

Roj: **STS 5763/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5763**Id Cendoj: **28079149912016100049**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **991**Fecha: **21/12/2016**Nº de Recurso: **142/2015**Nº de Resolución: **1088/2016**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ CLM 1901/2014,**
STS 5763/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 21 de diciembre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil DÉDALO HELIOCOLOR S.A., representada y asistida por la letrada D^a Vanesa Orive Sánchez, contra la sentencia de fecha 27 de junio de 2014 dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha en el recurso de suplicación núm. 1242/2013, formulado frente a la sentencia de fecha 17 de abril de 2013, dictada en autos 926/2012 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, seguidos a instancia de DON Gustavo, contra dicho recurrente, DÉDALO PRINT, S.L. Y GRÁFICAS INTEGRADAS, S.A., COMITÉ DE EMPRESA DÉDALO HELICOLOR, S.L., DÉDALO OFFSET, S.L. y FOGASA, sobre DESPIDO. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Gustavo, representado y asistido por el letrado D. Salvador Vivas Puig.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de abril de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: 1º/ Estimo en parte la demanda interpuesta por don Gustavo, en reclamación frente a despido colectivo, siendo demandados Dédalo Heliocolor S. A., Dédalo Print S. L., Dédalo Offset S. A., administrador concursal de ésta, Gráficas Integradas S. A., y miembros del Comité de empresa de la demandada Dédalo Heliocolor S. A. y Fondo de Garantía Salarial, declaro la improcedencia del mismo, y el derecho de la parte demandante a los efectos que se expresarán en el apartado siguiente. Desestimo el resto de las pretensiones contenidas en la demanda. 2º/ Condeno al referido empresario Dédalo Heliocolor S. A. a pasar por los efectos de esta declaración y a que, a su elección, que deberá ejercitarse dentro del plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la presente, por escrito o por comparecencia ante la Secretario de este Juzgado, indemnice al demandante con 104.639,54€; o readmita al demandante en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones que existían antes de producirse el despido, y a que le abone los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido, 31/08/2012, hasta la de la notificación de esta sentencia, en caso de opción por la readmisión, a razón del salario mensual de 4.779,88 €, que incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si no se optase por el titular de ese derecho, en el referido plazo, se presume legalmente que la elección ha sido en favor de la readmisión, con las consecuencias ya expresadas. 3º/ Condeno al Fondo de Garantía Salarial a pasar por los efectos de las anteriores declaraciones. Absuelvo a los demás codemandados de las pretensiones contenidas en la demanda».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- El demandante don Gustavo, ha trabajado para la demandada Dédalo Heliocolor S. A., desde 8/01/1998 (folio 88 y 89), con la categoría o



grupo profesional de jefe de departamento de relaciones laborales, con salario de 4.989,40€ incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El demandante no tiene la condición de representante unitario o sindical de los trabajadores en la empresa.

Constan nóminas del demandante (doc 13 de Dédalo la, doc 12 a 29 de dte)

SEGUNDO. El día 31/08/2012 la demandada Dédalo Heliocolor comunica al demandante: "Por medio de la presente la Dirección de DÉDALO HELIOCOLOR, S.A., (en adelante, la Compañía o la Empresa) se ve en la necesidad de comunicarle que, como consecuencia del proceso de despido colectivo, tramitado conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, al amparo del acuerdo alcanzado con la representación legal de los trabajadores el pasado 2 de agosto de 2012, se ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo motivado en las causas económicas, productivas y organizativas que se exponen en la Memoria Explicativa que consta en el referido procedimiento de despido colectivo y que, para su adecuada constancia y conocimiento, procedemos a exponerle de manera resumida en la presente comunicación. Lo anterior sin perjuicio de encontrarse a su disposición la documentación entregada al Comité de Empresa.

Como Ud. ya conoce, el pasado día 27 de junio de 2012 la Dirección de la Compañía procedió a comunicar al Comité de Empresa la apertura del preceptivo periodo de consultas, previsto en el 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, para la extinción inicialmente de 80 contratos de trabajo. Desde el citado día, la Empresa y la Representación de los Trabajadores han mantenido diversas reuniones en las que se ha analizado de manera conjunta las causas motivadoras de la necesidad de proceder a la extinción de los contratos de trabajo propuestos, con la finalidad de ajustar la plantilla a las circunstancias económicas, productivas y organizativas actuales de la Empresa y del mercado. Como consecuencia del mencionado período de consultas, el pasado 2 de agosto del corriente, se alcanzó un acuerdo en los siguientes términos:

Se autorizaba a la Empresa a proceder a la extinción de 36 contratos de trabajo en función de la adscripción de los puestos de trabajo concretos a las causas del procedimiento de despido colectivo y a los criterios de designación expuestos en el mismo.

Se ofrecía por parte de la empresa la recolocación de algunos de los trabajadores afectados que así lo solicitasen a 5 puestos de conserje.

Se determinaba que la indemnización legal correspondiente a los trabajadores cuyos contratos fuesen extinguidos en virtud del presente procedimiento de despido colectivo se calcularía teniendo en cuenta exclusivamente los conceptos salariales que viniera percibiendo el trabajador no teniendo en cuenta las partidas de naturaleza compensatoria como, p.ej., la ayuda comida, el plus locomoción, ni tampoco se tendrán en cuenta las horas extras.

Asimismo se autorizaba a la empresa a suspender o reducir temporalmente las jornadas de trabajo en los términos previstos en el mencionado acuerdo.

Se adjunta al presente escrito copia del acuerdo suscrito.

En consecuencia, la medida que mediante la presente se le comunica le afecta directamente y extingue su relación laboral con la Compañía en la que ha venido prestando servicios en el puesto correspondiente a la categoría profesional de Jefe Departamento.

Expuesto lo anterior y como ya se le adelantaba al inicio de la presente comunicación, la decisión de la empresa de extinguir su contrato de trabajo con el fin de ajustar la plantilla a las circunstancias actuales de la Empresa y del mercado responde a las razones económicas, organizativas y productivas expuestas en la memoria y que seguidamente pasamos a resumirle.

En concreto, desde un punto de vista económico (causa económica) existe una situación económica negativa que tiene su manifestación en el descenso de las ventas y en las pérdidas continuadas de los últimos ejercicios, así como en las que se prevén en el futuro (en el presente ejercicio 2012, las pérdidas acumuladas entre enero y mayo ascienden, aproximadamente, a 3.778 miles de euros). Dicha situación económica es de tal gravedad que los accionistas se han visto obligados a adoptar determinadas medidas para equilibrar el desequilibrio económico a través de aportaciones de fondos, pues de lo contrario la Compañía se habría visto abocada a permanecer en causa de disolución (se adjunta a la presente comunicación copia del informe económico aportado en el procedimiento de despido colectivo en el que se analizan las causas económicas concurrentes).

Desde un punto de vista productivo (causa productiva), existe un sobredimensionamiento de la plantilla actual en relación con la carga de trabajo existente, y así, la inactividad en la planta productiva cercana al 40% con el dimensionamiento actual evidencia la necesidad de una reorganización estructural (causa organizativa), ya que la falta de volumen de trabajo genera una falta de ocupación de la totalidad de horas de trabajo de los



operarios, y ello es una constante en la planta productiva, afectando de manera indirecta al resto de las áreas (se adjunta a la presente comunicación copia del informe explicativo de las causas productivas y organizativas incorporado al procedimiento de despido colectivo).

Se adjunta al presente escrito copia de la memoria explicativa de las causas del despido colectivo que fue entregada a la representación legal de los trabajadores.

Aun cuando se están tomando medidas para adecuar los gastos a este descenso de ventas, la magnitud del mismo hacía inviable el mantenimiento de la compañía si no se tomaban acciones drásticas.

Con la estructura de costes y márgenes que se está soportando actualmente, el punto muerto de la compañía se alcanza con una facturación anual de 43.175 miles de euros, mientras que la previsión de ventas del ejercicio actual es de 29.100 miles de euros, por lo que el gap de ventas alcanza 14.075 miles de euros.

Dada la actual crisis de consumo, la posibilidad de recuperar en el medio plazo el gap actual de ventas es inviable.

En este sentido, la realidad de estas causas reconocida en el acuerdo firmado con el Comité de Empresa como consecuencia del presente procedimiento de despido colectivo, han obligado a la Compañía a acometer la extinción de 30 puestos de trabajo en los departamentos de preimpresión, impresión, encuadernación, mantenimiento, almacén, calidad, pool de recursos, ventas exportación, relaciones laborales, administración y finanzas, y administración comercial.

A tal efecto, en la medida que usted está incluido en el departamento de REL LABORALES, formando parte del Servicio de Prevención Propio de la Empresa, su puesto de trabajo se encuentra afectado por el presente procedimiento de despido colectivo y la Empresa se ve en la necesidad de amortizar su puesto de trabajo ya que, además del elevado coste que supone el mantenimiento de dicho puesto, las principales funciones que actualmente realiza Ud. pueden ser desempeñadas, tanto por titulación como por experiencia, por el resto de personal que integra el servicio de prevención. Además de estos criterios de asignación, para su inclusión entre los trabajadores afectados, se han aplicado el resto de criterios que constan en el expediente y que fueron comunicados al comité de Empresa.

Se adjunta copia de los criterios de designación que fueron comunicados el Comité de Empresa al inicio del periodo de consultas y que han dado como resultado la lista de trabajadores afectados que forma parte del acuerdo alcanzado.

En consecuencia y por todo lo anteriormente expuesto, por la presente se le comunica la extinción de su contrato de trabajo con fecha de efectos de 31 de agosto de 2012, quedando por tanto finalizada su vinculación laboral con Dédalo Heliocolor a partir de las 00:00 h del 1 de septiembre.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, le informamos que la indemnización legal que a Ud. le corresponde por la extinción de su relación laboral asciende a la cantidad de 46.715,35 €. No obstante, se le comunica a los efectos oportunos, que esta mercantil no puede poner a su disposición la indemnización por despido referida, pues atendidas las causas económicas concurrentes y motivadoras del presente procedimiento de despido colectivo, la Empresa carece de manera absoluta de la liquidez necesaria para hacer frente al pago de la indemnización.

Respecto de la liquidación de los haberes que, por todos los conceptos le corresponden a la fecha de la extinción de su relación laboral, los mismos son los que constan en el acuerdo alcanzado y que ascienden a la cantidad de 10.365,08 € brutos, importe que se le abonarán en los términos del acuerdo suscrito.

Finalmente, recordarle que la presente comunicación sirve de notificación de la extinción de su contrato de trabajo propuesta por la Dirección de la Empresa a los efectos de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en virtud de todo lo anteriormente manifestado, rogamos firme el presente documento a los efectos de darse por notificado".

Se adjunta al anterior documento, memoria explicativa sobre la solicitud de extinción colectiva de las relaciones laborales en la empresa Dédalo Heliocolor, causas motivadoras y objetivos que se pretenden alcanzar, así como informe económico de dicha empresa, informe técnico: causas productivas; y criterios de designación de empleados para el procedimiento de despido colectivo (doc 8 de Dédalo H)

TERCERO. Se informa por la empleadora demandada al demandante que le corresponde por saldo y finiquito, calculado a 31/08/2012, la cantidad de 10.365,08€ en lo que nos incluyen los 3000€ derivados del plan de recolocación que percibiría en su puesto de renuncia al mismo. Este demandante manifiesta su deseo de no adscribirse al referido plan y percibir en su lugar el importe de la valoración del mismo en las



condiciones establecidas en la cláusula quinta del acuerdo de 2/08/2012. Constan transferidos al demandante en 31/08/2012, 5.695,95€; y en 2/10/2012, 1.500€. El demandante expresa su deseo de no adscribirse al plan de recolocación y percibir en su lugar el importe de la valoración del mismo en las condiciones establecidas en el acta de 2/08/2012 (doc 9, 10, 11, 12 de Dédalo H. y doc 7, 8 de demandante).

CUARTO. En el informe de 11/09/2012, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consta la siguiente Memoria explicativa del ERE:

Se dispone como causas motivadoras de la medida, las productivas (descenso de producción para el que resulta sobredimensionada la plantilla) y económicas (situación económica negativa por el descenso de ventas y pérdidas continuadas en los últimos ejercicios. Se alude a las aportaciones que realizaron los accionistas a fondos propios pues de lo contrario la mercantil entraría en causa de disolución).

La memoria se acompaña de un informe económico, en el que se indica que el 01.06.2012 el grupo inversor Sherpa Capital ha adquirido el 100% de la división de impresión comercial de Dédalo, participado por el Grupo Prisa y el fondo de capital riesgo Ibersuizas. Hasta el 31.05.2012 Dédalo Heliocolor se encontraba dentro del perímetro de consolidación Dédalo Grupo Gráfico, SL y sociedades dependientes. No obstante como consecuencia del proceso de compra antedicho y el cambio accionarial, en el ejercicio 2012 Dédalo Heliocolor ya no formará parte del grupo de consolidación Dédalo Grupo Gráfico y Sociedades Dependientes.

El referido informe tras analizar la situación de la mercantil, concluye que la grave situación económica financiera de la sociedad hace que no sea viable, llegando a presentar fondos propios negativos, lo que implica causa de disolución y liquidación de la sociedad, situación subsanada con las aportaciones de los socios.

Se están tomando medidas para adecuar los gastos al descenso de ventas. Las pérdidas acumuladas del ejercicio social ascienden aproximadamente a 3.778 miles de euros.

Se dispone igualmente de un informe técnico de las causas productivas, el cual atiende a la situación generada en los distintos departamentos de la sociedad.

Ante la situación descrita, plantean la extinción de 80 contratos de trabajo, siendo afectados todos los departamentos de la empresa, según se indica. Se establece el período en el que llevar a cabo las extinciones el comprendido entre la finalización del período de consultas y el 31.12.2012.

-Plan de acompañamiento social: Inicialmente previsto ante el número de trabajadores afectados por la extinción.

-Se dispone de certificado de situación de cotización en el que se reconoce que a 18.06.2012 la empresa tiene pendiente de abono la cuantía de 2.626.720,36 €.

-"Comunicación sobre la existencia de trabajadores afectados con 55 o más años de edad":

Documento en el que la mercantil pone de manifiesto que existen 35 trabajadores que a 31.12.2012 contarán con 55 o más años de edad y pueden resultar potencialmente afectados por la medida extintiva del ERE, relaciona a los anteriores y se dispone que se impone la necesidad de abonar cuotas para la financiación de convenio especial para los referidos que tengan 55 o más años y no fuesen mutualistas a 1 de enero de 1967. Para los citados trabajadores que finalmente resulten afectados por la medida de extinción, se procederá conforme establece la mencionada normativa y se suscribirá convenio especial con la Seguridad Social.

Ampliaciones de documentación con registro en la Consejería en las fechas a continuación indicadas y remitida por el referido organismo a esta IPTSS:

1º-El 17.07.2012 se registra en la Consejería acta de reunión de idéntica fecha, para la interrupción del período de consultas, el cual atendiendo a dicha interrupción finaliza el 02.08.2012.

2º-El 08.08.2012 se registra en la consejería Acta final del periodo de consultas CON ACUERDO, firmada por el representante de la empresa y miembros del Comité de Empresa, en la cual no se indica la relación de trabajadores finalmente afectados por la extinción, suspensión y reducción de los contratos.

El acta final del acuerdo, fechada a 02.08.2012 dispone que:

El 30.07.2012 las partes alcanzan un preacuerdo el cual fue sometido a asamblea de trabajadores, habiendo sido ratificado por voto de la mayoría de la Asamblea, por lo que queda constituido como acuerdo.

Dentro de las cláusulas de la referida acta, señalar que:

- La segunda dispone que la Compañía estará autorizada para hacer hasta 36 extinciones, siendo el listado nominativo de afectados incorporado al mismo. A tales efectos, ha de tenerse en cuenta la reducción del



número de afectados por recolocaciones previstas en cláusula 3ª, lo que podría reducir el número de afectados a no menos de 31.

- La tercera dispone como Recolocaciones: la compañía ha ofrecido 5 puestos actualmente ocupados por subcontratas, así los trabajadores que deseen incorporarse a estos puestos permitirá reducir las extinciones inicialmente previstas a un número no inferior a 31

- La quinta dispone que la empresa ofrecerá a los afectados por la extinción un plan de recolocación, y para aquel trabajador que no desee adscribirse al mismo, la cuantía de 3000€.

- Octava: Efectos de las extinciones: Podrán producir efectos desde el 01.09.2012 hasta el 31.12.2012.

- Novena: suspensión / reducción de jornada: La Compañía se encontrará habilitada para suspender o reducir temporalmente las jornadas de trabajo de la totalidad de trabajadores de plantilla. Las reducciones o suspensiones podrán ser de hasta un 25% de la jornada de trabajo en cómputo anual, distribuidas de manera diaria, semanal o mensual.

Las suspensiones: se harán de forma que se rote entre afectados intercambiables procurándose los trabajadores asimilables tengan un tiempo de suspensión similar. El plazo para las suspensiones se fija en dos años desde que la empresa reciba notificación de la comunicación de la Autoridad Laboral a la entidad gestora de prestaciones de desempleo. La afectación total de la suspensión será como máximo de 90 días naturales cada año, no necesariamente consecutivos, no pudiendo estar el trabajador en el cómputo global de los dos años más de 180 días de suspensión.

- Undécima: Bolsa de recolocación: Se ofrece a los trabajadores afectados por extinción en vigor hasta el 30.09.2014.

- Duodécima: creación de una comisión de seguimiento:

3º-EI 10.08.2012 se registra en la Consejería: Anexo definitivo con los trabajadores que optaron por la recolocación (5) y los afectados por la extinción, que finalmente son 30.

4º-EI 29 de agosto de 2012 se registra en la Consejería: Listado de personas afectadas por las medidas de suspensión y reducción, quedando pendiente respecto a estos últimos los porcentajes a aplicar, que serán concretados por la Empresa a la Entidad Gestora de las prestaciones.

Se adjunta correo electrónico de la empresa en el que se indica: En relación con la suspensión que se realizará por jornadas completas, siendo el máximo anual de suspensiones 90 días naturales lo que equivale al 25% de la jornada en cómputo anual, mensualmente este tope se situará en un máximo del 30% de las jornadas a realizar en el mes en cuestión, para a continuación establecer el listado de trabajadores que se podrán ver afectados por la suspensión.

En cuanto a la reducción, se dispone que podrá afectar a los trabajadores que por causas organizativas sea más aconsejable no afectar a jornadas completas, la reducción podrá afectar hasta un 50% de la jornada en cuestión y hasta un 30% de su jornada mensual, el máximo de afectación anual, no podrá ser superior al 25 % de las horas de jornada.

Se aporta listado de trabajadores susceptibles de verse afectados por la medida.

Se indica que el Departamento de informática operativamente puede verse afectado en forma de reducción o suspensión, la combinación de ambas medidas no podrá superar la afectación de un 25% de afectación en cómputo de horas anuales y de un 30 % de afectación en cómputo de horas mensuales.

Por último, se dispone de RESOLUCIÓN DE LA CONSEJERÍA DE 28.08.2012 por la que comunica a la Entidad Gestora de prestaciones de desempleo:

- Decisión de extinguir 30 contratos de trabajo por causas económicas, productivas y organizativas.

- Suspensión de 230 contratos.

- Reducción de jornada de 17 contratos.

Se dispone que la duración de la medida de suspensión será como máximo de 90 días naturales para cada trabajador, y dentro del período que abarca del 03.09.2012 a 02.09.2014. El porcentaje de reducción se concretará en su momento a la entidad gestora de prestaciones.

Las extinciones serán efectivas a partir del 01.09.2012 hasta el 31.12.2012.

ACTUACIONES REALIZADAS:



I-Previa citación al efecto, el 05.09.2012 comparecen en las oficinas de la IPTSS y se mantiene reunión conjunta con los que a continuación se relacionan: Por parte de la empresa:

- El Representante de la empresa D. Ángel Daniel . El Abogado D. FERNANDO CRESPO CHAMPION. Por parte de los Trabajadores afectados, comparecen los siguientes miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales: D. Eladio . D. Leandro . D. Valentín . D. Amador . D. Federico . D. Millán . D. Benito . D. Gines . D. Rodrigo . D. Juan Pablo .

Tras una primera reunión conjunta con ambas partes, a continuación se entrevista solos a los representantes de los trabajadores, siendo a continuación expuestas las manifestaciones realizadas en las distintas materias tratadas:

-En cuanto a los trabajadores afectados por la extinción:

Finalmente fueron 30 personas se ha producido alguna adscripción voluntaria de los inicialmente incluidos en la lista de afectados, así como la recolocación (que ya es efectiva) en la atención de la garita de seguridad de las instalaciones a 5 personas.

En este sentido, se puntualiza por los representantes de los trabajadores que los criterios de afectación han sido fijados por la empresa de manera unilateral, a lo que la misma contesta que los puso en conocimiento del Comité y que el primer criterio y principal de afectación fue el del área al que están adscritos los afectados.

En cuanto a las recolocaciones, se indica por RLT que hubo 11 o 12 solicitudes, siendo una decisión discrecional de la empresa los finalmente incluidos, si bien reconocen que el Comité indicó a la empresa no querer participar en dicha elección no entienden como se pudo dejar fuera de las recolocaciones a trabajadores con 52 años de edad y tres hijos a su cargo, cuando estas condiciones personales deberían haber determinado su inclusión en los recolocados.

-En cuanto a las causas que motivan el ERE:

Se reconoce por el comité que la empresa puso a su disposición la distinta documentación aportada por la Empresa ante la Consejería con la comunicación del ERE. En relación con las causas organizativas el Comité refiere que pueden entenderlas no obstante puntualizan que en virtud del anterior ERE ya se hicieron despidos, principalmente en Administración, y ahora siguen eliminando puestos. Así, según indican entre el actual y el anterior ERE presentado se han visto afectados 110 puestos de trabajo, así si bien en el anterior ERE la mayoría de los afectados fueron voluntarios, en el actual únicamente hubo 5 o 6 personas que se adscribiesen voluntariamente.

En relación con las causas económicas indican los RLT que si las cuentas están auditadas "se las tendrán que creer".

No obstante refieren que no fueron debidamente informados de la operación de compra de Dédalo Heliocolor por Sherpa Capital, así según indica la RLT no dispusieron de suficiente documentación sobre este extremo ya que la empresa únicamente les facilitó un folio informando, cuestión denunciada ante esta IPTSS.

Es por la falta de información de dicha operación por lo que no pueden estar conformes al 100% con las causas económicas alegadas en el ERE.

Según indican, el 16.05.2012 PRISA les presenta a SHERPA, el 04.06.2012 se les comunica la compra-venta de la empresa, para el 20.06.2012, fecha en la cual tienen la primera reunión con el nuevo accionariado, comunicarles el ERE de extinción. En este estado de cosas, se plantea declaración de huelga.

Se indica por el Abogado de la Empresa que el cambio de accionariado producido con la venta no tiene otra afectación que no sea de carácter mercantil. Refiere que no se habían discutido las causas económicas y ahora refieren que no la discuten por estar las cuentas auditadas. Se explica por la empresa en ese momento la situación de la mercantil en relación con la causa permanente de disolución y transformación de los préstamos de los accionistas en capital.

-Firma del acuerdo: Se indica en este sentido por distintos miembros del Comité que se sintieron presionados en la firma del acuerdo, ya que de no mostrar su conformidad con las 30 extinciones finalmente realizadas, serían 80 los afectados por el despido, así con la firma han conseguido reducir el número de los finalmente afectados.

Según indican el Abogado que comparece les dijo textualmente "o firmáis o se van 80 fuera". Así, se negoció para intentar salvar el mayor número posible de puestos de trabajo, esperando que sean los mismos quienes ejerciten actuaciones individuales frente al ERE, cosa que no pretenden hacer como Comité de Empresa.



El acuerdo sobre el número de extinciones se adopta al objeto de evitar que finalmente se aplicase la pretensión inicial de la Empresa, es por lo anterior por lo que se hablan de presión en la negociación. Junto con el número de extinciones otro factor de presión lo reconocen en las reducciones salariales previstas en la página 52 de la memoria.

La empresa refiere que en todo ERE siempre hay una cierta presión por la medida que propone la empresa, si bien en este caso no hay presión, ya que han dispuesto de dos días para firmar en Asamblea y 28 reuniones de negociación.

Se indica por la RLT que la empresa está contratando gente de ETT y se están realizando horas extras para cubrir al personal de vacaciones.

-En relación con el plan de recolocación referido en la documentación inicial del ERE se indica por la empresa que todos los trabajadores optaron en lugar de por el mismo por el abono de la cuantía de 3000€ fijada.

En este sentido se puntualiza por los RLT que ellos habían entendido que los 3000 € serían añadidos al resultado del cálculo de la indemnización, cosa que finalmente no es así, ya que a los topados no se les abona dicha cuantía.

-Medidas sociales de acompañamiento:

La empresa refiere el plan de recolocación y la reducción del número de trabajadores finalmente afectados por la extinción.

El plan social se deja sin efecto en atención al número de los finalmente afectados por la extinción.

-Convenio Especial para afectados por la extinción con 55 o más años de edad:

El día 04.09.2012, esto es el anterior a la comparecencia de Empresa y Comité, se personan ante la que suscribe dos de los afectados por la extinción, D. Felix con fecha de nacimiento NUM000 .1957, y D^a Raimunda , nacida el NUM001 .1957. Se indica por los anteriores que pese a estar incluidos en la lista inicial presentada con el ERE de personas que a 31.12.2012 tendrían cumplidos los 55 años y por ende se suscribiría convenio especial con SS por cuenta de los mismos, la empresa les indicó al firmar sus finiquitos que al no tener aún la edad prevista no serían objeto de Convenio Especial.

Preguntada la empresa, indica que la exclusión de los anteriores es en términos de estricta legalidad, así no teniendo en la fecha de la extinción aún los 55 años, no se va a suscribir convenio especial por los mismos.

En este sentido, parte del Comité indica que no están de acuerdo con que finalmente se excluya a los dos referidos trabajadores del convenio especial, puesto según indican en la negociación se les ofreció de buena fe que si había algún caso excepcional se tendría en cuenta, llaman en este sentido la atención de que el expediente de extinción estaba abierto hasta diciembre de 2012, momento en el cual si cumplirían los trabajadores con la edad legal, no obstante lo anterior tanto en el caso de estos dos afectados como en el de los 28 restantes, las extinciones se producen según datos de la TGSS a 31.08.2012.

Se indica por algunos de los miembros D. Amador y D. Millán , ambos de UGT, que de haber conocido la situación que finalmente se generaría en relación con los dos indicados, previsiblemente se viese afectado el acuerdo finalmente alcanzado, no habiéndolo firmado.

Frente a lo anterior, reincidir en que todos los despidos fueron llevados a efecto el 31.08.2012, y el documento referido si bien se encuentra en la documentación inicialmente aportada no está firmado ni recogido en términos del acuerdo suscrito en la finalización del período de consultas.

Se reconoce por algún representante de los trabajadores que fue un error de ellos no haber incluido este tema en el acuerdo. Se refiere que si bien conocían que puestos iban a resultar afectados, por propia iniciativa, no quisieron conocer que compañeros saldrían finalmente, así conocen la lista definitiva de afectados el mismo día de firmar el acuerdo, una hora antes de suscribirlo.

-En relación con las suspensiones y reducciones:

Se indica que las 230 suspensiones y 17 reducciones aún no están en vigor, que en esta materia tienen previsto hacer un calendario pormenorizado, el cual fue solicitado y no se aporta.

Para estos supuestos, preguntados y siendo solicitada la aportación de acciones formativas previstas, se indica por la empresa que se llevarán a cabo formaciones internas de cara a mejorar la versatilidad y funcionalidad, si bien aún no han sido filadas.



Si bien en la relación de afectados por dichas medidas se incluye a toda la plantilla, tanto empresa como Comité reconocen que hay determinadas personas que al ser sus puestos fundamentales finalmente no podrán ser afectadas.

-La Comisión de Seguimiento del ERE: Aún no fue constituida a fecha de la comparecencia.

-Pago de nóminas:

La empresa indica que normalmente los pagos se hacen efectivos a día 30/31 de mes, en el caso de la nómina de agosto, refiere haber hecho el pago la misma mañana de la comparecencia con el pago que les hizo un cliente.

Se reconoce por los representantes de los Trabajadores que la nómina de agosto era la única pendiente de pago.

-Situación en el pago de cuotas a la SS: Se indica haber solicitado un aplazamiento.

II- El 10.09.2012 comparece nuevamente en las oficinas de la IPTSS, el Representante Ángel Daniel, ampliando la documentación solicitada. Se aporta entre otra:

- Resolución de concesión de aplazamiento en el pago de nóminas de TGSS fechada a 27.07.2012.

- Actas de las reuniones celebradas en la negociación, en este sentido referir que se indica que no todas las reuniones han sido formalizadas.

- Se indica por la empresa que las medidas de suspensión y reducción aún no se han iniciado.

CONCLUSIONES DE LO ACTUADO: Extinciones de contratos: En aplicación de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la extinción de los contratos de trabajo referir que dichos despidos han sido efectivos a 31.08.2012.

En cuanto al acuerdo adoptado entre empresa y Comité, se remite a lo declarado en este sentido por Empresa y Comité durante su comparecencia en las oficinas de la IPTSS.

En cuanto a la suspensión y reducción de jornada: En virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores se informa en este sentido: Durante las actuaciones inspectoras aún no está determinado quien finalmente será afectado por dichas medidas, de hecho se indica que hay gente de la incluida en la lista que finalmente no serán afectados. En la documentación aportada por la Empresa y referida en la resolución remitida por la Consejería a la Entidad Gestora de prestaciones, los trabajadores no aparecen identificados con sus correspondientes números de identidad, sino con nombre y apellidos y número de empleado. Dicha identificación es totalmente insuficiente, entendiéndose en todo caso fundamental que se proceda a la identificación de los finalmente afectados mediante sus correspondientes DNI/ NIE al objeto de poder verificar sus identidades y que efectivamente forman parte de la plantilla de la empresa.

Señalar igualmente que no se dispone de cuál es el calendario a aplicar durante la vigencia de las medidas ni tan siquiera se dispone de cuáles van a ser finalmente los porcentajes de reducción a aplicar. La determinación de los referidos extremos es fundamental a juicio de la que suscribe, para tener una mínima certeza sobre quiénes y en que períodos están afectados por la medida, y por ende controlar que se cumpla con los términos de la autorización.

Señalar igualmente que no se ha dispuesto nada formalmente en relación con acciones formativas de los trabajadores (doc presentado el 12/03/2013, en cumplimiento de diligencia final).

QUINTO. Dédalo Offset S. L. ha sido declarada en concurso voluntario por auto de 3/10/2012 por el Juzgado de lo Mercantil 10 de Madrid (doc 21 de Dédalo H, doc 4 de Graficas Integradas), siendo su administrador concursal Insolvency and Legal S. L. P. (folios 32, 36 a 41).

Consta relación de trabajadores en alta en la empleadora demandada a fecha 18/01/2013 (doc 1.3 de Dédalo). La empleadora demandada se denominó anteriormente Dédalo Hispánica S. A. (doc 5 de dte).

SEXTO. Consta balance de situación a 30/06/2012 de la empleadora demandada en la que se expresa que el resultado antes de impuestos en 30/06/2012 fue de (4569), informe de auditoría de las cuentas anuales de 2011, en las que se aprecia que el resultado del ejercicio de 2010 fue de (8344) y de 2011 fue de (19.387); y esos fueron los datos relativos a resultado de la cuenta en la de pérdidas y ganancias, así como el total de ingresos y gastos reconocidos; en el patrimonio neto, el saldo a 31/12/2010 fue de (31.256), y en 31/12/2011 fue de 9353. Consta asimismo memoria del ejercicio de 2011, en el que se expresa en el que el importe por el concepto de seguridad social a cargo de la empleadora demandada fue de 4.323.000, el número medio de empleados a 31/12/2010 fue de 364, y en 31/12/2011 fue de 283. En el informe de gestión del ejercicio 2011



de la empleadora demandada se expresa que en 8/02/2012 la empleadora demandada procedió al pago de la primera cuota de amortización por importe de 2,563.000€ (doc 1.8 de Dédalo H).

Constan también cuentas anuales e informe de auditoría de las mismas en el año 2009 (doc 6 de dtes, doc 18 de Dédalo H.) y de 2010 (doc 1.9 de Dédalo H) y cuentas anuales e informe de auditoría de las mismas de Dédalo Grupo Grafico S. L. y Sociedades dependientes, relativo al ejercicio de 2009, 2010 y 2011 (doc 1.9 de Dédalo). En el año 2010 refleja un resultado del ejercicio de (61.523) y en 2011 un resultado del ejercicio de (44.011). Constan declaraciones presentadas ante la Agencia Tributaria por la empleadora demandada correspondientes al ejercicio de 2009, 2010 (doc 1.10 de Dédalo H). Constan también declaraciones presentadas ante la Agencia Tributaria por Dédalo Grupo Gráfico S. L., correspondientes a 2009 y 2010 (doc 1.11 de Dédalo).

SÉPTIMO. La empleadora demandada comunicó apertura de período de consultas a los representantes legales de los trabajadores en Cabanillas del Campo de Guadalajara mediante escrito de 27/06/2012 que consta firmado por los destinatarios, sellado en el Servicio Periférico de Empleo y Economía de Guadalajara el 27/06/2012, a fin de proceder al inicio de período de consultas para la extinción de 80 contrato de trabajo (doc 11, 12, 23 de Dédalo demandada). En la memoria explicativa sobre la solicitud de extinción colectiva de contrato de trabajo por la empleadora demandada constan un esquema de la estructura societaria, el modelo de negocio, la maquinaria disponible, el número de empleados asociados al área de reimpresión, impresión y encuadernación, definidos mandos, personal directivo y personal auxiliar de producción, en total 173. El total de personas que componen producción son 265. En 2011 la planta productiva se encontraba en parada un 24% debido a la falta de trabajo (14%) y la rigidez de los turnos (10%). En el departamento de encuadernación ha habido 20.211 horas de falta de trabajo, la caída del producto en abril de 2012 ha sido del 13% en grapa y del 7% en corte, respecto del año 2011. En el área de impresión se prevé una demanda para 2012 inferior en el 26% respecto del año anterior. En la fecha en que se insta despido colectivo hay 292 trabajadores. El volumen de ventas en 2009 fue de 39.495; en 2010 fue de 39.537; y en 2011 fue de 36.812. Los gastos de personal fueron en 2009 (20.341); en 2010 (19.941); y en 2011 (23.759). La cifra de ventas en 2011 sufrió una caída del 7% en relación con 2009. El gasto de personal representa en el año 2011 un 49% sobre ventas. Consta un plan de viabilidad, que incluye un plan comercial, flexibilidad laboral, horario flexible, incremento de la jornada laboral, reducción de la retribución salarial, reducción de gastos generales, y negociación de la deuda vencida. En el balance de situación de la empleadora demandada a 31/05/2012, consta que el importe neto de la cifra de negocios ha sido de 11.726; los gastos de personal, sueldos salarios, asimilados y cargas sociales: (6430); resultado antes de impuestos: (3779) (doc 1.4 de Dédalo H). Al 31/12/2012 el balance de situación de dicha demandada expresa que el importe neto de la cifra de negocios es de 29.100; los gastos de personal, sueldos, salarios y asimilados, cargas sociales: (15.430); el resultado antes de impuestos: (7995) (doc 1.8 de Dédalo H.).

Las causas motivadoras de la medida colectiva que interesa a la empleadora demandada se concretan en causas económicas, productivas y organizativas. La facturación anual es de 43.175.000, mientras que la previsión de ventas del ejercicio actual es de 29.100.000€, según informe a fecha 20/06/2012 (doc 15 de Dédalo). Consta también informe sobre las causas productivas, al que me remito, según el cual procede amortizar 68 puestos en los departamentos de producción que corresponden a preimpresión: 4; impresión: 15; encuadernación: 15; mantenimiento: 21; almacén: 9; y calidad: 4. Existe un plan de acompañamiento social y de recolocación externa (doc 17 de Dédalo)

OCTAVO. Consta que en la reunión entre representantes empresariales y de los trabajadores de 27/06/2012 que se hace entrega al Comité de Empresa, de la comunicación de apertura del período de consultas y de toda la documentación necesaria para la presentación de un ERE, asimismo se entrega a cada Sección sindical copia, en soporte electrónico, de toda la documentación facilitada. Se hace constar que la documentación que se entrega en este día le fue anticipada a la representación de los trabajadores el pasado 21/06. Por parte de la representación de los trabajadores se hace constar que no están de acuerdo con la extinción de 80 contratos y que su prioridad es la de mantener todos los puestos de trabajo.

En la reunión entre las mismas representaciones, de 3/07/2012, se expresa, ante la solicitud de la representación de los trabajadores, que le sea entregado a ésta la misma documentación que obra en el ERE, con el objeto de que fuera analizada por la citada representación de los trabajadores. Entre los días 20 y el 27/06 se celebraron diversas reuniones entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la empleadora, en las que ambas partes trataron las causas que llevaban a la misma a presentar un ERE. Se vuelve a realizar una exposición de las causas que llevan a la presentación del proyecto de despido colectivo. En cuanto las causas económicas se hace remisión a la memoria y al informe técnico. La representación de los trabajadores solicitan información referente a los ingresos de 2012 y la compañía presenta las declaraciones de IVA del período comprendido entre el 01 y 05/2012, ante lo que la representación social no discute las cifras de IVA, pero manifiesta que eso no demuestra la situación financiera. En cuanto a las causas



productivas y organizativas se hace remisión a la memoria y al informe técnico y, como consecuencia del sobredimensionamiento de la pandilla en relación con la producción existente, la empleadora ha cifrado en 80 trabajadores el excedente laboral. Ambas partes discuten acerca de las causas, y se centra el debate en los excedentes de plantilla y en el efecto concreto en cada departamento, en concreto: almacén, preimpresión, impresión, encuadernación, y mantenimiento.

En la reunión de 4/07/2012, se explican nuevamente las causas económicas, productivas y organizativas que supondría una reducción de plantilla de 80 trabajadores.

En la reunión de 10/07/2012, los representantes de los trabajadores indican que el Comité es consciente del riesgo que tiene la medida de presión adoptada justificando que deben de realizar la antes de la finalización del proceso negociador. Plantean que en lugar de un ERE se plantee un ERTE durante dos años con una afectación a toda la plantilla de un 25%. Los representantes de los trabajadores expresan en cuanto la flexibilidad que están de acuerdo en que es necesaria una flexibilización para adecuarnos a la producción real, en cuanto el incremento de jornada entienden que no sería necesaria una flexibilidad aplicada; en cuanto a reducción salarial estiman que estarían dispuestos a estudiar una reducción salarial temporalmente y condicionada a una futura recuperación y regulada en un nuevo convenio que supedite a resultados.

En la reunión que tuvo lugar el 11/07/2012 la representación de la empleadora hace entrega de la documentación solicitada sobre el proceso de venta de la compañía.

En la reunión de 13/07/2012 se comunica a los representantes de los trabajadores que si no se desconvoca la huelga indefinida prevista a partir del miércoles 18, el lunes habría que avisar a todos los clientes para que desvíen la producción que estimen oportuna, al no poder garantizarles la realización de la misma.

Consta entrega de actas en la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha (doc 2 de Dédalo H).

NOVENO. El Convenio Colectivo de Dédalo Heliocolor tiene vigencia desde 1/01/2010 hasta 31/12/2011 (artículo 3) (doc 25 de Dédalo H).

DÉCIMO. Se han celebrado elecciones a representantes unitarios en la empleadora demandada el día 20/12/2010, en la que han salido elegidos 13 representantes (doc 1.17 de Dédalo H.)

UNDÉCIMO. Consta convocatoria de huelga para los días 12 a 14, y 16 a 18/07/2012. A partir de este día la huelga será indefinida (doc 23 de Dédalo H.). En 24/07/2012 los representantes legales de los trabajadores acuerdan, entre otras cosas suspender la huelga convocada (doc 24 de Dédalo H)

DUODÉCIMO. En 2/08/2012 se llega a un acuerdo entre la empleadora demandada y la representación de los trabajadores, que es del tenor literal siguiente: De una parte, en representación de la mercantil DEDALO HELIOCOLOR, S.A., Ángel Daniel , asistido por çDaniel Lloret, Jorge Fernández y Fernando Crespo.

De otra parte, en representación de los trabajadores de la mercantil citada, siendo miembros del Comité de Empresa, los trabajadores relacionados al final del presente acuerdo.

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación y representación para la suscripción del presente ACUERDO, y a tal efecto, MANIFIESTAN

Que con fecha 27 de Junio de 2012 se inició el periodo de consultas a que se refiere el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para la extinción de 80 contratos de trabajo.

Que en esa misma fecha se inició el periodo de consultas a que se refieren los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores , para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Que ambas partes decidieron unificar ambos periodos de consultas para dar un tratamiento global a las medidas planteadas por la Compañía.

Que ante la convocatoria de huelga efectuada, y con la finalidad de destensar la situación, ambas partes acordaron suspender el periodo de consultas y la realización de la huelga convocada, fijándose como día final del periodo de consultas el 2 de agosto de 2012 .

Que ambas partes han venido acercando posturas y han alcanzado un preacuerdo respecto a las medidas planteadas al amparo del artículo 51 del ET , reduciendo el número de afectados y sustituyendo parcialmente los despidos por un expediente temporal de suspensión/reducción de jornadas.

Que ambas partes han discutido durante el periodo de consultas sobre las causas en que se fundamenta la medida planteada por la Compañía y su adecuación a las exigencias del ET . Igualmente las partes



han discutido sobre las medidas para reducir los efectos de las extinciones, así como para atenuar sus consecuencias, y en general sobre los aspectos exigidos por la legislación vigente.

Lo anterior sin perjuicio de que se siguen negociando las medidas adicionales de modificación sustancial.

Que las partes alcanzaron un Preacuerdo en fecha 30 de julio de 2012, el cual ha sido sometido a la Asamblea de Trabajadores, al cual se le ha planteado la ratificación del citado Preacuerdo.

Que, celebrada la Asamblea de Trabajadores, del resultado de las votaciones ha resultado, de forma mayoritaria, la ratificación del Preacuerdo alcanzado, por lo que el mismo queda automáticamente convertido en ACUERDO que pone fin al periodo de consultas. Concretamente, el resultado de la misma ha sido: Votos a favor: 112 Votos en contra: 47 Votos en blanco: 13 Votos nulos: 3

En consecuencia, ambas partes suscriben y otorgan el presente ACUERDO, que se regirá por las siguientes CLÁUSULAS

PRIMERA.- NATURALEZA Y ALCANCE.

El presente documento tiene el carácter de ACUERDO, una vez el Preacuerdo alcanzado ha sido sometido a la Asamblea de Trabajadores de la Compañía, que tras la votación efectuada ha adoptado la decisión, de forma mayoritaria, de ratificar el Preacuerdo alcanzado.

El referido Acuerdo pone fin al periodo de consultas en relación al procedimiento de despido colectivo iniciado al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores .

SEGUNDA.- EXTINCIONES.

La Compañía se encontrará autorizada para realizar un número de hasta 36 extinciones.

El listado nominativo de trabajadores afectados por la extinción será incorporado como Anexo I al presente documento, formando parte del mismo del Acuerdo alcanzado. A tales efectos, debe tenerse en cuenta la reducción del número de afectados por las recolocaciones previstas en la Cláusula Tercera, lo que podría reducir el número de afectados a un número no inferior a 31, de tal modo que el listado del Anexo I cuyos contratos se extinguirán será de entre 31 y 36 trabajadores.

TERCERA.- RECOLOCACIONES.

La Compañía ha ofrecido 5 puestos que actualmente vienen siendo ocupados por empresas subcontratadas, en las condiciones de trabajo (salario, jornada, etc.) de los puestos citados, que son las siguientes:

- Puesto: Conserje en cabina de entrada.
- Régimen Turnos: Sí
- Jornada: según convenio, 1,748 h anuales
- Salario Convenio anual: 18.182 euros.
- Plus Festivo: 50 euros/día (obligatorios) y 75 euros/día (excluidos convenio)
- Total bruto anual aprox.: 21.630 euros.

Como Anexo II se acompañará el listado de los trabajadores que hayan manifestado su voluntad de incorporarse a dichos puestos de trabajo en tales condiciones, lo que podrá permitir que las extinciones inicialmente previstas, en un número de 36, se hayan reducido hasta a un número no inferior a 31. La Empresa aceptará la opción planteada por tales trabajadores.

Los efectos del cambio de puesto de trabajo serán a partir del momento en que efectivamente ocupen el mismo en cada caso, sujeto ello a la resolución del contrato que se viene manteniendo con la empresa subcontratada.

Los trabajadores referidos en el Anexo II que vayan destinados a tales puestos percibirán una indemnización por la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y en particular por la disminución de sus salarios. A tal efecto, se calculará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, sobre una base salarial equivalente a la diferencia salarial entre el salario que viniera percibiendo el trabajador y el salario que vaya a percibir en el puesto que se vaya a ocupar tras la recolocación. Dicha base salarial será tomada a efectos del cómputo de la indemnización citada. El importe correspondiente se abonará en los mismos plazos que en el anexo III.

Si con posterioridad a la recolocación surgiese un puesto vacante en producción y/o administración el trabajador que haya optado por la recolocación mantendrá un derecho preferente a la ocupación de dicho puesto.

CUARTA.- INDEMNIZACIÓN POR LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Los trabajadores cuyo contrato se extinga como consecuencia de lo previsto en el presente documento tendrán derecho a una indemnización por despido equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un tope máximo de 12 mensualidades.

A los efectos del cálculo del salario, se tendrán en cuenta las partidas que viniera percibiendo el trabajador y que tengan naturaleza salarial, concretamente: Salario Convenio, Complemento fusión, Complemento personal, Complemento especial dedicación, Plus disponibilidad, Plus movilidad, Plus partir vacaciones, Nocturnidad, Tiempo y espera, Plus festivos, Antigüedad y Guardias (en este último concepto se tendrán en cuenta los importes realmente percibidos durante los 12 meses anteriores a la extinción del contrato). No se tendrán en cuenta las partidas de naturaleza compensatoria como, p.ej., la ayuda comida, el plus locomoción, ni tampoco se tendrán en cuenta las horas extras.

El salario anual será dividido entre 365 para calcular el salario diario, y entre 12 para calcular el salario mensual.

QUINTA.- PLAN DE RECOLOCACIÓN.

La Empresa ofrecerá a los trabajadores afectados por la extinción de su contrato un plan de recolocación que las partes valoran en 3.000 euros brutos por trabajador, valor que se corresponde con el precio de mercado de este tipo de servicios tal cual ha sido constatado por ambas partes.

Si el trabajador no desea adscribirse al citado plan de recolocación, podrá optar por sustituir el mismo por la percepción del importe de 3.000 euros en que se valora el plan, y ello siempre y cuando el índice de adscripción al plan sea inferior al 75% de los trabajadores afectados por la extinción.

En caso de corresponder la sustitución del plan por el abono del importe citado, el pago del mismo se efectuará en dos plazos, el 50% (1.500 euros) el 30 de septiembre 2012 y el 50% (1.500 euros) restante el 30 de octubre de 2012. En el supuesto de que dichos plazos se incumplan, la Empresa compensará el retraso abonando los intereses de demora del 5%.

SEXTA.- TRABAJADORES AFECTADOS.

El listado nominativo de trabajadores afectados por la extinción que figurará como Anexo 1 al presente documento, forma parte el mismo del Acuerdo alcanzado.

SÉPTIMA.- FINIQUITO.

Como Anexo III se adjuntará un listado en el que aparecerá el importe que a cada trabajador le corresponda en concepto de saldo y finiquito.

En dicho listado aparecerá el calendario de pago del referido finiquito, una parte del cual será abonada en el momento de la extinción, y el importe restante dentro de los primeros cinco días del mes de marzo de 2013. En el supuesto de que dichos plazos se incumplan, la Empresa compensará el retraso abonando los intereses de demora del 5%.

OCTAVA. EFECTOS DE LAS EXTINCIONES.

Las extinciones podrán producir efectos a partir del próximo 1 de septiembre de 2012, pudiéndose llevar a la práctica hasta el 31 de diciembre de 2012.

NOVENA.- SUSPENSIÓN/REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS.

La Compañía se encontrará habilitada para reducir o suspender temporalmente las jornadas de trabajo de la totalidad de los trabajadores de la plantilla.

Dichas suspensiones o reducciones de jornadas podrán ser de hasta un 25% de la jornada de trabajo en cómputo anual, distribuidas de manera diaria, semanal o mensual.

Las suspensiones se realizarán de tal modo que se produzca una rotación entre los trabajadores afectados que sean intercambiables, de tal modo que se procure una distribución equitativa de las mismas a los efectos de que todos los trabajadores asimilables tengan un tiempo de suspensión similar.

El periodo de aplicación de las suspensiones de los contratos de trabajo será de dos años a contar desde el momento en que la Compañía haya recibido notificación de la comunicación de la Autoridad Laboral a la Entidad Gestora para el percibo de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados.

La afectación individual de cada trabajador a la suspensión de su contrato de trabajo será expuestos, no pudiendo estar el trabajador, en el cómputo global de los dos años, más de 180 días con su contrato suspendido.



En el seno de la Comisión de Seguimiento se establecerá el procedimiento para la aplicación de las suspensiones de contrato.

DÉCIMA- CONDICIONANTE DE COBRO.

La Empresa va a gestionar con Fogasa la financiación de las indemnizaciones con los límites legales. En el supuesto de que dicha financiación sea obtenida con anterioridad a marzo de 2013, el calendario de pagos previsto se anticipará en los mismos plazos en que se anticipe la percepción por parte de la Empresa de la financiación del Fogasa.

UNDÉCIMA.- BOLSA DE RECOLOCACIÓN.

Los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos de trabajo regulada en el presente documento formarán parte de una bolsa de recolocación y dispondrán de preferencia para ser recolocados en puestos que queden vacantes en un futuro en la Compañía. Aquel trabajador a quien se le ofrezca su recolocación y no la acepte, dejará de tener la preferencia mencionada.

La bolsa de recolocación se encontrará vigente hasta el 30 de septiembre de 2014. DUODÉCIMA.- CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Ambas partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento para verificar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y el desarrollo de los mismos, especialmente en lo relativo a la aplicación del ERTE.

Dicha comisión estará compuesta por un máximo de 4 miembros por cada parte y será paritaria, adoptando cada una de las dos partes sus decisiones por mayoría.

DÉCIMOTERCERA.- ANEXOS

Los Anexos I, II y III citados en el presente documento forman parte del acuerdo y serán elaborados entre el día de hoy y el 9 de agosto de 2012, una vez definido el listado de recolocaciones y de afectados.

A los efectos de la suscripción de los citados anexos por parte de la Empresa la representación de la misma delega en D. Gaspar dicha suscripción y firma, a quien autoriza expresamente para ello.

DÉCIMOCUARTA.- PRESENTACIÓN.

La Empresa presentará no más tarde del próximo 7 de agosto ante la Autoridad Laboral el presente acuerdo a los efectos legales pertinentes, tanto en lo que se refiere a la medida de despido colectivo como en cuanto a la suspensión y reducción temporal de jornadas (ERTE).

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben y firman el presente documento". A continuación firma una persona en representación de la empresa y 15 representantes de los trabajadores. Consta presentado el documento ante la Consejería de Empleo y Economía Servicios periféricos Guadalajara el 7/08/2012 (doc 3 de Dédalo H.). Constan en los anexos I y II, respectivamente los trabajadores cuyo contrato se extinguirá, y los trabajadores que se reconocerán. Entre los primeros figura el demandante (doc 4 de Dédalo)

Existe comunicación de la empleadora demandada a la entidad gestora de la prestación por desempleo de fecha 28/08/2012 (doc 5 de Dédalo H y 4 de dtes, folios 12 a 19)

DECIMOTERCERO. Dédalo Print se constituyó en 9/05/2012 y se ha limitado a la mera tenencia de activos, en concreto de las acciones y participaciones sociales de las sociedades en las que participa, sin que tenga ningún trabajador dado de alta, ni prestando servicios para esta sociedad (doc 6 de Dédalo Print)

DECIMOCUARTO. Se expresa por Banco Bankia que en la cuenta 2038 0445 38 6000000520 que la demandada mantenía, los saldos eran los que se indican en las fechas siguientes. En 31/08/2012: 36.579,09; en 30/09/2012: 3468,95; en 31/10/2012: 7.022,70€; en 30/11/2012: 6.362,78 €; y en 31/12/2012: 1.373,37€ (doc 16 Dédalo)

Banco Santander expresa que la empleadora demandada tiene la cuenta 0049 1892 60 2510453822 en la que en las fechas que se indican existían los siguientes saldos: en 31/08/2012: 19.200,11; en 30/09/2012: 84.987,35; en 31/10/2012: 40.908,01; en 30/11/2012: 72.359,81; y en 31/12/2012: 96.776,15€.

En el Banco Sabadell, la empleadora demandada tenía la cuenta número 0081 0300 61 0001645275, en la que en 31/08/2012 tenía un saldo de 31.300,57€. Y en 31/10/2012: 4683,32€. En 30/11/2012: 4378,01€; en 31/12/2012: 2276,39€.

En la Caixa la empleadora demandada es titular de la cuenta 2100 2931 94 0200223965, que tenía los siguientes saldos: en 31/08/2012: 3414,69; en 30/09/2012: 8411,69; en 31/10/2012: 2530,21; en 30/11/2012: 798,24; y en 31/12/2012: 786,24€.



Dedalo Heliocolor S. A. tiene en Banco Español de Crédito la cuenta 0030 1550 34 0002533271 y la cuenta 0030 1518 04 0003098271 y la cuenta 0030 1518 03 0002236271, que han tenido los siguientes a los en 31/08/2012: 9156,67; en 30/09/2012: 28.718; en 31/10/2012: 298.760,74; en 30/11/2012: 241.249,65; y en 31/12/2012: 269.286,01€

La empleadora demandada ha tenido en cuenta en el BBVA que presentaba en 31/08/2012 un saldo negativo de 292.556,48; y en 30/09/2012 un saldo favorable de 4307,52; en 31/10/2012 un saldo favorable de 64.112,37; en 30/11/2012 un saldo favorable de 4106,37; y en 31/12/2012 un saldo favorable de 1475,38€ (doc 22 de Dédalo).

DECIMOQUINTO. Existe solicitud de aplazamiento de la empleadora demandada de pago de deudas con la seguridad social que ha sido resuelto por la TGSS en resolución de 1/08/2012 en sentido favorable por importe de 3.339.459,17€ (doc 17 de Dédalo H).

DECIMOSEXTO. Existe concesión de aplazamiento del pago de deudas con la Agencia Tributaria por un importe de 1.319.113,37, en 25/06/2012 (doc 18 de Dédalo).

Constan documentos de extinción del contrato a otras personas con fecha 31/08/2012 (doc 19 de Dédalo)

DECIMOSÉPTIMO. Dedalo Heliocolor S. A. tiene como objeto social la preimpresión, impresión y encuadernación de todo tipo de revistas, periódicos y cualquier otro tipo de publicaciones, mediante aquellos sistemas de impresión que se juzgue más conveniente en cada momento. Tiene su domicilio social en Cabanillas del campo, calle Francisco de Medina y Mendoza, Guadalajara.

Dédalo Print S.L. tiene como objeto social: la realización de todo tipo de actividades de impresión y encuadernación por medios mecánicos de cualquier índole, tanto de libros, revistas, folletos, portadas de discos, la prestación y prestación de servicios económicos, contables, recursos humanos y de estudio de mercado de las sociedades participadas, así como la realización de estudios financieros, que podrán ser desarrolladas, total o parcialmente, de modo indirecto, mediante la titularidad de acciones o participaciones en sociedades con objeto idéntico o análogo. Tiene su domicilio social en Pinto, carretera de Pinto a Fuenlabrada (Madrid)

Graficas Integradas S. A. tiene como objeto social la reimpresión de todo tipo de revistas, periódicos, material publicitario y cualquier otro tipo de publicaciones, así como la producción y venta de servicios de artes gráficas, la compra y venta de bienes inmuebles. Tiene su domicilio social en Madrid, calle Santa Leonor.

Dédalo Offset S. L. tiene como objeto social la realización de trabajos de artes gráficas en todas sus modalidades y su comercialización y distribución. Tiene su domicilio social en Pinto, Madrid, carretera de Pinto a Fuenlabrada.

Dédalo Servicios Corporativos S. L. tiene como objeto social la prestación y gestión de servicios económicos, contables, de recursos humanos y de estudio de mercado de las sociedades participadas, así como la realización de estudios financieros. Su domicilio social está en Madrid, calle Santa Leonor. (doc 20 de Dédalo H, doc 1 a 5 de Dedalo Print)

DECIMOCTAVO. Dédalo Heliocolor produjo las 30 extinciones de los contratos de los trabajadores el mismo día. Trabaja para el grupo Servicios Corporativos. Dédalo Print no tiene trabajadores. Entró en grupo en 2007, en lo que se llamaba Dédalo Grupo Gráfico. Facturan a las empresas del grupo que tienen autonomía, patrimonio y caja propios. El demandante trabajaba para Dédalo Heliocolor y para Gráficas Integradas. En octubre o noviembre de 2011 pasaron de esta sociedad a Macro Libros, que forma parte del Grupo Dédalo Print. Se extinguió Dédalo Grupo Gráfico y pasó a Dédalo Servicios Corporativos. De Dédalo Offset ha pasado un trabajador a Dédalo Servicios Corporativos, y trabaja en Dedalo Heliocolor, como administrativo/financiero y da servicio a todo el grupo, factura cada empresa que lo cobra Dédalo Servicios Corporativos.

DECIMONOVENO. Dédalo Print expresa que son propietarios de Gráficas Integradas, de Dédalo Heliocolor y de Dédalo Offset. Asesora en temas financieros. Sólo tiene valores, no tiene trabajadores, ni tiene convenio colectivo, que comparte con empresas del grupo, pero puede haber prestado dinero a alguna, con el fin de recuperarlo.

DUODÉCIMO. Gráficas Integradas tiene contrato con Servicios Corporativos desde julio de 2011, y antes con Dédalo Grupos Gráficos. Nueve o 10 trabajadores de Dédalo Offset pasaron físicamente a Dédalo Heliocolor en octubre de 2012, pero son trabajadores de Macro Libros, siendo dirigidos por personas de Dédalo Servicios Corporativos, y otros han pasado a Dédalo Servicios Corporativos.

DUODÉCIMOPRIMERO. El presidente del Comité de empresa manifiesta que firmó el acuerdo con Dedalo Heliocolor y que la indemnización de 20 días era para cobrarla antes de marzo de 2013. No se ha pagado nadie.



DUODÉCIMOSEGUNDO. Se ha presentado papeleta de conciliación prejudicial y se ha intentado dicho acto el 8/10/2012, con el resultado de sin avenencia y sin efecto (folio 20). La parte actora reclama en su demanda, interpuesta el día 10/10/2012, lo siguiente: que dicte "sentencia por la que, con estimación de la demanda, se declare la nulidad del despido de que ha sido objeto y se condene solidariamente a las empresas demandadas a readmitirme en mi puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde el día de mi despido hasta la notificación de dicha Resolución, o subsidiariamente se declare la improcedencia del mismo condenando solidariamente a las demandadas a abonarme la indemnización legal, así como, en cualquiera de los casos, hacerme pago de la cantidad de cincuenta y ocho mil trescientos noventa y cuatro euros con diecinueve céntimos de euro (58.394,19 €), más el 10% por intereses de mora, correspondiente a la liquidación salarial adeudada" (folio 6)».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia con fecha 17 de abril de 2013, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Que con desestimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de la empresa "DEDALO HELIOCOLOR S.A." contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Guadalajara de fecha 17-4-13, dictada en los autos 926/12, recaída resolviendo de modo estimatorio la demanda sobre Despido interpuesta contra la misma y contra "DEDALO PRINT S.L.", "GRÁFICAS INTEGRADAS S.A.", COMITE DE EMPRESA DE DEDADO HELIOCOLOR S.L., "DEDADO OFFSET S.L." y Administrador Concursal de "DEDALO OFFSET S.L.", habiendo sido parte el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, por parte del trabajador D. Gustavo, procede su íntegra **confirmación**, con condena en Costas a la empleadora recurrente vencida en el mismo, "DEDALO HELIOCOLOR S.A.", comprensivas de la Minuta de Honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso, en cuantía de 600 (SEISCIENTOS) euros, así como igualmente también procede la condena a la pérdida de los depósitos constituidos para poder recurrir».

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la mercantil Dédalo Heliocolor, S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de fecha 18 de febrero de 2014.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 8 de septiembre de 2015, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar que estima procedente la desestimación del recurso.

SEXTO.- Con fecha 26 de octubre de 2016, se dictó Providencia por esta Excm. Sala, en la que se hacía constar lo siguiente: "Estima la Sala que, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto se suspende el señalamiento acordado para hoy, trasladando el mismo para el día catorce de diciembre de dos mil dieciséis, para cuya fecha se convocará a todos los Magistrados de esta Sala".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El despido colectivo por causas económicas, productivas y organizativas acordado en su día por la empresa empleadora con la representación de los trabajadores y el subsiguiente despido individual del trabajador demandante, dio origen a la reclamación de éste de que se declarase la nulidad de su despido y de que se condenase solidariamente a las empresas demandadas con abono de 58.394,19 € más el 10% de intereses en concepto de liquidación salarial adeudada. La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda y declaró la improcedencia del despido, condenando a la empresa Dédalo Heliocolor SA a readmitir o indemnizar, señalando el importe correspondiente a ello (104.639,54 €) más el de los salarios devengados desde el despido hasta la notificación de la sentencia, condenando también al FGS en su responsabilidad y absolviendo a las demás empresas. Argumenta para ello que aunque "no existe motivo alguno que justifique una declaración de nulidad o improcedencia de las decisiones de despido colectivo por razón de la omisión alegada de información suficiente a los representantes legales de los trabajadores", ha de tenerse en cuenta, sin embargo, que ni en el momento de la decisión extintiva ni en otro posterior el demandante ha percibido la indemnización correspondiente, reseñando al respecto que "la falta de liquidez de la empresa es situación independiente y no necesariamente coincidente con su mala situación económica", y que "la demandada no ha hecho ningún esfuerzo económico por cumplir con su obligación legal de poner a disposición de las tres demandantes la indemnización a que venía obligada, ni en la fecha de efectividad del despido, que le era inevitable, ni con posterioridad, a lo que se une la falta de alegación en la carta de despido de hechos suficientes



para que cada una de las demandantes conociera la razón fundamento de la iliquidez que la demandada afirmaba", en lo que parece ser una referencia a un caso distinto pero coincidente con el que enjuicia.

En suplicación se desestima el recurso de la empresa por las razones que más adelante se detallan y se confirma la sentencia de instancia, lo que determina que la empresa condenada acuda a la casación unificadora con un único motivo instando la declaración de procedencia del despido del actor y citando de contraste la STSJ Castilla-La Mancha de 18/02/2014 .

Impugna el trabajador arguyendo que no existe contradicción "al tratarse de un asunto de valoración de la prueba documental que no tiene acceso a este recurso".

El Mº Fiscal solicita la desestimación del recurso por falta de contradicción.

SEGUNDO.- La sentencia recurrida, tras diez fundamentos de derecho dedicados a la revisión fáctica propuesta en el recurso de suplicación, aborda en el undécimo la cuestión de la falta de liquidez de la empresa demandada "que justifique así la no puesta a disposición simultáneamente a la entrega de la carta de despido (art 53.1.b del ET), de la indemnización legal por el despido objetivo o colectivo acordado", concluyendo al respecto que "malamente puede hablarse de falta de liquidez cuando se procede a consignar en metálico, sin que haya constancia de su origen, la cantidad objeto de condena", a lo que concede gran relevancia ("indicio de extrema importancia") para decidir, de lo que infiere la Sala sentenciadora que "o bien existen otras cuentas bancarias distintas de las que se ha informado por la empresa, o bien existe metálico en caja suficiente para ello", tomando también en consideración para fundamentar su fallo confirmatorio de la sentencia de instancia "la propia importancia cuantitativa de la nómina mensual del resto de trabajadores, sobre lo que no existe constancia de impago y a la que tampoco podría hacerse frente con la única documentación bancaria presentada por la empleadora" y concluyendo de todo ello que "la convicción judicial sobre la falta de acreditación de la inexistencia de liquidez a que llegó el juzgador de instancia no resulta arbitraria", añadiendo, en fin, a mayor abundamiento y con cita y transcripción parcial de las sentencias que menciona, que "si bien se permite, en caso de falta judicialmente constatada de liquidez, no entregar la indemnización de modo simultáneo a la entrega de la carta de despido, deberá hacerse en todo caso en el momento de la efectividad del despido notificado.....y conforme se desprende de la sentencia, aclarada posteriormente, en ningún momento se procedió al abono de la indemnización, ni con la entrega de la carta, ni en ningún momento posterior hasta la de la sentencia y el propio auto de aclaración..... (todo lo cual) es lo que debe considerarse, finalmente, como la doctrina más acorde" que ha citado previamente (STS de 24 de febrero de 2014 y la que en ella se menciona de 9 de julio de 2013 , así como sentencia de 01/02/2007 de la propia Sala sentenciadora) y en la que basa su fallo dicha sentencia recurrida.

Por su parte, la de referencia contempla un caso en el que en la instancia igualmente se declara, en el mismo marco y contexto, el despido improcedente de otra trabajadora de la misma empresa, pero en suplicación se revoca dicho pronunciamiento y se desestima la demanda planteada, absolviendo a la empresa en cuestión tras razonar la Sala que se considera acreditada "la efectiva y real ausencia de liquidez.....; falta de liquidez puesta de manifiesto por la empresa (y) en modo alguno desvirtuada por la actora" (quinto fundamento de derecho), a lo que añade, a modo de mero complemento dialéctico (sexto fundamento), la existencia -aunque "la parte actora no efectúa petición explícita alguna" sobre ello pero la empresa lo menciona-, de pérdidas importantes "que motivaron concesión de aplazamientos para el pago de la deuda con la TGSS y con la Agencia Tributaria, así como pérdidas previstas y disminución persistente del nivel de ingresos o de ventas, pero como ya se adelanta al examen de ello, la estimación del anterior motivo de recurso, debería conducir a la declaración de improcedencia del despido", esto es, la anticipada ausencia de liquidez determinante del impago de la indemnización por despido, que impide, según dicha Sala, declararlo improcedente.

De todo cuanto se ha relacionado se infiere la existencia de contradicción porque coinciden los hechos, los fundamentos de las partes y sus pretensiones difiriendo los pronunciamientos, debiendo significarse que la distinta valoración judicial de los primeros (hechos que se consideran acreditados) y que sirve para sostener los fallos opuestos, es posible sin que por ello se aprecie falta de contradicción, puesto que el art 219.1 de la LRJS se refiere tan solo a "hechos, fundamentos y pretensiones fundamentalmente iguales" y no a la diversa ponderación de aquéllos, que es un juicio de valor de libre construcción por parte de cada órgano jurisdiccional.

TERCERO. - Sobre la base de lo antedicho, es posible entrar en el examen del único motivo del recurso, que denuncia la infracción del art 53.1.b) del ET en relación con el art 122 de la LRJS , referentes a la falta de puesta a disposición del trabajador despedido de la indemnización debida por falta de liquidez de la empresa, a lo que se ha de dar una respuesta positiva puesto que en el presente caso se trata, como ya se ha anticipado, de un previo despido colectivo por causas económicas (y organizativas y productivas), al que se llegó tras un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (hecho segundo de la relación fáctica) precisándose en la propia carta de despido que la empresa "no puede poner a su disposición



la indemnización por despido referida pues atendidas las causas económicas concurrentes y motivadoras del presente procedimiento de despido colectivo, la empresa carece de manera absoluta de la liquidez necesaria para hacer frente al pago" (mencionado hecho segundo).

A partir de ahí, la conclusión que se impone, visto el informe del Mº Fiscal, es la estimatoria del recurso, no bastando de contrario la argumentación de la sentencia recurrida que se basa en una presunción (la consignación del importe de la condena para recurrir en suplicación como evidencia de que hay liquidez), toda vez que se trata de dos momentos diferentes y distanciados (desde el 31/08/2012, fecha de la carta, al 28 de junio de 2013, fecha de presentación del recurso, o incluso la fecha de 30 de abril de 2013 que menciona la empresa en su recurso) contando al respecto sólo el primero conforme al art 53.1.b) del ET , sin que, en fin, y de todos modos, sea tampoco posible aceptar al efecto -como argumento asimismo en tal sentido- la falta de constancia de un hecho (la del impago de la nómina mensual del resto de los trabajadores), sin mayores argumentos sobre el particular, cuando se explica en el hecho cuarto de la sentencia de instancia -donde se recoge el informe de la Inspección de Trabajo, que alude *in extenso* a la Memoria del ERE- que la empresa había manifestado que no hubo impago en agosto porque la nómina se satisfizo "con el pago que les hizo un cliente", lo cual no parece que se haya cuestionado, de forma y manera que no es posible sostener la solución dada en la sentencia recurrida sobre la base de una elucubración de que "o bien existen otras cuentas bancarias distintas de las que se ha informado por la empresa o bien existe metálico en caja suficiente para ello", porque cualquiera de ambas hipótesis, por su gravedad y por la trascendencia de su resultado, exige un refrendo probatorio que no ha tenido lugar, reduciéndose por ello a una más o menos elaborada teoría, pero teoría al fin.

Cabe, por el contrario, entender que la solución dada en la sentencia de comparación o referencial -que, se reitera, sólo difiere del caso ahora enjuiciado en la persona del trabajador/a afectado/a y no del resto de las condiciones y circunstancias concurrentes- es la correcta cuando estima que "el despido de la actora no se configuró como un despido aislado sino que el mismo se incardinaba en el resultado extraíble de un proceso de despido colectivo llevado a cabo por la empleadora que concluyó por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, derivándose de ello el cese, en la misma fecha, de otros 29 trabajadores más, sumando el total de las indemnizaciones reconocidas a todos ellos la cantidad de 1.037.771, 31 €...", apareciendo en el hecho décimocuarto de la sentencia de instancia del presente caso los saldos de las diferentes cuentas bancarias de la empresa demandada por un importe total y conjunto que no alcanza los 400.000 € al 31 de diciembre de 2012, última de las fechas que en el mismo se mencionan al respecto, debiendo subrayarse el hecho -por ser el verdaderamente trascendental a los efectos en litigio- de que al 31 de agosto de 2012, que es la fecha del despido (repetido hecho segundo) el saldo era negativo en la postrera de las entidades financieras relacionadas, por importe de 292.556, 48 €, cifra que absorbe ampliamente, por sí sola, los resultados positivos de las otras cuentas bancarias en esa fecha, que es la que normativamente ha de ser tomada en cuenta, y no otra, en razón de la circunstancia antedicha (el despido y su comunicación escrita).

A ello se ha de añadir que en el hecho décimocuarto se manifiesta que en el mismo día se produjeron 30 extinciones de contratos en la empresa demandada, de todo lo cual se infiere que en el momento legalmente establecido, que, como se ha dicho, es el único que ha de valorarse, la empresa no podía hacer frente al requisito de la puesta a disposición de la indemnización legal y ni siquiera cuatro meses después (última fecha a que se alude en el ordinal fáctico referido), porque aunque hubiera mejorado la situación bancaria, incluso entonces, el resultado, ahora positivo, distaba, de todos modos, de la cantidad indemnizatoria total (la del conjunto de los despedidos), de forma que aun situándonos teóricamente en ese momento, la solución a dar en el punto que se litiga había de ser en todos ellos la misma, so pena de establecer diferencias injustificadas, cuanto menos en principio, revelando, por otra parte, ese dato, por sí solo, el error (ya denunciado, aunque por otras razones) del primer argumento de la sentencia recurrida, que es por lo que se menciona en este momento, a la vez que por su explícita y reiterada referencia en el ordinal fáctico precitado.

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

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil DÉDALO HELIOLOR S.A., contra la sentencia de fecha 27 de junio de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha en el recurso de suplicación núm. 1242/2013 , formulado frente a la sentencia de fecha 17 de abril de 2013, dictada en autos 926/2012 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara , seguidos a instancia de DON Gustavo , contra dicho recurrente, DÉDALO PRINT, S.L. Y GRÁFICAS INTEGRADAS, S.A., COMITÉ DE EMPRESA DÉDALO HELIOLOR, S.L., DÉDALO OFFSET, S.L. y FOGASA, sobre DESPIDO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida con absolucón a la empresa demandada y recurrente



de toda responsabilidad en relación con el objeto de demanda. Devuélvase a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D^a Rosa Maria Viroles Piñol D^a Maria Lourdes Arastey Sahun D. Miguel Angel Luelmo Millan D. Antonio V. Sempere Navarro D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego D. Jesus Souto Prieto D. Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Miguel Angel Luelmo Millan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDO