

Roj: **STS 5763/2014 - ECLI:ES:TS:2014:5763**Id Cendoj: **28079140012014100849**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **19/11/2014**Nº de Recurso: **183/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ NA 161/2014,**
STS 5763/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecinueve de Noviembre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por por el Letrado D. José M^a Pastor Sanz, en representación procesal de Doña Teodora , Doña Belen , Doña Filomena , Doña Ofelia , Don Conrado , Doña Covadonga , Don Gines , Don Mario y Don Sergio , componentes del Comité de Empresa de "GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A." (GANASA), contra la sentencia de 24 de marzo de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra , en el procedimiento núm. 220/2013 seguido a instancia de dicho Comité de Empresa, contra "GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A." (GANASA) y la "CORPORACIÓN PUBLICA EMPRESARAL DE NAVARRA, S.L.U.", en impugnación de **despido colectivo**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por Doña Teodora , Doña Belen , Doña Filomena , Doña Ofelia , Don Conrado , Doña Covadonga , Don Gines , Don Mario y Don Sergio , actuando todos ellos en su condición de representantes de los trabajadores de la empresa GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A.(GANASA), se presentó demanda sobre **despido colectivo** frente a la empresa GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. (GANASA) y frente a la entidad CORPORACIÓN PÚBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA, S.L.U. (CPEN) de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaban suplicando se dictase sentencia por la que: "se declare que el procedimiento de **despido colectivo** que se impugna incurre en CADUCIDAD, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por ello, con las consecuencias que ello conlleve en derecho."

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

TERCERO.- El día 24 de marzo de 2014, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por Doña Teodora , Doña Belen , Doña Filomena , Doña Ofelia , Don Conrado , Doña Covadonga , Don Gines , Don Mario y Don Sergio , representantes de los trabajadores de la empresa GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A., absolviendo a las demandadas GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. (GANASA) y CORPORACIÓN PUBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA, S.L.U. (CPEN) las pretensiones deducidas en su contra, sin costas".



En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La empresa Gestión Ambiental de Navarra, S.A. se dedica a la realización de actividades de planeamiento, gestión y mejora medioambiental, así como a la promoción de actividades e iniciativas orientadas a la mejora del comportamiento medioambiental. De conformidad con sus Estatutos, la actividad abarca la redacción, gestión y ejecución de proyectos, planes y programas y la contratación de obras y servicios relacionados con la protección, preservación y mejora medioambientales y de tratamiento de residuos, así como la conservación, mantenimiento, señalización y mejora de espacios naturales y zonas protegidas, incluyendo tareas y funciones de planificación, gestión y mantenimiento de todo tipo de espacios, infraestructuras, instalaciones de la Administración de la Comunidad Foral, parques fluviales y entornos similares.- Su domicilio social se sitúa en la calle Padre Adoain, nº 219 bajo de Pamplona (Navarra).- SEGUNDO.- Gestión Ambiental de Navarra, S.A. se constituyó mediante la fusión por absorción de las entidades NAMAINSA y ECHAURI FORESTAL por GESTIÓN AMBIENTAL VIVEROS Y REPOBLACIONES DE NAVARRA, S.A., operación realizada en julio del año 2.011.- GANASA se encuentra íntegramente participada por la codemandada Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U., que ostenta el 100% de su capital social. GANASA es una sociedad mercantil de capital público adscrita al Gobierno de Navarra.- El actual Comité de Empresa de GANASA está compuesto por 9 miembros, elegidos en las elecciones sindicales celebradas en 2.011, y siendo su composición la siguiente: - 5 miembros de UGT.- 4 miembros de CCOO.- TERCERO.- El 7 de junio de 2.013, GANASA inició el periodo de consultas -cuya duración se estableció hasta el día 5 de julio siguiente, disponiéndose la celebración de 11 reuniones- con el Comité de Empresa para la extinción de 65 contratos de trabajo sobre los 118 totales integrantes de la plantilla, basado en causas productivas y organizativas derivadas de un descenso en el número de encomiendas (encargos de servicio) producido a lo largo del corriente año 2.013, junto con la previsión de descenso continuado y correlativa disminución de los ingresos para el año 2.014. La Memoria señala la correlación entre las causas productivas y las organizativas, en la medida en que la argumentada pérdida o disminución de la actividad acarrea el desequilibrio en la carga de trabajo de la plantilla que se manifiesta en la causa organizativa, concluyéndose que el excedente de trabajadores resultante de las circunstancias expuestas alcanza a 65 personas, que representan el 55,10% del total de la plantilla (establecida, como se ha indicado, en 118 trabajadores).- Las encomiendas a cuya disminución se apela proceden de los encargos de servicio contratados por la Administración Foral de Navarra, muy principalmente del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Navarra que, de conformidad con la prueba practicada en el procedimiento, alcanza al 80% de los ingresos totales de la empresa demandada. Junto a estas encomiendas, existen otras fuentes de ingreso menores como las adjudicaciones de Proyectos Europeos cofinanciados por la Unión Europea o subvenciones.- La empresa hizo entrega al Comité de Empresa de la siguiente documentación: Memoria explicativa: La Memoria aportada incluye cuadro evolutivo de ingresos inherentes a la actividad registrados entre 2.008 (hasta el ejercicio de 2.010, momento de la fusión antes expuesta, dichos ingresos se tratan separadamente para las sociedades NAMAINSA y GAVRN) y 2.012, del que se desprende la efectiva y progresiva reducción de los mismos en magnitudes apreciables (de 12.432.046 de euros en 2.011 se pasa, como suma total, a 9.914.004 de euros en 2.012), dicho cuadro es ampliado para los ejercicios de 2.013 y corriente de 2.014 según las previsiones presupuestarias del Gobierno de Navarra, que evidencian una progresiva disminución (8.351.799 de euros en 2.013 y 5.091.459 en 2.014).- La Memoria contiene igualmente expresión documentada del conjunto de la plantilla, su evolución desde el ejercicio de 2.008 (atendiendo nuevamente a la circunstancia ya justificada de la fusión realizada en 2.011) y su distribución por áreas de servicio en el seno de la empresa.- Se justifica asimismo la relación entre la actividad empresarial y los Presupuestos Generales de Navarra como fuente primordial de los ingresos de la entidad, la reducción progresiva de los mismos y particularmente de las partidas afectantes o relacionadas con la actividad a consecuencia del endeudamiento progresivo de la Administración Foral y la selección de actividades estratégicas.- La Memoria incluye Cuenta de Pérdidas y ganancias, diagnóstico extenso de los costes empresariales y exposición de la necesidad valorada de proceder a su ajuste, particularmente en los afectantes a personal (cuyo cálculo y proyección se incorporan igualmente).- Expresión de criterios selectivos de los trabajadores afectados por el expediente, enunciados en función de conocimiento y profesionalidad, prevalencia funcional, no discriminación y vinculación a las causas productivas y organizativas alegadas. Igualmente, se indica la previsión de extinciones procediéndose a practicar 20 de ellas en el año 2.013 y las 45 restantes en 2.014.- No se acompaña Plan de recolocación externa, enunciándose su pendencia en el momento de entregarse la Memoria, al encontrarse el Plan en periodo de licitación al que concurren dos ofertas.- Informe relacionado con el II Plan de Reestructuración del Sector Público Empresarial.- Anexos inclusivos de Estatutos Sociales, Legislación aplicable (particularmente, el Decreto Foral 27/2007, de 26 de marzo, regulador de las encomiendas a entes instrumentales de la Administración Foral y Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de contratos públicos), Informe de auditoría sobre cuentas anuales e informe de gestión correspondientes al ejercicio de 2.012, Informe de auditoría de cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado de Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U. y sociedades dependientes.- Informe técnico sobre la existencia de causas organizativas y productivas que justifican el procedimiento de **despido colectivo**.- Particularmente



sobre este último, y sin perjuicio de cuanto se razonará a propósito de su contenido en la parte dispositiva, cabe señalar que el mismo aborda un análisis de mercado, análisis histórico de cuenta de pérdidas y ganancias, análisis de cuentas esperadas para 2.013 y 2.014 y justificación de los efectos derivados de la eventual no reducción de costes a que atiende el procedimiento extintivo aquí controvertido.- Dicho informe refiere datos relevantes como los siguientes: Pérdidas acumuladas de 157 millones de euros en los últimos 3 años por CPEN, 62 de los cuales se registran en el ejercicio de 2.012, según cuentas anuales consolidadas y auditadas.- Pérdidas operativas acumuladas de 0,8 millones de euros en GANASA según cuentas anuales auditadas a 31 de diciembre de 2.012, y pérdidas netas de 0,68 millones correspondientes a los últimos 3 años.- Disminución de ingresos en GANASA de un 36,3% entre 2.010 y 2.012 (5,6 millones de euros) como resultado del impacto sobre la entidad del ajuste presupuestario acordado por el Gobierno de Navarra, cifrado en 132 millones.- Deterioro significativo del margen bruto de GANASA.- EBIT negativo de la sociedad durante los 3 últimos años (pérdidas acumuladas de 0,8 millones).- Gastos de personal en GANASA representativos, aproximadamente, del 90% de los costes estructurales.- Caída de ingresos en los últimos trimestres de un 18,3% y un 37%, deterioro comparativo respecto del primer trimestre de 2.012 en un 26,6%.- Previsión de pérdidas, al cierre de ejercicio de 2.013, de 0,7 millones de euros.- Previsión de ingresos para 2.013 y 2.014 en 8,3 y 5 millones, respectivamente, que se revelan insuficientes para sostener los gastos y podrían provocar unas pérdidas acumuladas en dichos ejercicios de hasta 3 millones de euros.- Previsiones de ahorro necesarias para viabilizar la sociedad, efecto sobre la plantilla de trabajadores cifrada en la necesidad de amortización de entre 65 y 90 puestos de trabajo. La amortización de 65 puestos se significa como mínimo necesario.- Dicha documentación se da por reproducida.- CUARTO.- El día 7 de junio de 2.013 la empresa comunicó a la Autoridad Laboral la instrucción del referido Expediente extintivo, indicando que el número de trabajadores en plantilla era de 118, que los afectados serían 65 y que los criterios tenidos en cuenta para su designación eran, como se expresa en la Memoria, la adscripción a la actividad que desaparece o se ve muy reducida, conocimiento y profesionalidad, polivalencia funcional y no discriminación por razones de género u otra condición.- QUINTO.- El periodo de consultas finalizó, sin acuerdo, el 5 de julio pasado.- En fecha 17 de julio de 2.013, GANASA comunicó a la Autoridad Laboral que el periodo de consultas había concluido sin acuerdo y que, no obstante, haría efectivos los **despidos** de 65 trabajadores.- Paralelamente, el Comité de la empresa recibió, emitido por la Directora de Recursos Humanos de CPEN, comunicación por vía electrónica en la que se daba cuenta de la anterior comunicación, acompañándose copia de la instancia presentada ante la Autoridad Laboral en la misma fecha. Ulteriormente el Comité recibió nueva comunicación fechada en 19 de julio de 2.013, en la que se daba traslado de subsanación referida al listado de trabajadores anteriormente presentado, habiéndose omitido en aquel a tres de los afectados.- SEXTO.- El 1 de agosto de 2013 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra emitió el preceptivo informe del siguiente tenor: "

1.- *Antecedentes* .- El art. 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el **despido colectivo**, redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de Julio, siendo desarrollado por el R.D. 1483/2012 de 29 de octubre.- El punto 2 del mismo Art. establece: "recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento"- El art. 51 define las causas estableciendo: "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".- El art. 11 del RD 1483/2012 regula el informe a emitir por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los supuestos de suspensión o reducción de jornada estableciendo: "... *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes:*

2.- *Actuaciones* .- A results del traslado de la solicitud para la emisión de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación efectuada a la Autoridad Laboral y sobre el desarrollo del período de consultas se procede a iniciar actuaciones mediante comparecencia del día 30 de Julio de 2013 en las oficinas de esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social de representantes de la empresa y de los trabajadores.- En representación de los trabajadores asisten los siguientes miembros del Comité de Empresa



Doña Teodora , Doña Ofelia , Doña Filomena y Don Conrado . La representación legal de los trabajadores comparece asistida por el abogado D. José María Pastor como asesor.-

3.- *Alegaciones de la Empresa* .- Sin perjuicio de la memoria presentada, informe técnico y demás documentación que consta en el expediente, y a la cual nos remitimos, la empresa aduce efectúa una comunicación de inicio de ERE extintivo de 65 contratos de trabajo basado en causas organizativas y productivas. A estos efectos se manifiesta, de forma resumida en la reunión mantenida que la empresa GANASA es una empresa instrumental del Gobierno de Navarra cuyos ingresos fundamentales, sobre un 90 %, proceden de las encomiendas o pedidos del gobierno de Navarra. Que como consecuencia de la pérdida de ingresos de dicho Gobierno este ha de priorizar sus gastos lo cual ha conllevado a una reducción de la cuantía económica de los ingresos de GANASA pasando en 2010 de unos 15,5 millones de euros de ingresos, a 12,4 en el año 2011, a 9,9 millones en ingresos en 2012 (págs. 14 y 15 de la memoria) y a unas previsiones de ingresos para 2013 de 8,3 millones y para 2014 de 5,09 millones (pág. 17).- Que la continuada reducción de ingresos requiere una reorganización de la actividad de la Empresa.- Que dentro de la actividad global de la empresa GANASA, los viveros eran deficitarios y determina el cese de esta parte de la actividad.-

4.- *Alegaciones de la representación legal de los trabajadores* .- En el curso de la comparecencia de pregunta a la representación de los trabajadores por las causas de oposición al ERE extintivo presentado por la Empresa, aduciéndose: Se oponen a las causas alegadas por la empresa, disminución de los ingresos en los años 2013 y 2014. Así, se deduce que los presupuestos de la comunidad para el año 2013 estaban confeccionados en el año 2012 y que por tanto la dirección de GANASA tenía conocimiento de las partidas o gasto atribuido a la empresa ya a finales de dicho año sin que hubiese realizado actuación alguna hasta mediados de 2013.- Que más de la mitad de los **despidos** (33 trabajadores) están previstos para el año 2014 por que se prevé otra bajada de actividad, pero sin embargo, los presupuestos para 2014 se confeccionan y, en su caso se aprueban en el año 2013, sin que hasta la fecha se hayan confeccionado, por lo que se desconoce la realidad del gasto que se vaya a aprobar para ese año, por lo que piensan que la empresa está preparando un ERE "ad cautelam" para luego adecuar los **despidos** a la realidad presupuestaria para 2014.- Por último se señala que en el supuesto de considerarse que existen causas reales, el número de afectados resulta desproporcionado. En este sentido se señala que el informe técnico (págs. 54 y ss.) se recogen una serie de cuadros de ingresos y también de costes de personal por años, pero que los ingresos que se tienen en cuenta en cada cuadro son diferentes partidas y que por tanto no son comparables, siendo de ahí de donde se ha determinado el número de trabajadores excedentes. Se considera que los datos están "maquillados".- Respecto a estas alegaciones la empresa manifiesta: No actuación hasta mediados 2013 pese a conocerse presupuesto de asignaciones de encomiendas a finales 2012. que efectivamente se conocían en esas fechas pero que las actuaciones llevan unos trámites y que en concreto la reorganización de las empresas públicas del Gobierno de Navarra se encauzan dentro del II Plan de reorganización Empresarial cuya tramitación y aprobación lleva unos cauces.- Respecto a los presupuestos para 2014 se reconoce que todavía no se conocen pero que el Departamento del Gobierno del que depende GANASA ya ha certificado (se acompaña a una de las actas de reunión) las partidas que se prevén aplicar y por tanto se conoce el presupuesto de ingresos vía Gobierno de Navarra.- Respecto a la tercera alegación se pone de manifiesto que el informe técnico lo ha confeccionado una consultora externa y que el informe hay que verlo completo, no en partes sueltas. Niega que los datos estén "maquillados".- 5.- Comprobaciones efectuadas sobre los extremos de la comunicación y período de consultas en base a lo establecido en el art. 11 del RD 1483/12 .- El citado art. 11 establece el contenido que debe recoger el informe de esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así se puede hablar de la existencia de comprobaciones en cuatro apartados distintos extremos que contiene la comunicación empresarial, desarrollo del período de consultas, medidas de acompañamiento social y plan de recolocación externa, con diversos puntos de comprobación en cada uno de los apartados.- 1. Extremos del contenido de la comunicación.- a. Especificación de las causas alegadas.- b. Memoria e informe técnico.- c. Criterios de selección de los trabajadores afectados.- d. Número de trabajadores afectados y categorías profesionales.- e. Trabajadores empleados el último año y sus categorías.- f. Período previsto para la extinción de los contratos.- g. Solicitud a la representación de los trabajadores para la emisión del informe a que hace referencia el art. 64.5.a) y b) del estatuto de los Trabajadores .- 2.- Desarrollo del período de consultas.- a. Confección de calendario de negociación.- b. Realización efectiva de las reuniones.- c. Confección de actas en cada reunión.- d. Negociación de buena fe.- e. Legitimación de la representación de los trabajadores.- 3.- Medidas de acompañamiento social.- 4.- Plan de Recolocación Externa.-

1. *Extremos del contenido de la comunicación*.- 1. a. Especificación de las causas alegadas. Las causas alegadas, productivas y organizativas se recogen expresamente en la memoria con su posible fundamentación.- 1. b. Memoria e informa técnico. Existen constando en la documentación inicialmente presentada ante la Autoridad Laboral y la representación legal de los trabajadores.- 1. c Criterios de selección de los trabajadores afectados. Se recogen expresamente en la memoria. En este punto se alega por la



representación de los trabajadores que los criterios establecidos eran abstractos y que se solicitó a la empresa la explicación de los mismos, así como que se desconoce cómo se han valorado los mismos. Manifiesta la representación de la empresa que se han explicado y que el criterio básico que se ha utilizado es la afectación al personal de viveros por que hace ya tiempo que carecían de actividad propia de su trabajo, actividades que tienen fecha cierta de finalización (proyectos temporales) y en el resto de los casos, en igualdad de condiciones, la polivalencia o capacidad de un trabajador para asumir más trabajos o encomiendas diferentes.- Examinados los criterios no se consideran discriminados.- 1. d Número de trabajadores afectados y categorías profesionales. Consta en la memoria y resto de la documentación inicial el número de afectados, sin embargo no consta en la memoria ni en la documentación inicial las categorías profesionales que se verían afectadas por el expediente extintivo. Se alega por la representación de los trabajadores que la carencia de este dato dificultó la negociación. El art. 51.2.b del estatuto de los trabajadores especifica que: "La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el **despido**."- Por su parte el art. 3.1 del RD 1483/2012 reitera: "*Cualesquiera que sea la causa alegada para los **despidos colectivo**, la comunicación de inicio del período de consultas contendrá los siguientes extremos: b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el **despido***".- Se considera que se incumple la determinación de la clasificación profesional de los trabajadores afectados.- Alega la empresa que en la memoria ya consta la clasificación profesional de todos los trabajadores de la plantilla.- Este inspector considera que lo que se ha de indicar es el número de trabajadores afectados y de ese número de afectados la clasificación profesional de esos afectados.- 1. e. Trabajadores empleados el último año y sus categoría. Se recogen en la memoria la relación de toda la plantilla de la empresa con sus categorías.- 1. f. Período previsto para la extinción de los contratos. Se señala simplemente años 2013 y 2014 por lo que se entiende que quedaría abierta durante todo el año la aplicación de las extinciones, quedando por tanto a la libre disposición empresarial.- 1. g. Solicitud a la representación de los trabajadores para la emisión del informe a que hace referencia el art. 64.5.a) del Estatuto de los Trabajadores . Existe un documento específico de fecha 7/6/2013 dirigido a la representación de los trabajadores solicitando la emisión de dicho informe.-

2. *Desarrollo del período de consultas*.- 2. a. Confección de calendario de negociación. Se acompaña a la documentación entregada inicialmente dicho calendario.- 2. b. Realización efectiva de las reuniones. Las partes corroboran la realización efectiva de las reuniones previstas.- 2. c. Confección de actas en cada reunión. Se aporta en la documentación final, que acompaña a la comunicación de la Autoridad Laboral del fin del período de consultas sin acuerdo, copia de 11 actas de reuniones celebradas entre las partes. Consta en cada acta firma de al menos un representante de cada una de las partes.- 2. d. Negociación de buena fe. Se aduce por la representación de los trabajadores la existencia de mala fe en la negociación.- Esta manifestación se basa en una comunicación efectuada por la empresa en la que cita a todos los trabajadores de la plantilla para la información y entrega a los trabajadores de una propuesta final de acuerdo presentada por la empresa, en dicha comunicación se recoge textualmente: "Así mismo, y como suele ser habitual en estos procesos, la Empresa considera necesario someter a votación secreta, para garantizar la participación libre de cada uno de los trabajadores, la aceptación o denegación de la propuesta presentada."- Sin entrar en apreciaciones sobre el contenido de la nota pasada por la empresa, no se puede considerar la misma como un hecho contrario a una negociación de buena fe.- De la reunión mantenida con las partes y del examen de las actas aportadas no se deduce incumplimiento a la obligación de negociación de buena fe.- 2. e. Legitimación de la representación de los trabajadores. Las partes se reconocen, implícitamente, en la reunión mantenida como legitimadas para la negociación. Se recogen en la documentación copia del registro de elecciones sindicales exp. 17.031 de noviembre de 2012 con el acta electoral.-

3. *Medidas de acompañamiento social*.- La negociación de medidas de acompañamiento social forma parte del proceso de consultas con la finalidad de evitar, reducir o atenuar las consecuencias del **despido colectivo**. En el curso de la reunión se preguntó a los comparecientes si se plantearon este tipo de medidas respondiendo que por ambas partes se realizaron propuestas. Examinadas las actas de reunión se observan propuestas por la representación de los trabajadores de bajas incentivadas, suspensiones de contratos, prejubilaciones voluntarias, etc. Por la empresa se observa una propuesta de acuerdo en la que se reduce en 13 el número de afectados, se aumenta la cuantía de la indemnización por encima del valor legal, suspensión temporal de contratos, creación de bolsa de empleo, etc.-

4. *Plan de Recolocación Externa*.- En la documentación inicial presentada por al empresa no consta el plan de recolocación externa, si consta que se encontraba en fase de licitación. Finalmente el plan se entregó el 20 de junio a la representación de los trabajadores. La Autoridad Laboral recibió copia con la comunicación de la finalización del período de consultas.- El punto 10 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores establece: "*La empresa que lleve a cabo un **despido colectivo** que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a*



los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores."- Por su parte del art. 9.1 del RD 1483/12 recoge: "De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un **despido colectivo** de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el **despido colectivo**, a través de empresas de recolocación autorizadas."- Al entregarse el plan de recolocación con posterioridad se incumple la obligación legal de entregar en la documentación inicial, en todo caso, el plan.- Respecto al contenido se examina el mismo a los efectos de comprobar el cumplimiento del contenido mínimo a que se hace referencia en el art. 9 del RD ya referido. Así, se comprueba que en el plan presentado, confeccionado por la empresa Élogos, se prevén acciones de intermediación laboral, opciones de orientación profesional para identificar el perfil profesional de los trabajadores, acciones de formación profesional para identificar el perfil profesional de los trabajadores, acciones de formación profesional y acciones de atención personalizada para asesoramiento de los trabajadores.- La acción del plan es mixto con acciones personales con los trabajadores afectados y acciones vía, on line, sin que en esta parte se prevea la posible situación de trabajadores con conocimientos informáticos insuficientes, o bien carentes de un ordenador propio o acceso a internet.- Todo lo cual se firma a los efectos oportunos."- SEPTIMO.- Con fecha 8 de octubre de 2013, el Director del Servicio de Trabajo del Departamento de Economía y Hacienda, Industria y Empleo, Certifica: "Que examinado el expediente de regulación de empleo nº 477/2013, procedimiento de **despido colectivo** comunicado por la empresa GESTION AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A., conforme a lo establecido en el artículo 6 punto 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, la Autoridad Laboral consideró que la comunicación de iniciación de **despido colectivo** instado por la empresa reunía los requisitos exigidos legalmente, no habiendo efectuado durante la duración del período de consultas comunicación alguna de advertencia a dicha empresa, por causa de incumplimiento de los requisitos exigidos. Así mismo que de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto anteriormente citado, tuvo la documentación en tiempo y forma".

CUARTO.- Por el Letrado D. José M^a Pastor Sanz, en nombre y representación de Doña Teodora, Doña Belen, Doña Filomena, Doña Ofelia, Don Conrado, Doña Covadonga, Don Gines, Don Mario y Don Sergio, componentes del Comité de empresa de GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A., se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, basado en 3 motivos; los dos primeros se amparan en el apartado d) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), interesando la modificación de los hechos probados segundo y tercero del relato fáctico de la sentencia de instancia, así como la adición de once nuevos hechos probados y en el tercer motivo, amparado en el apartado e) del repetido artículo 207 de la LRJS plantea la cuestión de la caducidad del procedimiento, por incumplimiento del art. 12 del RD 1483/2012, aduciendo motivos adicionales de nulidad.

El presente recurso de casación fue impugnado por las representaciones procesales de GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. y de Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 10 de junio de 2014, se admitió a trámite el recurso y seguidamente se acordó pasar las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe.

SEXTO.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos. Dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, la Sala estimó su debate en Pleno, señalándose para la votación y fallo el día 12 de noviembre de 2014, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, mediante sentencia de fecha 24 de marzo de 2014 (procedimiento núm. 220/2013), desestimó la demanda interpuesta por D^a Teodora Y OTROS, en su condición de representantes legales de los trabajadores de la empresa "**GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A.**" (en adelante **GANASA**), impugnando el **despido colectivo** acordado por dicha empresa.

2. Aunque el relato fáctico de dicha sentencia consta en los antecedentes de la presente resolución, en lo que aquí interesa, conviene reseñar los siguientes hechos declarados probados:

A) La empresa GANASA se constituyó mediante la fusión por absorción de las entidades NAMAINSA y ECHAURI FORESTAL por GESTIÓN AMBIENTAL VIVEROS Y REPOBLACIONES DE NAVARRA, S.A, operación



realizada en julio del año 2011. GANASA se encuentra íntegramente participada por la codemandada "CORPORACIÓN PÚBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA, S.L.U." (en adelante CPEN), que ostenta el 100% de su capital social. GANASA es una sociedad mercantil de capital público adscrita al Gobierno de Navarra .

B) En fecha 7 de junio de 2013 GANASA inició el período de consultas -cuya duración se estableció hasta el día 5 de julio siguiente, disponiéndose la celebración de 11 reuniones- con el Comité de Empresa para la extinción de 65 contratos de trabajo sobre los 118 totales integrantes de la plantilla, basada en causas productivas y organizativas derivadas de un descenso en el número de encomiendas (encargos de servicio) producido a lo largo del corriente año 2013, junto con la previsión de descenso continuado y correlativa disminución de los ingresos para el año 2014.

C) La empresa hizo entrega al Comité de Empresa de la documentación que, resumidamente, es la que sigue : Memoria explicativa incluyendo : a) cuadro evolutivo de ingresos inherentes a la actividad registrados entre 2008 y 2012 y progresiva disminución de los mismos; b) expresión documentada del conjunto de la plantilla, su evolución desde el ejercicio 2008 y su distribución por áreas de servicio en el seno de la empresa; c) justificación de la relación existente entre la actividad empresaria y los Presupuestos Generales de Navarra, como fuente primordial de los ingresos de la entidad, la reducción progresiva de los mismos y particularmente de las partidas afectantes o relacionadas con la actividad consecuencia del endeudamiento progresivo de la Administración Foral y la selección de actividades estratégicas; d) Cuenta de Pérdidas y Ganancias; e) expresión de los criterios selectivos de los trabajadores afectados por el expediente, enunciados en función de conocimiento y profesionalidad, prevalencia funcional, no discriminación y vinculación a las causas productivas y organizativas alegadas; f) Inicialmente no se acompañó Plan de Recolocación externa, al encontrarse en período de licitación, haciéndose entrega del mismo a la representación de los trabajadores el 20 de junio; g) Informe relacionado con el II Plan de Reestructuración del Sector Público Empresarial; h) Anexos inclusivos de Estatutos Sociales, Legislación aplicable, Informe de auditoría sobre cuentas anuales e informe de gestión correspondiente al ejercicio de 2012, Informe de auditoría de cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado de Corporación Empresarial de Navarra, S.L.U y sociedades dependientes; i) Informe técnico sobre la existencia de causas organizativas y productivas que justifican el procedimiento de **despido colectivo**, abordando un análisis de mercado, análisis histórico de cuentas de pérdidas y ganancias, análisis de cuentas esperadas para 2013 y 2014 u justificación de los efectos derivados de la eventual no reducción de costes a que atiende el procedimiento extintivo.

D) El día 7 de junio de 2013 la empresa comunicó a la Autoridad Laboral la instrucción del referido expediente extintivo, indicando que el número de trabajadores en plantilla era de 118, que los afectados serían 65 y que los criterios tenidos en cuenta para su designación eran los expresados en la Memoria.

E) El período de consultas finalizó, sin acuerdo, el día 5 de julio. En fecha 17 de julio de 2013, GANASA comunicó a la Autoridad Laboral que el período de consultas había concluido sin acuerdo y que, no obstante, haría efectivos los **despidos** de 65 trabajadores. Paralelamente, el Comité de Empresa recibió, emitido por la Directora de Recursos Humanos del CPEN, comunicación por vía electrónica en la que se daba cuenta de la anterior comunicación, acompañándose copia de la instancia presentada ante la Autoridad Laboral en la misma fecha. Ulteriormente el Comité recibió nueva comunicación fechada en 19 de julio de 2013, en la que se daba traslado de subsanación referida al listado de trabajadores anteriormente presentado, habiéndose omitido en aquél tres de los afectados.

F) La Inspección de Trabajo emitió su preceptivo informe el 1 de agosto de 2013; y,

G) En certificación expedida con fecha 8 de octubre de 2013 por el Director del Servicio de Trabajo del Departamento de Economía y Hacienda, Industria y Empleo, con respecto al "procedimiento de **despido colectivo** comunicado por la empresa GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A, conforme a lo establecido en el artículo 6 punto 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, la Autoridad Laboral consideró que la comunicación de **despido colectivo** instado por la empresa reunía los requisitos exigidos legalmente no habiendo efectuado durante la duración del período de consultas comunicación alguna de advertencia a dicha empresa, por causa de incumplimiento de los requisitos exigidos. Así mismo que de acuerdo a lo establecidos en el Real Decreto anteriormente citado, tuvo la documentación en tiempo y forma".

SEGUNDO.-1. Frente a la sentencia de instancia, y con correcto amparo procesal en el artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), interpone la representación letrada de los representantes legales de los trabajadores de la empresa **GANASA**, recurso de casación ordinaria, formulando tres motivos, de los cuales los dos primeros se amparan en el apartado d) del citado precepto procesal, interesando la modificación de los hechos probados segundo y tercero del relato fáctico de la sentencia de instancia, así como la adición de once nuevos hechos probados. En el tercero de los motivos, amparado en el apartado e) del repetido artículo



207 de la LRJS , que a continuación se relacionan, plantea en primer lugar la cuestión de la caducidad del procedimiento, por incumplimiento del art. 12 del RD 1483/2012 . En segundo lugar, se aducen los siguientes motivos adicionales de nulidad : 1) la omisión de las categorías profesionales de los afectados; 2) falta de aportación con la comunicación inicial del plan de recolocación externa; 3) naturaleza jurídica de GANASA y omisión de la documentación a que se refiere el párrafo segundo del apartado 3 del art. 34 del RD 1483/2012 ; 4) criterios de selección del personal afectado; 5) ausencia de voluntad negociadora, infracción del deber de negociar de buena fe.

En cuanto al pronunciamiento declarando ajustada a derecho la decisión extintiva, la parte recurrente denuncia: a) el método para determinar el número de puestos de trabajo que se amortizan, en particular la desproporción y falta de razonabilidad; y b) trabajadores en excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo. Finalmente se impugna la falta de legitimación pasiva de la CPNE, denunciándose la infracción de la Ley Foral 28/2013, que modifica parcialmente la Ley Foral 8/2009, de creación de la CPEN.

TERCERO.-1. Por razones de orden lógico y público procesal, procede examinar en primer lugar la "caducidad del procedimiento de **despido colectivo**", que es la primera de las infracciones de las normas del ordenamiento jurídico que denuncia la parte recurrente, y que concreta en la infracción de los apartados 1 y 4 del artículo 12 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimiento de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en relación con el último párrafo del apartado 2 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , así como el apartado 6 del artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

2. Con transcripción de los preceptos que se invocan como infringidos, alega sustancialmente la parte recurrente, como ya adujo en su escrito de demanda, que la empresa, incumpliendo lo establecido en dichos preceptos, no comunicó a los representantes de los trabajadores su decisión sobre el **despido colectivo**, señalando, que hay que partir del dato de que el resultando fáctico de la sentencia no contiene declaración alguna acreditativa del cumplimiento por parte de GANASA de su obligación de notificar en plazo y de manera formal, a los representantes de los trabajadores de la decisión final adoptada por ella misma. Discrepa la parte recurrente de la argumentación de la sentencia con respecto a que ni la Autoridad Laboral ni la Inspección Provincial de Trabajo apreciaron incumplimiento formal, y que los trabajadores tampoco manifestaron ninguna objeción ante esta circunstancia, pues dice negando que la norma únicamente contempla la obligación de la empresa de comunicar a la Autoridad Laboral su decisión final, pero no que tenga que justificar ante ésta o ante la Inspección de Trabajo que lo ha hecho a los representantes de los trabajadores, debiendo entenderse que la caducidad del expediente supone un pronunciamiento de contenido jurídico-legal que, como tal, no podría ser decidida por la Autoridad Laboral ni por la Inspección de Trabajo, ya que conforme al artículo 10 del Real Decreto 1483/2012 aquella sólo puede remitir advertencias o recomendaciones y ésta prestar asistencia y apoyo en labores de mediación y asistencia, todo lo cual, además, no conlleva ni la paralización ni la suspensión del procedimiento. Señala, asimismo, que tampoco cabe achacar a la representación de los trabajadores ningún tipo de pasividad o negligencia, como se pretende sugerir en la sentencia, ya que no es de competencia poner de manifiesto incumplimientos de la empresa, y que la caducidad se produce por un hecho objetivo, como es el transcurso del plazo legal establecido para notificar a los representantes de los trabajadores la decisión final de la empresa, habiendo aducido el Comité de Empresa la caducidad del procedimiento en el primer momento en que debe hacerlo, y que es en la demanda de impugnación del **despido colectivo**, como así se ha hecho en el presente caso. Se aduce, que la sentencia yerra cuando razona que la ausencia de una comunicación formal resulta intrascendente dado que los representantes legales de los trabajadores ya conocían la finalización del período de consultas, la falta de acuerdo y la comunicación dirigida a la Autoridad Laboral, pues tal traslado no reúne ni el contenido ni los datos que legalmente se exigen. Debe tenerse presente, se alega, una cuestión trascendental en relación con la obligación de la empresa notificar a los representantes de los trabajadores la decisión final sobre el **despido colectivo** que realiza, y es que la misma ha de ser oficial, formal, específica, fehaciente y en plazo, ya que dicha notificación tiene carácter constitutivo y no meramente informativa desde el momento en que el artículo 124.6 de la LRJS anuda la caducidad de la demanda que pueda deducirse por los representantes de los trabajadores al hecho mismo de la notificación de la referida decisión, al computarse el plazo de los veinte días desde la fecha de tal notificación. Se aduce, en definitiva, que resulta correcto e inadecuado el argumento utilizado por la sentencia acerca de que la formalidad de la comunicación deviene superflua e innecesaria ante el conocimiento directo que pueda tener el Comité de Empresa, ya que, por el contrario tal comunicación de la decisión final de la empresa es determinante y exigible legalmente, por lo que su ausencia ha de conllevar la consecuencia que prevé el artículo 12.4 del Real Decreto 1483/2012 , cual es la caducidad del procedimiento de **despido colectivo**, imposibilitando llevar cabo los **despidos** individualizados, sin perjuicio de reiniciar un nuevo procedimiento.

CUARTO.-1. Dado el carácter de la cuestión controvertida, necesidad o no de que la empresa comunique expresa y formalmente su decisión final sobre el **despido colectivo** a los representantes de los trabajadores,



y las consecuencias que puede conllevar para la empresa la omisión de dicha comunicación, con carácter general, conviene señalar, que en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, el **despido**, ya sea individual o **colectivo**, es un acto formal (comunicación escrita) y recepticio, lo que quiere decir que necesariamente ha de ser conocida por el trabajador la decisión empresarial de proceder a su **despido**, correspondiendo al empresario la carga de probar que ha notificado por escrito al trabajador el **despido**, conllevando el incumplimiento de este requisito la improcedencia del mismo.

2. Por lo que se refiere concretamente al **despido colectivo** al que hace referencia el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y habida cuenta la fecha en que se inició el período de consultas, o sea el día 7 de junio de 2013, la exigencia de la comunicación empresarial de dicho **despido** venía regulado en el número 2 del citado precepto, conforme al redactado vigente en dicho momento, según el cual, *"Transcurrido el período 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"*. En la misma fecha de iniciación del período de consultas se hallaba ya en vigor el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprobó el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de la jornada, estableciendo el número 1 del artículo 12 de esta norma reglamentaria, 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 artículo 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"*. Del tenor literal de estos preceptos, palmariamente se desprende que no cabe ninguna duda en cuanto a que el **despido colectivo**, como acto de voluntad del empresario, que tras el período de consultas, con o sin acuerdo, decide extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, exige, ineludiblemente, que la decisión final del **despido** sea comunicada o notificada a los representantes legales de los trabajadores, o dicho de otra manera, la voluntad empresarial no puede quedarse en una simple hipótesis o propósito manifestado con la iniciación y tramitación de la fase de consultas, sino que debe materializarse en una decisión expresiva de e inequívoca de extinguir las relaciones laborales. Como ya hemos señalado, el **despido**, como exteriorización que es de la decisión unilateral del empleador, tiene carácter recepticio y, por ello, constitutivo para su destinatario/s-trabajador/es, por lo que la notificación del mismo resulta, como también hemos puesto de manifiesto, ineludible.

QUINTO.- 1. En el presente caso, la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores, de su decisión final sobre el **despido colectivo**, en los términos establecidos legalmente -denunciada ya en la demanda, y ahora en el recurso-, no se ha producido, dado que conforme al hecho probado quinto de la sentencia de instancia : "El período de consultas finalizó, sin acuerdo, el 5 de julio pasado. En fecha 17 de julio de 2013, GANASA comunicó a la Autoridad Laboral que el período de consultas había concluido sin acuerdo y que, no obstante, haría efectivos los **despidos** de 65 trabajadores. Paralelamente, el Comité de la empresa recibió, emitido por la Directora de Recursos Humanos de CPEN, comunicación por vía electrónica en la que se daba cuenta de la anterior comunicación, acompañándose copia de la instancia presentada ante la Autoridad Laboral en la misma fecha. Ulteriormente el Comité recibió nueva comunicación fecha en 19 de julio de 2013, en la que se le daba traslado de subsanación referida al listado de trabajadores anteriormente presentado, habiéndose omitido en aquél a tres de los afectados."

2. Adviértase, que mientras es la empresa demandada GANASA -en la prestan servicio los trabajadores afectados por el **despido**, la que inicie el período de consultas, negocia en el mismo a través de su Director-Gerente D. Juan Pedro, y finalmente procede a despedir- la que comunica su decisión extintiva a la Autoridad Laboral, el Comité sólo conoce esta decisión indirectamente a través de una comunicación electrónica remitida por la Directora de Recursos Humanos de CPEN -empresa codemandada, pero con respecto a la cual, la sentencia de instancia declara ausencia de legitimación pasiva- que les da cuenta de dicha comunicación, acompañando copia de instancia presentada ante la Autoridad Laboral. La sentencia recurrida admite, expresamente el hecho de que GANASA no comunica a los representantes de los trabajadores, su decisión final sobre el **despido colectivo**, en los términos establecidos legalmente, pero la considera irrelevante para producir los efectos jurídicos establecidos por el Legislador, o sea, la ya señalada caducidad del procedimiento de **despido colectivo**, sobre la base de que los representantes de los trabajadores conocieron la finalización del período de consultas, de la falta de acuerdo entre las partes, de que tal extremo no fue objeto de atención o señalamiento por parte de la Inspección de Trabajo o la Autoridad Laboral, y porque a ésta última si le comunicó por la empresa la decisión final del **despido**, y copia de la instancia a la Autoridad Laboral, si fue remitida a los representante legales de los trabajadores. Pues bien, estima esta Sala, que las circunstancias expuestas no pueden sustituir a la comunicación empresarial querida por la norma, ni subsanar el defecto formal en que se



ha incurrido por la demandada, al no haber procedido a comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión final sobre el **despido colectivo**. Esta comunicación o notificación de la decisión empresarial se erige en presupuesto constitutivo de la extinción, de modo que si no hay comunicación no hay **despido**. Como se ha visto, los preceptos legales al respecto son claros, tanto en la necesidad de la comunicación como en el plazo para efectuarla, como en sus consecuencias jurídicas. Es destacar, que la norma legal - artículo 51.2 ET - hace referencia a **"la decisión final de despido colectivo que haya adoptado (el empresario) y las condiciones del mismo"** . Por su parte, la norma reglamentaria - artículo 12.1 del Real Decreto 1483/2012 - con respecto a la repetida comunicación se refiere a **"la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1"**, que es la comunicación inicial del periodo de consultas, la cual debe contener, entre otros extremos, el número de los trabajadores afectados por el **despido** y el período previsto para la realización de los **despidos**. Todo ello, "decisión final", "condiciones" del **despido**, "actualización", pone de manifiesto que -contrariamente a lo que entiende la sentencia de instancia- lo que denomina como conocimiento efectivo por la representación laboral de la practica finalización del período de consultas, de la falta de acuerdo con que el mismo podía darse por terminado y de la propia comunicación dirigida a la Autoridad Laboral, en modo alguno, puede sustituir a juicio de la Sala, la comunicación empresarial **a los representantes de los trabajadores de su decisión final con respecto al despido colectivo que realiza**. Decisión final, es decir, última y posterior a la finalización del período de consultas, si bien actualizable en cuanto a las condiciones del **despido**, lo que supone, cuando menos en hipótesis, que terminado el período de consultas sin acuerdo, el empleador puede disminuir el número inicial de **despidos** e incluso pudiera acontecer que decidiera no llevar a cabo el **despido colectivo** proyectado. Adviértase también, que por imperativo de la norma reglamentaria - artículo 12.2 del Real Decreto 1483/2012 - **"la comunicación...incluirlá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización"** , requisito éste que con toda evidencia aquí también se incumple, dada la inexistencia de la tan repetida comunicación. Por otra parte, la finalidad de la comunicación a la Autoridad Laboral es distinta a la de la comunicación a la representación de los trabajadores, pues mientras esta segunda se erige -como ya hemos señalado- en presupuesto constitutivo de la decisión extintiva, a la primera se refiere el apartado 5 del artículo 12 de la norma reglamentaria : **"La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores , haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación"**.

3. Se enfatiza también en la sentencia de instancia, e insisten las partes recurridas en su escrito de impugnación al recurso, sobre la falta de atención por parte de la Autoridad Laboral o la Inspección de Trabajo con respecto a la falta de la comunicación empresarial a la representación de los trabajadores, no habiendo estimado, que por ello la empresa hubiera incurrido en ninguna suerte de incumplimiento formal a este respecto. Tampoco podemos mostrar nuestra conformidad con este argumento. Lo que la Autoridad Laboral certifica a petición de la demandada, y así consta en el hecho probado séptimo de la sentencia de instancia, es que con respecto al "procedimiento de **despido colectivo** comunicado por la empresa GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A, conforme a lo establecido en el artículo 6 punto 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, la Autoridad Laboral consideró que la comunicación de **despido colectivo** instado por la empresa reunía los requisitos exigidos legalmente no habiendo efectuado durante la duración del período de consultas comunicación alguna de advertencia a dicha empresa, por causa de incumplimiento de los requisitos exigidos. Así mismo que de acuerdo a lo establecidos en el Real Decreto anteriormente citado, tuvo la documentación en tiempo y forma". Es decir, la Autoridad Laboral, dentro de las funciones que le encomienda la citada norma reglamentaria, con relación a las exigencias de la comunicación de iniciación del procedimiento de **despido colectivo**, ha comprobado -y así lo certifica- que la demandada ha cumplido con las prescripciones legalmente exigibles tanto por lo que refiere a la comunicación inicial de **despido**, como al período de consultas y a la documentación que debe aportarse al mismo. Lógicamente, nada, se dice con respecto a la comunicación de la decisión final del **despido**, por ser una obligación empresarial posterior al período de consultas, o dicho de otra manera, con respecto a la cuestión aquí controvertida de la caducidad del procedimiento por no haberse efectuado dicha comunicación en el plazo establecido, las afirmaciones de la Autoridad Laboral carecen de relevancia, al igual que la circunstancia, a la que también se refiere la sentencia de instancia, de que la representación de los trabajadores no hubiera puesto de manifiesto ante la Autoridad Laboral, la inexistencia de la comunicación, pues ninguna obligación tenían de efectuarlo. El Comité de Empresa ha impugnado el **despido colectivo** ante el Órgano judicial competente, ejercitando la acción que le reconoce el artículo 51.8 del ET , el artículo 124.1 de la LRJS y el artículo 15.1 del Real Decreto 1483/2012 , por lo que no cabe imputarle reproche alguno.



4. Existen además otra serie de razones que ponen de manifiesto la necesidad de una comunicación expresa y formal de la empresa a los representantes de los trabajadores con respecto a su decisión final sobre el **despido colectivo**. En efecto, no sólo dicha comunicación constituye el presupuesto de la decisión extintiva, sino que también es presupuesto constitutivo para el ejercicio de otras acciones, a las que dota de seguridad jurídica. Así sucede con la regulación del **despido** individual del apartado 4 del artículo 51 del ET, "Alcanzado el acuerdo o **comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores**, el empresario podrá notificar los **despidos** individualmente a los trabajadores afectados, ...", insistiendo en ello la norma reglamentaria, "**Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12**, el empresario podrá comenzar a notificar los **despidos** de manera individual a los trabajadores afectados, ..." (artículo 14.1 del Real Decreto 1483/2012). La necesidad, por su trascendencia, de la citada comunicación expresa y formal, se pone de manifiesto también en la regulación del **despido colectivo** que lleva a cabo la LRJS, no sólo en cuanto a establecer que, "*La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo*" (artículo 124.6), sino también y en especial, cuando en el apartado 3 del propio precepto, dispone que, "*Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1* (los representantes legales de los trabajadores) o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, **una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores**, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva".

5. En definitiva, si la comunicación o notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de **despido colectivo**, es precisamente la determinante del inicio de los plazos para ejercer las acciones expuestas, no puede negarse su trascendencia como requisito esencial para la efectividad del mismo, ni puede entenderse cumplido el mismo de cualquier manera, pues a este respecto la propia norma indica - artículo 51.2 del ET - que debe llevarse a cabo de forma imperativa (remitirá) y el contenido de la misma (la decisión final del **despidos colectivos** que haya adoptado y las condiciones del mismo). La omisión de la exigencia de comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión de **despido colectivo**, no es un mero incumplimiento de un deber informativo, sino un requisito esencial para la efectividad primero del **despido colectivo**, después de los **despidos** individuales, y en su caso, de la posible demanda empresarial con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, dotando a la regulación procesal del **despido colectivo**, en cuanto al ejercicio de dichas acciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, de la necesaria e imprescindible seguridad jurídica, al tiempo que facilita el control judicial de las mismas.

6. Llegados a este punto, procede ahora determinar las consecuencias jurídicas de la señalada falta de la comunicación legal por parte de GANASA a los representantes legales de los trabajadores -Comité de Empresa- de la decisión final adoptada sobre el **despido colectivo**, a la vista de lo establecido en el artículo 51.2 del ET y el artículo 12.1 y 4 la citada norma reglamentaria para el procedimiento de **despido colectivo**, aprobada por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Ahora bien, conviene precisar, que el redactado del artículo 51.2 del ET, fue modificado por el artículo 9 Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto de 2013, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, introduciendo tras el ya antes transcrito párrafo del citado apartado 2 del artículo 51 ET con respecto a que "*Transcurrido el período 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*" ; un nuevo párrafo -que pasa ser el último- en el citado apartado 2 del artículo 51 ET, y que es del siguiente tenor literal : "Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el período 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**".

Es claro, que con la introducción de dicho párrafo se pretende subsanar -y se subsana a partir del día 4 de agosto de 2013- la falta de habilitación legal para el desarrollo reglamentario que tenía antes de dicha fecha el artículo 12 del Reglamento aprobado por el Real 143/2012, de 29 de octubre, referido a la "Comunicación de la decisión empresarial de **despido colectivo**, concretamente, el párrafo segundo del apartado 1 de dicho precepto, cuando establece, que : "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 período de consultas", y el apartado 4, del propio precepto, al establecer 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 artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento*". Sin



embargo, esta subsanación carece de virtualidad para la resolución del presente caso, habida cuenta que el período de consultas se inició -como ya se ha dicho- el día 7 de junio de 2013, antes de la trascrita modificación estatutaria, por lo que en cuanto al concreto plazo de quince días para la comunicación empresarial a los representantes legales de los trabajadores de la decisión final sobre el **despido colectivo** y los efectos -caducidad del procedimiento en el supuesto de incumplimiento de dicho plazo- y abstracción hecha de la expresión "caducidad del procedimiento de **despido colectivo**..." -sin entrar ahora en dicha expresión propia de la terminología jurídica del derecho administrativo, pero extraña al derecho del trabajo-, lo cierto es, que la norma reglamentaria era en aquél momento "ultra vires", al ir más allá de la previsión legal en los concretos extremos señalados, lo que impide su aplicación por esta Sala de conformidad con lo ordenado por el artículo 106.1 de la Constitución y el artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En su consecuencia, nos hemos de atener al apartado 2 del artículo 51 del ET vigente el 7 de junio de 2013, antes de su modificación por el artículo 9 Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto de 2013, y a la obligación empresarial allí establecida "...remitirá a los representantes legales de los trabajadores la decisión final de **despido colectivo** que haya adoptado y las condiciones del mismo", cuyo incumplimiento en el presente caso, conlleva, forzosamente, a la declaración de la nulidad del **despido**, por imperativo de lo dispuesto en el artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEXTO.- 1. Los razonamientos precedentes conllevan, visto el informe del Ministerio Fiscal, y sin necesidad de entrar en los demás motivos articulados por la parte recurrente, la estimación del recurso de casación interpuesto por los representantes legales de los trabajadores contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 24 de marzo de 2014 (procedimiento núm. 220/2013)-, casando y anulando dicha sentencia, con declaración de la nulidad del **despido colectivo** acordado por la empresa GANASA en fecha 17 de julio de 2013. No procede pronunciamiento sobre costas (artículo 235.1 LRJS).

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

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. José M^a Pastor Sanz, en representación procesal de Doña Teodora, Doña Belen, Doña Filomena, Doña Ofelia, Don Conrado, Doña Covadonga, Don Gines, Don Mario y Don Sergio, componentes del Comité de Empresa de "**GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. (GANASA)**", contra la sentencia de 24 de marzo de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el procedimiento núm. 220/2013 seguido a instancia de dicho Comité de Empresa, contra "**GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. (GANASA)**" y la "**CORPORACIÓN PÚBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA, S.L.U.**", en impugnación de **despido colectivo**. Casamos y anulamos la sentencia recurrida, y con estimación de la demanda, declaramos la nulidad del **despido colectivo** acordado por la empresa GANASA en fecha 17 de julio de 2013 y el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse a su puesto de trabajo, condenando a la empresa "**GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. (GANASA)**" a estar y pasar por dicha declaración, a la que deberá dar debido cumplimiento, con todas las consecuencias legales inherentes a la misma. Sin costas.

Voto Particular

VOTO PARTICULAR que formula el Magistrado Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana, y al que se adhiere el Magistrado Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez, de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con la sentencia dictada en el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 183/2014.

Mi discrepancia con la sentencia de la mayoría no se encuentra en la doctrina que expone sobre la necesidad de notificar la decisión final del **despido colectivo** a los representantes de los trabajadores, sino que radica en la aplicación que se hace de la misma dados los hechos considerados probados por la sentencia recurrida.

Con todo respeto, expreso mi opinión sobre el hecho de la falta de comunicación formal de la carta de **despido** extremo en el que creo que la mayoría yerra. Baso mi criterio en las siguientes razones.

Primera. En el párrafo octavo del fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida se afirma que la Sra. Camila, directora de recursos humanos de CPEN, intervino en el periodo de consultas en virtud de un apoderamiento especial al efecto otorgado por iniciativa de GANASA, entidad de cuyo capital es titular al 100 por 100 la empresa pública CPEN (hecho probado SEGUNDO), lo que hacía lógico ese apoderamiento cuya realidad obvia la mayoría. Ese poder especial justifica y valida la actuación de la directora de recursos humanos de CPEN, aunque esta entidad haya sido absuelta de la demanda por falta de legitimación pasiva. Ello era



conocido por el comité de empresa demandante porque negociaron con la Sra. Camila , cual evidencian los múltiples correos electrónicos, cruzados ente la representación legal de los trabajadores (RLT) y ella, que constan en la prueba documental aportada por ellos.

Segunda. La representatividad de la Sra. Camila no ha sido puesta en duda en ningún momento, incluso ha actuado como representante de GANASA ante la autoridad laboral, al igual que lo ha hecho con ocasión de otras extinciones colectivas acordadas por otras sociedades públicas de Navarra. Realmente, el recurso en ningún momento cuestiona la representatividad de la Sra. Camila para producir la comunicación final del **despido colectivo**, sino la forma en que se comunica la decisión empresarial, cual evidencia una somera lectura del motivo del recurso Tercero-I, dedicado a la caducidad del procedimiento de **despido colectivo** por no haberse notificado en forma la decisión final a la R.L.T..

Tercera. Llegados a este punto la cuestión se reducía a determinar si la empresa comunicó su decisión final sobre el **despido colectivo** a la R.L.T. y al respecto conviene recordar lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 51-2 del E.T . que dice: *"La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el **despido colectivo**. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa"*.

Este precepto lo desarrolla, reglamentariamente, el art. 12-1 del Real Decreto 1483/2012 que dice: *"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 artículo 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"*.

Una simple lectura de estos preceptos nos muestra que la norma requiere que se comunique la decisión final y las modificaciones producidas sobre los particulares del art. 3-1 del R.D. antes citado , pero no establece que esa comunicación deba revestir unas formalidades especiales.

Cuarta. Así las cosas, la cuestión es si cuando la representante de GANASA en la negociación (directora de recursos humanos de CPEN) remite a la R.L.T. correo electrónico dándole cuenta de la decisión tomada y comunicada a la autoridad laboral con acompañamiento de copia de la documentación enviada a ella cumplió con la obligación que le impone el penúltimo párrafo del artículo 51-2 del E.T ..

La mayoría ha optado por la exigencia de una comunicación formal a la R.L.T. en la que se detallen las medidas tomadas y ha concluido que esa comunicación formal no existió porque se envió, simplemente, copia de lo comunicado a la autoridad laboral.

Creo que ese criterio formalista es erróneo porque la Ley lo que quiere es que se comunique a la R.L.T. la decisión final y su contenido, al igual que a la autoridad laboral. Si ello es así y se tiene por buena la comunicación enviada a la autoridad laboral, donde se expresa, entre otras cosas, número de trabajadores afectados, categoría profesional y nombre y demás datos exigidos por la norma, debe tenerse por buena, igualmente, la comunicación enviada a la RLT poniendo en su conocimiento la comunicación enviada a la autoridad laboral con copia de la documentación adjunta a ella, comunicación que se complementa al día siguiente por correo electrónico en el que se adiciona al listado de trabajadores afectados el nombre de otros tres que se habían omitido el día anterior. Con este proceder la empresa cumplió con el deber legal de comunicar su decisión y contenido de la misma, porque a través de ella la RLT tuvo conocimiento cabal de la decisión tomada y de su alcance porque la representante legal de la empresa les dijo por escrito que la decisión tomada era la que se había dicho a la autoridad laboral y constaba en la documentación de la que enviaba copia.

Quinta. Sobre la no comunicación del Plan de Recolocación, me remito a lo que dice el Fundamento IV de la sentencia y a lo que informó la inspección de trabajo, según el ordinal sexto de los hechos declarados probados. El defecto inicial quedó subsanado durante la tramitación del expediente. Tan es así, que el recurso alega como defecto en un motivo que inicialmente no se aportó un Plan de Recolocación, pero no que no exista y sea conocido por la R.L.T.

Corolario. Se ha controvertido sobre si se produjo o no la comunicación legal de la decisión final a la R.L.T. y no sobre el contenido de esta. En mi opinión esa comunicación se produjo de forma correcta porque se dio traslado del contenido de la decisión tomada acompañando copia de lo comunicado a la autoridad laboral,



lo que permitió que la RLT tuviera un conocimiento cabal de la decisión final con todos sus particulares que es lo que quiere la Ley.

Consecuentemente, debió desestimarse el recurso y confirmarse la sentencia recurrida.

Madrid, 19 de noviembre de 2014

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ