT y del CSIF, por lo que, evidentemente, tuvieron en todo momento conocimiento de la documentación económica de la citada sociedad.

En definitiva, el motivo de nulidad debe ser rechazado pues la documentación entregada a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas fue suficiente para que tuvieran conocimiento de las causas del **despido colectivo** y para poder negociar sobre dichas bases durante el periodo de consultas.

SÉPTIMO.- 1. La siguiente causa de nulidad del **despido colectivo** que se invoca en la demanda lo es "por falta de consignación de los criterios de designación de los trabajadores afectados por el **despido**". Se argumenta por el sindicato demandante que los criterios que expuso la empresa en su comunicación son "vagos, imprecisos y de imposible control, puesto que no permite definir, mediante su aplicación, quiénes serán los trabajadores afectados"

2. El artículo 51.2 del ET exige que la comunicación de la apertura del periodo de consultas se realice mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores en el que se deberá consignar, entre otros extremos, los *Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los **despidos***.

3. Como se razona en la STS de 20 de octubre de 2015 (rcud.172/2014) el Tribunal ha elaborado un cuerpo de doctrina en torno a la valoración de la suficiencia de los criterios exigibles, que nuevamente hemos de resumir con las siguientes afirmaciones (todas ellas efectuadas por el Pleno de la Sala):

a).- *La valoración de la suficiencia de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados «no puede decidirse de forma aisladamente considerada, sino que la obligación y las consecuencias de su incumplimiento han de examinarse analizando en su conjunto la información proporcionada y teniendo en cuenta, además, las circunstancias concretas en las que se proyecta» (SSTS -todas de Pleno- 18/02/14 -rco 74/13-, asunto «ITAP »; 25/06/14 -rco 273/13-, asunto «Oesia Networks »; 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «Sic Lázaro »; 25/03/15 -rco 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC »; y 24/03/15 -rco 217/14-, asunto «Radiotelevisión de Murcia »).*

b).- *Han de considerarse suficientes los criterios referidos a determinados conceptos («reducción de jornada por guarda y custodia legal de menores, la versatilidad, recursos disponibles en la sección o departamento, coste económico y coste indemnizatorio»), cuando bastan «en función de todas las condiciones y circunstancias concurrentes en el caso», porque «los representantes unitarios de los trabajadores... en ningún momento manifestaron que aquéllos les parecieran insuficientes, poco claros o incorrectos ni propusieron otros diferentes» (STS SG 22/05/14 -rco 17/14-, asunto «Editorial Granadina de Publicaciones»).*

c).- *«... La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo... » (STS SG 25/06/14 -rco 273/13-, asunto «Oesia Networks »).*



d).- «... la Sala ha aceptado como cumplimiento del requisito el que se haga mención "a las categorías de puestos de trabajo cuya supresión se consideró necesaria... que se han considerado aspectos tales como la versatilidad, recursos disponibles en la sección-departamento, coste económico y coste indemnizatorios... lo que si bien muestra cierta parquedad en la determinación no permite tampoco negar el cumplimiento del requisito... » (SSTS -ambas de Pleno- 20/05/14 - rco. 276/13 -, asunto «Día de Córdoba»; y 25/03/15 -rco 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC»).

e).- «Teniendo en cuenta que la empresa adujo criterios de selección, "aunque fuera de forma genérica (antigüedad, polivalencia)" como refiere la sentencia recurrida; ello evidencia la inexistencia de la causa de nulidad con base a la irregularidad de insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados (arts. 51.2 ET , 124.9 LRJS y 3.1.e del RD. 1483/12), pues lo que exige la norma es la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, y sólo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la nulidad del **despido**, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios con independencia de la valoración que pueda hacerse de los mismos» (STS SG 24/03/15 -rco 217/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC ») .

4. En el supuesto que ahora examinamos, la comunicación cursada por la empresa decía que "básicamente" los criterios que se tendrían en cuenta serían los siguientes:

"1. La polivalencia de aquellos trabajadores que hayan desempeñado, o que puedan desempeñar en atención a su conocimiento y experiencia, distintos puestos en la Empresa u otras empresa del grupo integradas en la actividad de cerámica.

2. La experiencia y conocimiento del puesto de trabajo y de las funciones que comparta el mismo.

3. La eficiencia en el desempeño del puesto de los trabajadores en comparación con trabajadores de idénticas o similares categorías, condiciones de trabajo y/o funciones, especialmente en la elaboración de piezas complejas".

Por tanto, la empresa sí que definió cuáles eran los criterios que iban a tener en cuenta para la selección de los trabajadores que serían despedidos. Téngase en cuenta que este requisito legal se complementa con el contemplado en el apartado b) del artículo 51.2 ET que exige que también se comunique por la empresa el *Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el **despido***. De modo, que una vez fijado el número de extinciones -en 36- y la clasificación profesional de los afectados, la referencia a criterios de polivalencia funcional dentro de la empresa o del grupo, o la experiencia en el puesto de trabajo, se considera que cumple el canon mínimo exigido por el legislador, siendo evidente que es facultad del empresario (ex art. 20 ET) la determinación y elección de los trabajadores que considere que van a aportar un mayor rendimiento y valor añadido a la actividad productiva.

En el presente caso, el criterio de la polivalencia es especialmente relevante dada la organización empresarial en forma de grupo; pues una sociedad se dedica al diseño y creatividad -DAISA-, otras dos a la producción -Porcelanas Lladró, S.A. y Arte y Porcelanas, S.A.- y una tercera a la comercialización y distribución del producto -Lladró, S.A.-. Además, debemos insistir una vez más en que en ningún momento del periodo de consultas los representantes de los trabajadores pusieron en duda o cuestionaron de algún modo esos criterios de selección. Lo único que se dijo al respecto por la representante del CISF -véase el acta de 27 de enero que contiene la 4ª reunión del periodo de consultas- es que "hay que dar prioridad al criterio de voluntariedad y que los problemas organizativos los resuelva la empresa adecuadamente", a lo que la empresa respondió que "precisamente por ese motivo uno de los criterios a tener en cuenta es la polivalencia" y que "aun así las peculiaridades de nuestro proceso hacen muy complicada esta materia". Por eso, sorprende ahora que ese mismo sindicato solicite la nulidad del **despido** "por falta de consignación de los criterios de designación de los trabajadores afectados". En definitiva, a la vista de lo expuesto, y teniendo en cuenta: a) que según la doctrina jurisprudencial expuesta, sólo la ausencia de aportación de los criterios daría lugar a la nulidad del **despido** (STS de 24 de marzo de 2015 -rec. 217/2014 -); b) que la empresa comunicó al inicio del periodo de consultas cuáles serían los criterios que se tomarían en consideración para designar a los trabajadores afectados por el **despido**; y c) que en ningún momento de ese periodo de consultas se cuestionó por los representantes de los trabajadores su idoneidad, procede rechazar este motivo de nulidad.

OCTAVO.- 1. La última causa de nulidad del **despido** que se invoca en la demanda es "por adoptarse con fraude de ley, abuso de derecho y desigualdad de trato". En la demanda esta causa se desdobra en dos: (i) la adopción del **despido colectivo** estando vigente un expediente de regulación temporal de empleo (en adelante, ERTE); (ii) la existencia de un trato desigual en relación con la plantilla de Lladró, S.A., donde la empresa retiró el procedimiento de **despido colectivo** que también había iniciado en las mismas fechas.



2. En relación con la primera cuestión, señala el sindicato demandante que el **despido colectivo** que ahora se impugna se adoptó vigente un ERTE que fue pactado en el mes de noviembre de 2013 y que se extendía desde el 28 de noviembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016; que las causas del ERTE eran las mismas que las alegadas en el procedimiento de **despido colectivo** y que el ERTE fue dejado sin efecto de manera unilateral por la empresa. Se argumenta, en definitiva, "que la decisión extintiva decidida por la empresa en el marco del **Despido Colectivo**, dentro del periodo de vigencia del ERTE y por las mismas causas que las contempladas en éste, sin que se aprecie la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida, o en su caso, tratándose de las mismas causas, se aprecie un cambio sustancial y relevante de las tenidas en cuenta para dicho ERTE, implica el ejercicio de un derecho de forma contraria a la buena fe, quebrantando la confianza suscitada en los trabajadores afectados por los propios actos de la empresa, e incurriendo en un abuso de derecho, lo que debe suponer la nulidad del procedimiento de **despido colectivo**".

3. Tal y como se declara probado en el ordinal cuarto del relato de hechos probados de esta sentencia, en los meses de noviembre y diciembre de 2013 se alcanzaron diversos acuerdos de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada entre la representación de los trabajadores y las empresas integrantes del subgrupo, en el marco de diversos ERTes que se negociaron en ellas. En concreto, por lo que respecta a la empresa DAISA constan los siguientes acuerdos:

a) El 28 de noviembre de 2013 se firmó el acta del final del periodo de consultas en el que se alcanzó un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la sociedad demandada para que *el desajuste entre la capacidad de producción de la empresa y los requerimientos de la demanda o ventas, no se produjera a través de la ejecución de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sino a través de la tramitación de hasta dos ERTes de Suspensión* que supondrían un porcentaje de reducción de la jornada anual de trabajo del 30% desde el 28 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2016.

En la cláusula 6 del acuerdo se señalaba lo siguiente: *En caso de que a fecha 31 de diciembre de 2016 subsista el desequilibrio entre la capacidad de producción de la empresa y los requerimientos de la demanda o las ventas en caso de prestación de servicios de la plantilla al cien por cien de la jornada ordinaria de trabajo, ambas partes convienen que se intentará ajustar o adecuar dicha situación manteniendo el volumen máximo de empleo en la empresa admitiendo que en este caso podrían ser soluciones válidas para ello prejubilaciones, modificación sustancial de la jornada con la proporcional disminución de las retribuciones, o cualquier otra medida prevista en la legislación laboral vigente.*

Y se añadía en el cláusula 8 lo siguiente: *Todo lo anterior no excluye la adopción de medidas que, en su caso, resultaran necesarias en caso de agravamiento de la situación económico productiva de la empresa.*

b) En cumplimiento de este acuerdo, el 5 de diciembre de 2013 la empresa inició un procedimiento de ERTE para la suspensión de los contratos de trabajo de la práctica totalidad de la plantilla *basado en causas de producción, con la finalidad de reducir la capacidad productiva en un 30 por 100 durante el periodo 28 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2016*. El 11 de diciembre de 2013 se suscribió el acta final del periodo de consultas en el que se pactó el calendario del ERTE que afectaba a toda la plantilla, en los periodos de aplicación desde el 28 de diciembre de 2013 al 31 de diciembre de 2015 y del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre 2016.

c) El 30 de junio de 2014 se llegó a un nuevo acuerdo de reducción en una hora diaria durante el mes de julio de 2014 de la jornada laboral del personal de producción del Laboratorio *con la finalidad de ajustar la capacidad productiva de Laboratorio a las necesidades de las empresas fabriles a las que provee.*

d) El 22 de julio de 2014 se llegó a un nuevo acuerdo por el cual *la reducción del 30 por 100 de la actividad pactada en el Acta de fecha 11 de diciembre de 2013 para cada uno de los años completos de aplicación del ERTE, esto es, 2014, 2015 y 2016, podrá aplicarse de forma irregular en cada periodo anual, en función de la disminución o incremento de la demanda de nuestros productos y servicios.*

4. A partir de estos hechos, que no fueron objeto de controversia, hemos de volver la vista una vez más a la doctrina jurisprudencial. Así, la cuestión de si es lícito llevar a cabo un expediente **colectivo** de extinción de contratos mientras está aún vigente el acuerdo por el que se puso en marcha una reducción de jornada y salario ha sido resuelta por el Tribunal Supremo en diversas sentencias (SSTS 12 marzo 2014 -rec 673/2013 -, 16 abril 2014 -rec. 57/2013 -, 24 septiembre 2014 - rec. 271/2013-, de 23 mayo 2015 - rec. 286/2014 -, 15 septiembre 2015 -rec. 218/2014 - o 31 de marzo de 2016 -rec.272/2015 -). Se razona en ellas que *durante una situación de suspensión de la relación contractual por causas económicas y productivas - artículo 45.1.j) ET - una empresa pueda tomar una decisión extintiva, por razones objetivas, con respecto al trabajador cuya relación contractual se halla suspendida amparándose en las causas -económicas, técnicas, organizativas o de producción- a que hace referencia el artículo 51 ET por remisión del artículo 52 c) del propio texto estatutario, ello exigirá, que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y*



sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión .

5. Esta doctrina se basa en el principio general "pacta sunt servanda" recogido en el artículo 1258 del Código Civil . Este principio obliga a las partes a cumplir lo pactado siempre que no se haya producido un cambio relevante en las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento, porque si se produce una alteración sustancial de tales condiciones entra en juego *La cláusula o regla rebus sic stantibus (estando así las cosas) que trata de solucionar los problemas derivados de una alteración sobrevenida de la situación existente o circunstancias concurrentes al tiempo de la celebración del contrato, cuando la alteración sea tan acusada que aumente extraordinariamente la onerosidad o coste de las prestaciones de una de las partes o bien acabe frustrando el propio fin del contrato* (STS (Sala 1ª) de 17 de enero de 2013 (recurso 1579/2010)). Y pese a que en el campo del Derecho de Trabajo esta cláusula se ha de aplicar de forma muy cautelosa, la propia Sala 4ª del Alto Tribunal ha entendido que esta cláusula *procede cuando circunstancias sobrevenidas hacen extraordinariamente oneroso para una de las partes el cumplimiento de acordado, lo que suele ocurrir cuando desde que se concertó la obligación contractual hasta que se exige su cumplimiento ha transcurrido un largo espacio de tiempo* (SSTS de 5 de octubre de 2010 -rec.26/2010 - y 26 de marzo de 2014 -rec. 86/2012).

6. Sobre la base de estos principios hemos de examinar lo que ha acontecido en el presente supuesto. Parece claro que con independencia del calificativo que en cada momento se haya podido utilizar -causa económica o productiva-, la crisis por la que atraviesa todo el grupo empresarial -al menos el subgrupo productivo- y la empresa DAISA en particular, tiene el mismo origen: el exceso de producción en relación con las ventas y la colocación de esos productos en el mercado. O como se dice en el informe pericial emitido por el auditor de cuentas don José -que fue ratificado en el acto del juicio- la ausencia de una adecuada correlación entre la actividad productiva de las empresas del grupo SODIGEI -entre las que se encuentra DAISA como encargada de la parte creativa y de laboratorio- y la demanda real de sus productos en el mercado. De forma tal, que el exceso de producción que no es absorbido por el mercado se acumula produciendo un incremento anual de existencias que, a su vez, provoca su obsolescencia como consecuencia de su lenta rotación y del deterioro por el transcurso del tiempo.

7. Pues bien, de la lectura del acta de la reunión del día 28 de noviembre de 2013 que supuso la finalización del periodo de consultas de los ERTes de suspensión, se constata que estos mismos problemas ya se planteaban en aquél momento, pues en el expositivo 1 se justificaba la necesidad del acuerdo alcanzado para el desarrollo de tales ERTes en *el desajuste entre la capacidad de producción de la empresa y los requerimientos de la demanda o ventas* . Así, a finales del año 2013 se pusieron en marcha por acuerdo entre las partes unas medidas de flexibilidad interna con la finalidad de hacer revertir ese desajuste entre la capacidad productiva de las sociedades del grupo -y en lo tocante a la creatividad y diseño, de DAISA- y las ventas. Por tanto, queda por dilucidar si en el marco de esta situación está justificada la decisión empresarial de iniciar un procedimiento de **despido colectivo** al inicio del año 2016, cuando las medidas de flexibilidad interna tenían un plazo de vigencias hasta el 31 de diciembre de ese mismo año 2016.

8. Para responder a esta cuestión, que realmente es la nuclear en este procedimiento de **despido colectivo**, hay que partir del conocimiento y análisis de los datos económicos. En relación con esta cuestión conviene hacer tres precisiones: (i) Ya hemos señalado que durante el periodo de consultas los representantes de los trabajadores contaron con toda la documentación precisa para conocer la situación económica y productiva tanto de DAISA como de SODIGEI; y de hecho no hubo ninguna queja o reclamación al respecto; (ii) que la prueba pericial practicada en el acto del juicio a instancia de la empresa, revela claramente cuál es la situación del grupo empresarial y de la empresa demandada en la fecha de su emisión, así como la evolución del estado económico, financiero y productivo desde el año 2012 hasta el 30 de noviembre de 2015, sin que estos medios probatorios, sólidamente fundados, hayan sido contrarrestados por ninguna otra prueba de la parte demandante; (iii) que como se señala en el informe pericial del Sr. José , los estados financieros de DAISA deben ser interpretados y analizados en el conjunto de la información económica, financiera, patrimonial y contable consolidada de SODIGEI, pues como ya se ha dicho el único cliente de DAISA es Lladró, S.A., por lo que está fuera de toda duda que lo que pase en esta última empresa tiene una repercusión directa e inmediata sobre aquella.

9. Hechas estas precisiones y de acuerdo con lo que se declara probado en el ordinal noveno del apartado de hechos probados, nos encontramos con los siguientes datos referidos al periodo 2012 a 30 de noviembre de 2013 de SODIGEI:

a) Las pérdidas acumuladas consolidadas ascienden 55.305.621, de modo que han pasado de 12.470.570 ? en 2013 a 24.569.116 ? . Es decir, se han duplicado.



- b) En ese mismo periodo los ingresos por ventas se han reducido en un 28% y el peso de los costes laborales consolidados sobre la cifra de ventas se ha incrementado en un 30%.
- c) Las unidades vendidas han disminuido un 16,91% en el periodo 2013/2014 y un 11,07 en el periodo 2014/2015. Y la cifra acumulada de ventas de los tres primeros trimestres del ejercicio 2015 es inferior en 4.402.708 ? a la correspondiente al mismo periodo de 2014.
- d) Las existencias de productos se han incrementado en 8,3% en el periodo de referencia y el stock que tiene la compañía es de 21.905.064. De modo que las existencias de productos terminados de figuras y elementos de porcelana a 30 de noviembre de 2015, cubren las ventas previstas a realizar en los 18 y 27 meses posteriores.
- e) A 30 de noviembre de 2015 las pérdidas acumuladas de DAISA han transformado su patrimonio neto en patrimonio neto negativo y su fondo de maniobra presentaba un déficit en 2014 de 10.110.172 ? y de 9.556.955 ? a finales de 2015.

10. Los datos expuestos, que constituyen un apretado resumen del dictamen pericial emitido por el Sr. José , revelan que la situación del grupo SODIGEI y de todas sus empresas se ha seguido deteriorando de forma notable desde el año 2012, de modo que las medidas adoptadas en los ERTEs se han revelado ineficaces para revertir la situación que ya se vislumbraba cuando se alcanzaron los acuerdos que les dieron lugar. Es verdad que no ha concluido el plazo que se pactó en aquellos que vence el 31 de diciembre 2016, pero no se puede decir que la empresa se ha precipitado al iniciar a principios de este año 2016 el procedimiento de **despido colectivo**, pues en ese momento ya habían transcurrido dos años desde que se tomaron las medidas de flexibilidad interna y a pesar de ello la situación había sufrido un notable empeoramiento, pues no de otra manera su puede calificar el hecho de que las pérdidas del grupo se duplicaran en ese mismo periodo y que los ingresos se redujeran en casi una tercera parte, tal y como hemos expuesto.

11. Pero es que además, en relación con DAISA, se informa por el perito auditor de cuentas que su situación "analizada bajo premisas individuales, supone la evidencia de estado de insolvencia inminente o real y es indicador, bajo las premisas indicadas, de estado de situación preconcursal o concursal". Se podría decir que esto último no es más que una opinión personal, pero frente a ello debemos señalar: a) que quien la emite es un experto independiente y cualificado, por lo que se trata de una opinión de indudable peso específico; b) que tal diagnóstico de ningún modo quedó desvirtuado en el acto del juicio, pues como hemos señalado no se practicó prueba en contrario; y c) que los propios representantes de los trabajadores que negociaron durante el periodo de consultas eran de la misma opinión. Así, por ejemplo, en la 8ª reunión del periodo de consultas celebrada el 12 de febrero de 2016 se reseña lo siguiente: *El Comité de Empresa manifiesta que la plantilla es consciente de que la situación de la empresa es crítica y era previsible el planteamiento de esta medida* . Y en la siguiente y última reunión celebrada el 18 de febrero, con la que se dio por concluido el periodo de consultas, se reseñó también que *la plantilla conoce la difícil situación por la que atraviesa la empresa desde hace años, pero también sabe que la empresa ha ganado mucho dinero durante muchos años*.

12. Por tanto: a) si todo el mundo coincidía en que a principios de 2016 la situación de la empresa era "crítica" -preconcursal o concursal en términos técnicos-; b) si las medidas de flexibilidad interna pactadas dos años antes se habían mostrado inoperantes y la situación había sufrido un progresivo y evidente deterioro; c) si las negociaciones entre las partes se centraron en todo momento en las condiciones de salida que ofrecía la empresa y no en la existencia del ERTE, al que solo se refirieron los representantes de los trabajadores en la penúltima reunión del periodo de consultas para que se les aclarara lo que iba a pasar con él, a lo que la empresa respondió que se dejaría sin efecto a partir del 1 de marzo, sin que se objetara nada más al respecto; y d) si ya en el punto 8 del acta de 28 de noviembre de 2013 por el que se pactaron los ERTEs se dejó abierta la posibilidad de que se pudieran adoptar *las medidas que, en su caso, resultaran necesarias en caso de agravamiento de la situación económico productiva de la empresa* , debemos concluir que ni la empresa negoció de mala fe ni con abuso de derecho.

13. En definitiva, (i) ni la empresa ha incumplido ningún compromiso, toda vez que como acabamos de señalar en el acta de 28 de noviembre de 2013 se reservó la posibilidad de adoptar nuevas medidas en caso de agravamiento de la situación económico productiva, tal y como ha ocurrido; y (ii) el agravamiento de esa situación es de tal intensidad y tan persistente en el tiempo, que justificaba el recurso a medidas más drásticas que las contempladas en el acuerdo de 2013. Por lo que también esta causa de nulidad debe ser rechazada.

NOVENO.- 1. Como hemos adelantado, en este apartado XIV de la demanda también se imputa a la empresa haber vulnerado el principio de igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española y en el artículo 17.1 del ET . Se argumenta por el sindicato, que a diferencia de lo ocurrido en DAISA, en la sociedad Lladró, S.A. la dirección de la empresa retiró el procedimiento de **despido colectivo** que también se estaba tramitando por las mismas causas.



2. Este motivo de nulidad también debe ser rechazado de acuerdo con el informe emitido por el Ministerio Fiscal en el acto del juicio. En primer lugar, conviene hacer la siguiente precisión en relación con el principio de igualdad que se invoca en la demanda. El artículo 14 de la Constitución Española comprende dos prescripciones que han de ser diferenciadas: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos. La segunda prescripción se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado. Según la jurisprudencia constitucional, esta distinción tiene especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en estas la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación (STC 34/1984). Ello es así porque, según esta sentencia, el principio de autonomía de la voluntad deja *un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales* , salvo cuando la diferencia de trato (...) tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución por el Estatuto de los Trabajadores . Esto diferencia claramente el ámbito del principio de igualdad y el de la prohibición discriminatoria, pues mientras que el primero se vincula a la Ley y, en general, a las actuaciones de los poderes públicos (STC 161/1991), el segundo extiende también su obligatoriedad en el ámbito de determinadas relaciones privadas. Por ello, tanto la doctrina constitucional (SSTC 52/1987 , 136/1987 y 177/1993, entre otras), como la del Tribunal Supremo (sentencias de 13 de mayo de 1991 , 22 de mayo de 1991 , 22 de noviembre de 1991 , 14 de octubre de 1993 , 7 de julio de 1995 , entre otras) consideran que es contrario al principio de igualdad el trato diferente no justificado establecido por un convenio **colectivo** para los trabajadores temporales. Pero para ello se pondera que el convenio **colectivo**, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes, y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación. Esto no sucede con las actuaciones singulares de los empresarios privados que corresponden al marco de la autonomía privada -ex art. 3.1.c) ET - y no están vinculadas al cumplimiento del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española , aunque puedan estarlo en función de otra normas que impongan la necesidad de un trato igual. De manera que -como indica la STC 52/1987, de 7 mayo -, no toda diferencia es efectivamente discriminatoria, pero sí lo es aquella que se basa en alguna de las condiciones o circunstancias enunciadas en el art. 14 de la Constitución (STC 34/1984, de 9 marzo [RTC 1984\34]) o que supone la lesión de un derecho o la vulneración de una norma (STC 59/1982, de 28 julio [RTC 1982 \59].

3. Más en concreto y por lo que se refiere al principio de igualdad, en la STC 119/2002, de 20 de mayo , se insiste en que *lo que prohíbe el principio de igualdad son... las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados y que el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad... sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida* (SSTC 22/1981 ; 49/1982 ; 2/1983 ; 23/1984 ; 209/1987 ; 209/1988 ; 20/1991 ; 110/1993 ; 176/1993 ; 340/1993 ; 117/1998 , por todas)... *el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato* .

4. La aplicación de esta doctrina nos conduce, como hemos adelantado, a rechazar también este motivo de nulidad del **despido colectivo** por las siguientes razones:

En primer lugar, porque ni siquiera en la demanda se alega ningún motivo de discriminación que llevara a la empresa -o la dirección del grupo empresarial- a tratar de modo más desfavorable a los trabajadores de DAISA. Y ya hemos visto, que en el ámbito de las relaciones privadas en el que ahora nos movemos, no rige el principio de igualdad -al menos, no de modo absoluto-, sino la prohibición de discriminación por alguna de las circunstancias o condiciones recogidas en los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del ET , esto es *por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español* .

En segundo lugar, porque las situaciones de ambos **colectivos** -los trabajadores de Lladró, S.A. y de DAISA- no son comparables. De entrada, es obvio que pertenecen a empresas distintas. Es cierto que a lo largo de esta sentencia se ha estado insistiendo en que la situación económica y productiva de DAISA no se puede desvincular de la que tiene SODIGEI, pero también es verdad que la actividad que se desarrolla en DAISA es diferente de la que se lleva a cabo en Lladró, S.A. En efecto, mientras aquella se dedica a la creación, diseño y desarrollo técnico de los modelos que van a ser fabricados por Porcelanas Lladró, S.A. y Arte y Porcelanas, S.A., Lladró, S.A. se encarga de la comercialización y distribución de los productos creados y fabricados. Por tanto, si como hemos visto el problema del grupo es, esencialmente, un desequilibrio entre la producción y las



ventas, tiene todo el sentido que se adopten medidas distintas en las empresas que intervienen en el proceso productivo, respecto de la que se dedica a la comercialización y venta. Así, en el hecho probado octavo se ha dejado constancia de que el 16 de febrero de 2016, es decir simultáneamente a la negociación que se estaba llevando a cabo en DAISA, la dirección de las empresas Porcelanas Lladró, S.A. y Arte y Porcelanas, S.A. acordaron con sus comités de empresas la extinción de 192 y 44 contratos de trabajo respectivamente. Pero es que además, esta diferente situación también fue apreciada por los propios representantes de los trabajadores, pues durante dos reuniones, las celebradas los días 15 y 20 de enero de 2016, se negoció conjuntamente por Lladró, S.A. y DAISA con sus comités de empresa, si bien ambas partes decidieron de común acuerdo a la finalización de la segunda reunión que cada empresa debía seguir negociando por separado. Por tanto si se entendía que las peculiaridades de cada empresa aconsejaban una negociación separada, no cabe ahora invocar la vulneración del principio de igualdad que, como hemos visto, solo entra en juego cuando las situaciones comparables son iguales. Por lo que también esta causa de nulidad debe ser rechazada.

DÉCIMO.- 1. Finalmente resta por analizar el apartado XV de la demanda en el que se solicita que se declare que el **despido colectivo** no fue ajustado a derecho "al no concurrir la causa legal indicada en la comunicación escrita y en todo caso por resultar desproporcionada la decisión adoptada". Se entiende por el sindicato demandante que no ha quedado acreditada la causa económica invocada por la empresa para justificar los **despidos**, pues "la situación económica de la empresa ha evolucionado favorablemente" tanto si se atiende a las cuentas de DAISA que pasa de un resultado de explotación negativo de 1.155.285 ? en 2013 a un resultado positivo de 595.883 ? en 2014 y de 427.891 ? en 2015, como si se toman en consideración los de SODIGEI que "presenta resultados de explotación positivos en los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015". Y, asimismo, se dice que tampoco concurre la causa productiva, pues DAISA ni produce ni vende.

2. El artículo 51.1 del ET define las causas económicas y productivas que justifican una medida de **despido colectivo** del siguiente modo: *Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

Se entiende que concurren (...) causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. De lo expuesto hasta ahora, en particular de lo que hemos razonado en el fundamento de derecho anterior, se desprende con claridad que tampoco esta causa de oposición al **despido** puede prosperar, pues es evidente que concurren las causas productivas y económicas alegadas por la empresa para proceder al **despido colectivo**. Como dijimos allí, de acuerdo con lo expresado en el informe pericial emitido y ratificado por el Sr. José , los estados financieros de DAISA han de ser interpretados y valorados en el conjunto de la información económica, financiera, patrimonial y contable de SODIGEI, pues el único cliente de DAISA es Lladró, S.A. que se dedica a la comercialización y distribución de los productos que allí se diseñan. Y las pérdidas de SODIGEI -sociedad dominante del grupo- se han incrementado ejercicio tras ejercicio desde 2013 hasta duplicarse en 2015. Así, en 2013 se perdieron 12.470.570 ?, en 2014 20.776.630 ? y en 2015 24.569.116 ?, lo que supone unas pérdidas acumuladas de 55.305.621 ? en el periodo 2012 a 30 de noviembre de 2015 y de 89.573.000 ? si el cálculo se realiza desde el ejercicio 2009. Estos resultados no son más que el reflejo del descenso del 28% de los ingresos por ventas -causa económica- que, a su vez, se corresponden con una disminución de las unidades vendidas del 16,91% en el ejercicio 2014/2013 y del 11,07% en 2014/2015 -causa productiva-.

4. Ya hemos dicho que la situación de DAISA no es posible desvincularla de esta realidad, ni se puede desconocer que si sus resultados contables no son tan apabullantes como los de SODIGEI, es porque a efectos de evitar entrar en causa de disolución recibió de una empresa del grupo un préstamo participativo de 3.500.000 ?, si bien consta que su fondo de maniobra presentaba un déficit de 10.110.172 ? en 2014 y de 9.556.955 ? a 30 de noviembre de 2015. Por tanto, está fuera de toda duda razonable, a juicio de este tribunal, que las causas invocadas por la empresa existen y que no hay ninguna razón objetiva para entender que la medida es desproporcionada o fraudulenta.

5. En definitiva y sintetizando lo expuesto en los precedentes fundamentos jurídicos, debemos concluir que la empresa ha respetado en lo esencial el procedimiento exigido por el artículo 51.2 del ET y por su reglamento de desarrollo constituido por el Real Decreto 1483/2012, y ha acreditado la concurrencia de las causas económicas y productivas que de conformidad con el artículo 51.1 del ET le autorizan a proceder a un **despido colectivo**, por lo que procede desestimar la demanda y de conformidad con lo ordenado en el artículo 124.11 de la LRJS declarar ajustada a derecho la decisión extintiva.



FALLAMOS

Desestimamos la demanda presentada por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) en materia de impugnación de **despido colectivo** contra la empresa Diseños Artísticos e Industriales, S.L. (DAISA) y contra los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal; y, en consecuencia, declaramos ajustada a derecho la medida extintiva adoptada por la empresa.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 ? en la cuenta que la Secretaría de esta Sala tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta **4545 0000 35 0010 16**. En el caso de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35**. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

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

PUBLICACIÓN .- En València, a veinte de junio de dos mil dieciséis.

En el día señalado ha sido leída la anterior sentencia por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el/La Letrado/a de la Administración de Justicia, doy fe.