



Roj: **STSJ AR 833/2013 - ECLI:ES:TSJAR:2013:833**

Id Cendoj: **50297340012013100273**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **11/06/2013**

Nº de Recurso: **209/2013**

Nº de Resolución: **287/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL

ZARAGOZA

SENTENCIA: 00287/2013

CALLE COSO Nº 1

Tfno: 976208361

Fax : 976208405

NIG : 50297 34 4 2013 0101934

N02700

Nº AUTOS: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000209 /2013

DEMANDANTE/S :

ABOGADO/A:

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

DEMANDADO/S :

ABOGADO/A :

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

Rollo número 209/2013 DEMANDA

Sentencia número 287/2013

MAGISTRADOS ILMOS. Sres:

D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO

D. RAFAEL MARIA MEDINA Y ALAPONT

D. JUAN MOLINS GARCÍA ATANCE

En Zaragoza, a once de junio de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A



Se sigue en esta Sala el proceso número 209 de 2013 en instancia única, en virtud de demanda sobre despido colectivo presentada por FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO de ARAGON y D. Gerardo (Delegado Sindical de la Sección Sindical de CCOO en la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental SLU), contra SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTION AGROAMBIENTAL SLU, (SARGA) COMITÉ INTERCENTROS DE LA ANTIGUA SODEMASA, COMITÉ INTERCENTROS ANTIGUA SIRASA, DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL de UGT EN SARGA, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y AGROALIMENTARIA DE LA UGT actualmente FEDERACION DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (FITAG), DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL DE OSTA EN SARGA y la FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE OSTA en SARGA. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MOLINS GARCÍA ATANCE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- El dieciséis de abril de dos mil trece tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda de despido colectivo, en la que se exponían los hechos y fundamentos de derecho que en la misma constan, terminando con la súplica de que se dictara sentencia en la que, *se declare con carácter principal, la nulidad de la decisión extintiva, o subsidiariamente la declaración de la misma como no ajustada a derecho, con los efectos inherentes a tales declaraciones* .

SEGUNDO .- Se señaló para la celebración el acto de juicio oral para el 4 de junio de 2013, con citación de las partes. En cuyo acto, celebrados en la fecha indicada, han comparecieron las demandantes, la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO de ARAGON representadas por la letrada D^a. María de los Desamparados Romero Iranzo y D. Gerardo comparece por si mismo y asistido por la letrada D^a. M^a de los Desamparados Romero Iranzo; por las empresas demandadas SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTION AGROAMBIENTAL SLU, (SARGA) representada por el letrado D. Arturo Acebal Martín, COMITÉ INTERCENTROS DE LA ANTIGUA SODEMASA en la persona de su Presidente D. Jesús Ángel Salas Guerra, y asistido por el letrado D. Alfonso Rox Guallar, COMITÉ INTERCENTROS ANTIGUA SIRASA en la persona de su Presidenta D^a Eulalia , y asistido por el letrado D. Antonio Soler Cochi, D. Ezequiel Marco Elorri, DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL de UGT EN SARGA, asistido por el letrado D. Antonio Soler Cochi, FEDERACION DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (FITAG), representada y asistido por D. Antonio Soler Cochi, D. Virgilio DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL DE OSTA EN SARGA, asistido por D. Alfonso Rox Guallar, y la FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE OSTA en SARGA, S.L. representado por D. José Carlos Casañal Piña, y asistido por D. Alfonso Rox Guallar. En el mencionado acto las demandantes ratificaron su demanda. Practicándose la prueba solicitada y concluyendo las partes en sentido de reiterar sus pedimentos la demandante y oponiéndose la parte adversa.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- El día 1-10-2012 se fusionaron la Sociedad de Desarrollo Medioambiental de Aragón, SAU (en adelante SODEMASA) y la Sociedad de Infraestructuras Rurales Aragonesa, SA (en adelante SIRASA), creándose la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU (en adelante SARGA), que es una empresa pública íntegramente participada por la Corporación Empresarial Pública de Aragón, SLU (folio 634 vuelto).

SEGUNDO .- Los días 2-1-2013, 9-1-2013, 11-1-2013, 15-1-2013, 17-1-2013, 18-1-2013, 22-1-2013, 24-1-2013, 30-1-2013 y 30-1-2013 se reunieron representantes de SARGA y de los sindicatos UGT, CC.OO. y OSTA con la finalidad de negociar la reestructuración de SARGA (folios 196 a 208 y folios 830 a 837). Finalmente el 30-1-2013 se alcanzó un preacuerdo entre SARGA y los citados sindicatos cuyo contenido esencial es el siguiente:

"2.- Que como consecuencia de la reducción de dichos encargos (los de SARGA en el año 2012), se hace preciso y necesario el reducir los costes de la empresa en 5,1 millones de euros, con la finalidad de conseguir el equilibrio presupuestario estipulado normativamente.

3.- Que la empresa ha procedido a reducir en 1,1 millones de euros los gastos de funcionamiento y gestión del ejercicio, por lo que queda por efectuar una reducción de 4 millones de euros.

4.- Que las partes signatarias del presente documento consideran y así lo acuerdan que dicha reducción de costes se lleve a efecto mediante la adopción de las siguientes medidas:

Reducción de la estructura directiva generándose un ahorro de 0,7 millones de €, mediante la extinción de 12 contratos de trabajo que serán determinados por la Dirección y que percibirán la indemnización que más abajo se acuerda para el colectivo general de trabajadores y el establecimiento de unas nuevas condiciones retributivas derivadas de las tablas acordadas y que figuran como anexo 1.



El ahorro de los restantes 3,3 millones de euros se llevará a efecto mediante la aplicación combinada de medidas de:

- extinción de contratos (voluntarios y forzosos),
- reducciones salariales, y
- reducciones de jornada

Extinción de contratos . Se abrirá un plazo hasta el día 13 de febrero de 2013 para que las personas que voluntariamente deseen adscribirse al proceso de extinciones de contrato, lo puedan realizar mediante escrito dirigido al departamento de Recursos Humanos. La empresa, salvo que las circunstancias concurrentes de ámbito técnico y profesional lo hagan inviable, procederá a aceptar tales extinciones indemnizando a los trabajadores afectados con 42 días de salario por año de servicio sin límite.

Si el número de trabajadores voluntarios no llegara a alcanzar la cifra de 75 trabajadores, se procederá a complementar el número de los voluntarios hasta alcanzar la antecitada cifra, determinando los trabajadores que adicionalmente se van a ver afectados por la medida extintiva, a través de una comisión mixta que se creará al efecto y la cual se regula en un epígrafe independiente dentro del presente preacuerdo. En este caso los trabajadores designados y que vean extinguida su relación laboral, percibirán una indemnización de 32 días de salario por año de servicio, sin límite (...)

5.- CLAÚSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En aras de mantener la estabilidad en el empleo, la empresa SARGA asume el compromiso de no tramitar durante los años 2013 y 2014, un nuevo Expediente de Regulación de Empleo de Extinción de Contratos.

En el caso de que hubiera que proceder a realizar algún despido individual durante este periodo 2013-2014, antes de llevarlo a efecto, la empresa convocará la Comisión Mixta que se crea en el presente preacuerdo, y en el seno de la misma, se procederá a estudiar la posible reubicación del trabajador afectado. Caso de que no fuera posible dicha reubicación la indemnización a percibir por el trabajador será la reflejada en el presente preacuerdo.

6.- OTRAS CONDICIONES

Se acuerda crear una Bolsa de trabajo preferente en caso de necesidades de ampliación de plantilla por parte de la empresa.

Se acuerda ofrecer a los trabajadores que sean objeto de la extinción contractual un Plan de acompañamiento mediante empresa de recolocación acreditada.

7.-PREJUBILACIONES

La empresa procederá a estudiar la propuesta de prejubilaciones formulada por los representantes de los trabajadores.

8.- COMISIÓN DE ASIGNACIÓN DE PERSONAS AFECTADAS POR LAS EXTINCIONES DE CONTRATO DE CARÁCTER NO VOLUNTARIO.

La citada comisión tendrá carácter mixto y quedará integrada por cuatro representantes de cada parte. Procederá a determinar los criterios de designación de las personas afectadas por las extinciones o posibles recolocaciones, valorándose entre tales criterios el de afección de la supresión de la carga de trabajo, polivalencia del trabajador, formación, antigüedad y cargas familiares.

9.- El presente documento tiene carácter de preacuerdo y queda supeditado, en cuanto a la generación de efectos jurídicos a su ratificación por el Consejo de Administración de SARGA y la Asamblea de trabajadores.

10.- En el supuesto de que se produjera la ratificación del preacuerdo en los términos expuestos en el epígrafe anterior, se procederá a llevarlo a efecto mediante la tramitación de un expediente de regulación de empleo (con acuerdo) y un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (con acuerdo)".

TERCERO .- El día 22-2-2012 SARGA comunicó a la autoridad laboral el inicio del procedimiento de despido colectivo (folios 594 y siguientes), adjuntado la documentación siguiente: una memoria explicativa de las causas de despido colectivo; un informe de revisión de presupuesto de explotación del ejercicio 2013 suscrito por un auditor; un certificado del secretario del consejo de administración de SARGA relativo al informe del presidente del consejo de administración de esta entidad sobre la situación de la empresa, estimando un resultado económico negativo para el año 2013 de menos 5.148.010 euros; un informe de auditoría, cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado al 31-12-2010 de la Corporación Empresarial Pública



de Aragón, SLU y sociedades dependientes; el informe de auditoría, cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado al 31-12-2011 de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, SLU y sociedades dependientes; el certificado del resultado provisional de la auditoría anual de cuentas del año 2012 de SARGA; y el preacuerdo alcanzado por SARGA y los representantes de los trabajadores y las reuniones celebradas por éstos. Se da por reproducido el contenido de estos documentos.

CUARTO .- Se celebraron once reuniones en el periodo de consultas del despido colectivo, en las que intervinieron los representantes de SARGA, UGT, CC.OO. y OSTA, los días 27-2-2013, 1-3-2013, 6-3-2013, 8-3-2013, 12-3-2013, 14-3-2013, 18-3-2013, 19-3-2013, 20-3-2013, 21-3-2013 y 31-3-2013 (folios 857 a 892). En la reunión del periodo de consultas celebrada el 1-3-2012, el representante de CC.OO. manifestó: "*considera que no es suficiente el recorte en la estructura directiva*" (folio 865 vuelto).

Finalmente el día 21-3-2013 se llegó a un acuerdo suscrito por SARGA, el comité intercentros de la antigua SODEMASA, el comité intercentros de la antigua SIRASA y los sindicatos UGT y OSTA, con el contenido siguiente:

" EXTINCIONES DE CONTRATOS

1) Se determina cómo número definitivo de las personas que se ven afectadas por la extinción de la relación laboral el de 87 trabajadores, y los concretos afectados son los que integran la relación que cómo Anexo 1 se incorpora a la presente Acta, especificando los que han quedado integrados en concepto de voluntarios y en concepto de forzosos.

2) Se estipula como indemnización a abonar a los trabajadores que se han incorporado a la lista de afectados como voluntarios, la cantidad de 42 días de salario por año de servicio, y a los restantes (no voluntarios) una indemnización de 32 días de salario por año de servicio, en ambos casos, sin tope de mensualidades.

3) Los trabajadores afectados por el Procedimiento de Despido Colectivo, incorporados al mismo con el carácter de no voluntarios, lo han sido, en base a la determinación efectuada por la Comisión Mixta de Valoración teniendo en consideración los criterios objetivos pactados y consensuados de forma paritaria.

4) La extinciones de contrato de trabajo, se llevarán a efecto en el momento en que la empresa lo determine, a partir del día de hoy, y según se concreta en el anexo I.

5) En aras de mantener la estabilidad en el empleo, la empresa SARGA asume el compromiso de no tramitar durante los años 2013 y 2014, un nuevo procedimiento de Regulación de Empleo de Despido Colectivo.

6) Se constituirá una Bolsa de Trabajo, formada por los trabajadores afectados por la extinción de su contrato de trabajo en el presente Expediente en función del baremo obtenido según los criterios de valoración acordados, y que tendrán prioridad de recolocación en caso de ampliación de plantilla de la empresa SARGA, siempre que reúnan las condiciones profesionales necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo.

En el caso de que hubiera que proceder a realizar algún despido individual durante el periodo 2013/2014, antes de llevarlo a efecto, la empresa convocará la Comisión de Seguimiento que se crea para el control y supervisión del presente Acuerdo, y en el seno de la misma, se procederá a estudiar la posible reubicación del trabajador afectado, y caso de que no fuera posible dicha reubicación, la indemnización a percibir por el trabajador será la reflejada en el presente acuerdo para los trabajadores cuyo contrato se extinga de manera no voluntaria. El mantenimiento de las condiciones durante la vigencia de esta cláusula es tanto en la indemnización (calculada con las retribuciones percibidas por el trabajador a fecha 1/01/2013) como en los días en caso de despido (los acordados en este procedimiento), así como cualquier otra condición que se pudiera acordar

7) Se procederá a contratar con una empresa externa de recolocación, un programa que contemplará medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de trabajo para todos/as los trabajadores/as de SARGA afectados por despido colectivo y tendrá una duración mínima de 6 meses, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad.

PREJUBILACIONES

La empresa SARGA ofrece la posibilidad de incorporarse a un Plan de Prejubilaciones, de carácter voluntario, al que podrán adherirse aquellas personas mayores de 57 años (...) Como consecuencia de dicho plan, se garantizará al trabajador incorporado, la percepción del 75% de su salario bruto referenciado al 1 de enero de 2013 hasta la fecha de su jubilación. El importe máximo a percibir por aquellos trabajadores que se incorporen al plan de prejubilaciones no podrá superar los 2.500 € mensuales. Estos importes serán objeto de la pertinente revalorización. Se podrá redistribuir la renta de forma personalizada (...)

REDUCCIONES DE JORNADA (...) MINORIZACIÓN DE LA MASA SALARIAL (...)



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una Comisión Mixta de carácter paritario, integrada por los firmantes del presente Acuerdo, cuya misión será velar por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el seno del presente Expediente e interpretar las discrepancias que puedan generarse en el seno del mismo".

La sección sindical de CCOO manifestó su disconformidad con el presente acuerdo, formulando un voto particular.

En la misma fecha 21-3-2013 se reunieron los comités intercentros de SIRASA y SODEMASA y aprobaron el acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas del despido colectivo de SARGA (folios 899 y 900).

La representación de los sindicatos UGT, CC.OO. y OSTA en los comités intercentro de SIRASA y SODEMASA es la siguiente: UGT: 47,54 por 100; CC.OO. 27,86 por 100; y OSTA 24,59 por 100 (folio 72).

QUINTO .- En la citada reunión de 27-2-2013 el sindicato CC.OO. solicitó los documentos siguientes: 1) libros diarios legalizados en el soporte en el que han sido registrados, y los provisionales hasta el 22 de febrero de 2013; 2) libros mayores de los tres años 2010, 2011 y 2012 y hasta el 22 de febrero de 2013; 3) libros de inventario, balances y cuentas anuales legalizados, en el soporte en el que han sido registrados, y los provisionales hasta el 22 de febrero de 2013; 4) libro registro de facturas emitidas; 5) estatutos sociales; 6) cuentas anuales auditadas; 7) modelo 347 de Operaciones con terceros; 8) modelo 349 de Operaciones Intracomunitarias; 9) modelos 180, 190 y 110; 10) Impuesto de Sociedades (anual y pagos fraccionados); 11) Modelos de IVA (trimestrales y anuales); 12) certificados de los saldos de cada cuenta bancaria de la sociedad a fecha 22 de febrero de 2013; 13) libro registros de socios o de acciones nominativas; 14) libro registro de contratos entre el socio único y la sociedad; 15) libro de actas de las Juntas y de los órganos colegiados de la sociedad; 16) certificado de plantilla de la Tesorería de la Seguridad Social; (toda esta documentación se refería a los tres últimos ejercicios y hasta el 22 de febrero de 2013); 17) relación detallada de Encargos, Propuestas, Encomiendas de gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que haya gestionado la empresa pública SODEMASA durante los años 2010, 2011 y 2012; 18) relación detallada del presupuesto de cada uno de los Instrumentos de Encargo que haya gestionado la empresa pública SODEMASA durante los años 2010, 2011 y 2012, pormenorizando el porcentaje imputado a gastos generales y corporativos de la empresa; 19) relación nominal y detallada del personal asignado a cada uno de los Instrumentos de Encargo que haya gestionado la empresa pública SODEMASA durante los años 2010, 2011 y 2012, especificando categoría profesional, retribuciones percibidas, tipo y duración del contrato; 20) relación de contratos de prestación de obras o servicios contratados o subcontratados por la empresa pública SODEMASA durante los años 2010, 2011 y 2012, detallando Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista, Objeto y duración de la contrata, Lugar de ejecución de la contrata y número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata; 21) relación detallada de Encargos, Propuestas, Encomiendas de gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que haya gestionado la empresa pública SIRASA durante los años 2010, 2011 y 2012; 22) relación detallada del presupuesto de cada uno de los Instrumentos de Encargo que haya gestionado la empresa pública SIRASA durante los años 2010, 2011 y 2012, pormenorizando el porcentaje imputado a gastos generales y corporativos de la empresa; 23) relación nominal y detallada del personal asignado a cada uno de los Instrumentos de Encargo que haya gestionado la empresa pública SIRASA durante los años 2010, 2011 y 2012, especificando categoría profesional, retribuciones percibidas, tipo y duración del contrato; 24) relación de contratos de prestación de obras o servicios contratados o subcontratados por la empresa pública SIRASA durante los años 2010, 2011 y 2012, detallando Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista, Objeto y duración de la contrata, Lugar de ejecución de la contrata y número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata; 25) relación detallada de Encargos, Propuestas, Encomiendas de gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que vaya a gestionar la empresa pública SARGA durante el año 2013; 26) relación de las notificaciones realizadas por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente del Gobierno de Aragón en las que justifica la continuidad de los Encargos, Propuestas, Encomiendas de gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que va a gestionar, con el mismo presupuesto que el año anterior, la empresa pública SARGA durante el año 2013; 27) relación de las notificaciones realizadas por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente del Gobierno de Aragón en las que justifica la continuidad de los Encargos, Propuestas, Encomiendas de gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que va a gestionar, por cuantía inferior al año anterior, la empresa pública SARGA durante el año 2013; 29) relación de las notificaciones realizadas por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente del Gobierno de Aragón en las que justifica la continuidad de los Encargos, Propuestas, Encomiendas de gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que va a gestionar, por cuantía superior, la empresa pública SARGA durante el año 2013; 30) relación de las notificaciones realizadas por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente del Gobierno de Aragón en las que justifica la no continuidad de los Encargos, Propuestas, Encomiendas de



gestión y cualquier otro Instrumento de Encargo que, habiendo gestionado anteriormente, no va a gestionar la empresa pública SARGA durante el año 2013; 31) relación detallada del presupuesto de cada uno de los Instrumentos de Encargo que vaya a gestionar la empresa pública SARGA durante el año 2013, pormenorizando el porcentaje imputado a gastos generales y corporativos de la empresa; 32) relación nominal y detallada del personal asignado a cada uno de los Instrumentos de Encargo que vaya a gestionar la empresa pública SARGA durante el año 2013, especificando categoría profesional, retribuciones percibidas, tipo y duración del contrato; 33) relación de contratos de prestación de obras o servicios contratados o subcontratados por la empresa pública SARGA para el año 2013, detallando Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista, Objeto y duración de la contrata, Lugar de ejecución de la contrata y número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata; 34) relación nominal y detallada del personal de estructura de la empresa pública SODEMASA durante los años 2010, 2011 y 2012, especificando funciones y departamento de pertenencia, categoría profesional, retribuciones percibidas, tipo y duración del contrato; 35) relación nominal y detallada del personal de estructura de la empresa pública SIRASA durante los años 2010, 2011 y 2012, especificando funciones y departamento de pertenencia, categoría profesional, retribuciones percibidas, tipo y duración del contrato; 36) relación nominal y detallada del personal de estructura de la empresa pública SARGA, especificando funciones y departamento de pertenencia, categoría profesional, retribuciones percibidas, tipo y duración del contrato; 37) descripción de cada uno de los puestos de la estructura directiva de la empresa pública SODEMASA (funciones a desempeñar, formación requerida, experiencia profesional necesaria). Perfil (currículum vitae) de cada uno/a de los ocupantes de las citados puestos. Sistema de selección que permitió adjudicar estos puestos de trabajo a las personas finalmente elegidas. Número de aspirantes a cada una de las plazas. Número de trabajadores que cumplían con los requisitos necesarios para cubrir cada uno de los puestos de trabajo señalados; 38) descripción de cada uno de los puestos de la estructura directiva de la empresa pública SIRASA (funciones a desempeñar, formación requerida, experiencia profesional necesaria). Perfil (currículum vitae) de cada uno/a de los ocupantes de las citados puestos. Sistema de selección que permitió adjudicar estos puestos de trabajo a las personas finalmente elegidas. Número de aspirantes a cada una de las plazas. Número de trabajadores que cumplían con los requisitos necesarios para cubrir cada uno de los puestos de trabajo señalados; 39) descripción de cada uno de los puestos de la estructura directiva de Niveles 1, 2 y 3 (funciones a desempeñar, formación requerida, experiencia profesional necesaria) de la empresa pública SARGA. Perfil (currículum vitae) de cada uno/a de los ocupantes de las citados puestos. Sistema de selección que ha permitido adjudicar estos puestos de trabajo a las personas finalmente elegidas. Número de aspirantes a cada una de las plazas. Número de trabajadores que cumplían con los requisitos necesarios para cubrir cada una de las Direcciones de Departamento; 40) relación de los puestos de trabajo asignados a los trabajadores y trabajadoras que ocupan puestos en la estructura directiva (Niveles 1, 2 y 3), así como el coste salarial real, actualizado a 22 de febrero de 2013; 41) relación de todos los puestos de trabajo actualizada a fecha 22 de febrero de 2013, especificando las retribuciones reales y el coste salarial real y 42) descripción de funciones de todos los puestos de trabajo, especificando la formación exigida en el momento del ingreso, la formación reglada necesaria para el desempeño del puesto en la actualidad y cualquier otra formación oficial requerida.

SEXTO .- Se pactaron los "criterios de valoración para la selección del personal que debía salir forzoso" siguientes:

"Como criterio inicial de selección de las personas se seguirá el siguiente:

1 . En los departamentos de producción se tendrá en cuenta la disminución o desaparición de los ingresos y carga de trabajo en la propuesta o línea de negocio en la que las personas desempeñan habitualmente su trabajo, y será el determinante inicial para la selección de las personas que deberán ser extinguidos sus contratos.

Estas líneas son (...)

2. En los departamentos de estructura, se analizará la carga de trabajo independientemente en cada uno de ellos y se unificarán aquellas personas cuya categoría profesional y funciones sean similares para su valoración con los criterios que se determinen

1. BAGAJE PROFESIONAL 40%

Pretende determinar la experiencia, conocimientos y habilidades adquiridos debido al desarrollo de diversas funciones y actividades y no exclusivamente por haber desarrollado funciones reiterativas durante un tiempo determinado (antigüedad) durante su vida profesional y que capacita para el desempeño en un periodo de adaptación mínimo a las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.

· ANTIGÜEDAD: AÑOS EN LA EMPRESA SOBRE UN MÁXIMO DE 10 EL CÁLCULO SE REALIZARÁ EN DIAS CON 2 DECIMALES.



2. BAGAJE FORMATIVO 25%

Determina la información y formación que es necesario haber adquirido y que asegura un "saber hacer" que capacita para el desempeño adecuado del puesto de trabajo. Según manual de funciones existente y se valorarán del mismo modo los requisitos de las propuestas/encargos y el curriculum vitae.

- **FORMACIÓN NECESARIA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO 50%**
- **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO: 30%.**
- **CONOCIMIENTOS INCORPORADOS**, habilidades desarrolladas y adaptación a nuevas metodologías y formas de hacer, mediante la actualización de conocimientos por formación reglada o de formación continua fuera de la empresa relacionados con la actividad de la empresa. Se computarán cursos de duración superior o igual a 60 horas. 20%

3. POLIVALENCIA 30%

- Variedad de Puestos/Tareas/proyectos desempeñados de manera efectiva en el mismo puesto, en otros o para diferentes departamentos a lo largo de la vida laboral del trabajador. Sólo se valorarán aquellos desempeñados durante un mínimo de 1 AÑO. 1 punto por cada puesto/tarea/proyecto desempeñado diferente en el que mínimo hayas estado un año. 50%
- Responsabilidades asumidas por organizar o dirigir el trabajo de otros dependientes jerárquicamente o funcionalmente de manera puntual o habitual. 50%.

4. CARGAS FAMILIARES 5%

HIJOS A CARGO Y FAMILIARES DE PRIMER GRADO DEPENDIENTES

5. OTROS

Quedan exentos del Procedimiento actual aquellas personas en situación de Violencia de Género y mayores de 57 años siempre y cuando no soliciten su adscripción voluntaria a la extinción de contratos.

Las personas mayores de 55 años, discapacitados o familias mono parentales con hijos a cargo y cuyo único ingreso familiar sea el trabajo en SARGA tendrán preferencia en el mantenimiento del puesto de trabajo en caso de empate".

Solo un directivo ha sido despedido (folio 49).

SÉPTIMO .- Los días 14-3-2013, 18-3-2013, 19-3-2013 y 20-3-2013 se celebraron sendas reuniones del denominado "Comité de Valoración", integrado por SARGA, UGT y OSTA con la finalidad de determinar qué trabajadores debían abandonar la empresa (folios 894 a 897). CC.OO. no quiso participar en esta comisión. Finalmente se aprobó el listado de trabajadores que debían cesar en la empresa: 87 trabajadores, incluyendo bajas voluntarias, prejubilaciones y trabajadores despedidos (folio 898).

OCTAVO - El 22-3-2013 SIRASA comunicó a la autoridad laboral la finalización con acuerdo del periodo de consultas en este procedimiento de despido colectivo (folio 365).

NOVENO .- En el ejercicio 2012 SARGA tuvo pérdidas por importe de 584.000 euros (folio 826) como consecuencia de la reducción de encargos del Gobierno de Aragón. Esta reducción se debe al ajuste presupuestario que ha tenido que realizar esta Comunidad Autónoma, lo que ha disminuido la partida destinada a SARGA. Respecto del año 2013, se ha previsto que los resultados económicos de este ejercicio alcanzarán - 5.148.010 euros (folio 189).

DÉCIMO .- La fusión de SODEMASA y SIRASA efectuada el 1-10-2012 ha conllevado la agrupación de las instalaciones y oficinas de una y otra, lo que ha causado duplicidades, en particular en los puestos de trabajo relativos a los servicios de apoyo administrativo, recepción y servicios generales a los departamentos productivos, causando un exceso de plantilla (folios 641 y siguientes).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) los hechos probados se declaran acreditados con base en los medios de prueba siguientes:

- 1) El ordinal primero sobre la base de la memoria explicativa de las causas de despido colectivo obrante a los folios 632 y siguientes.



- 2) El hecho probado segundo con base en las actas de las reuniones de la Comisión de Reestructuración obrantes a los folios 196 a 208.
- 3) El ordinal tercero sobre la base de los documentos obrantes a los folios 593 y siguientes.
- 4) El hecho probado cuarto por los documentos de los folios 857 a 892, 901 a 904, 899, 900 y 72.
- 5) El ordinal quinto por la prueba documental de los folios 858 a 864.
- 6) El hecho probado sexto por el documento obrante al folio 893 y por el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del folio 49.
- 7) El ordinal séptimo con los documentos de los folios 894 a 897 y 898.
- 8) El hecho probado octavo con el documento del folio 365.
- 9) El ordinal noveno se declara probado sobre la base de los documentos de los folios 432, 826 y 189. El ajuste presupuestario que ha tenido que realizar la Comunidad Autónoma de Aragón es un hecho notorio.
- 10) El hecho probado décimo se apoya en la memoria explicativa obrante al folio 632 y siguientes, la cual no ha sido contradicha por ningún otro medio de prueba.

SEGUNDO .- La parte actora solicita que se declare nulo y subsidiariamente no ajustado a derecho el despido colectivo enjuiciado. Es importante precisar que no se trata de un despido acordado unilateralmente por el empresario. En el periodo de consultas se llegó a un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores relativo a la extinción de 87 contratos de trabajo. Este acuerdo se suscribió por los comités intercentros de SODEMASA y SIRASA y por los sindicatos mayoritarios: UGT y OSTA. Dicho acuerdo conllevó contraprestaciones para ambas partes. Una de las más importantes consiste en el compromiso empresarial de no tramitar durante dos años ningún procedimiento de despido colectivo y, si fuera necesario realizar algún despido individual durante estos dos años, se convocará la comisión de seguimiento creada en dicho acuerdo para estudiar la reubicación del trabajador, garantizando en todo caso el abono de la indemnización superior a la legal fijada en dicho acuerdo.

Ello supone que en una empresa con 1.547 trabajadores, éstos, a través de sus representantes legales, llegan a un acuerdo con el empresario en virtud del cual 1460 trabajadores (casi el 95 por 100 del total) disfrutan de un compromiso de mantenimiento del empleo, a cambio de que 87 trabajadores sufran una extinción de su relación laboral, si bien la mayoría de ellos se acogieron a la extinción voluntaria de sus relaciones laborales. La estimación de la demanda supondría dejar sin efecto la voluntad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes legales y sindicales, y con ella el citado compromiso de mantenimiento de empleo, en perjuicio de la mayoría de los trabajadores.

Es cierto que CC.OO. tiene legitimación para impugnar dicho despido colectivo. Pero si los propios trabajadores, a través de sus representantes legales y sindicales mayoritarios, pactan la extinción contractual, con las correspondientes contraprestaciones para los trabajadores cuyos contratos se extinguen (indemnizaciones superiores al mínimo legal, bolsa de trabajo...) y para los trabajadores que conservan sus puestos de trabajo (estabilidad en el empleo), se trata de una extinción contractual ontológicamente distinta de aquélla que se realiza unilateralmente por el empresario.

TERCERO .- En el escrito de demanda se alega que, al tratarse de un despido colectivo de una Administración pública regulado por la disposición adicional vigésima del ET, los trámites a seguir tenían que haber sido los previstos en los arts. 35 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Sin embargo, tanto la disposición adicional vigésima, párrafo segundo, del ET (que regula la "aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público"), como el art. 35 del Real Decreto 1483/2012 (relativo al "procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del ET") mencionan "los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público". Y este precepto legal define qué se entiende por Administración pública a efectos de dicha ley, excluyendo expresamente a "las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales".

CUARTO .- Tanto la demanda rectora de la presente litis como las manifestaciones de la parte actora en el juicio oral adolecen de desorden. Se solicita en primer lugar que se declare la nulidad del despido. Las únicas causas de nulidad del despido colectivo son las mencionadas en el art. 124.11 de la LRJS: 1) cuando el empresario no haya realizado el período de consultas; 2) cuando no haya entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 ET; 3) cuando no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 ET; y



4) cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Vamos a examinar cada una de estas causas siguiendo el orden legal.

QUINTO .- El art. 51.2 del ET establece que el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, que " *deberá versar, como mínimo, sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la medida de la empleabilidad* " y en el que " *las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo* " .

Como explica la sentencia de esta Sala nº 711/2012, de 18 de diciembre , sobre la importancia de este periodo de negociación puede servir de ejemplo la sentencia del TS de 16 de noviembre de 2012, recurso 236/2011 , la cual, aunque referida a la exigencia de buena fe en el procedimiento del art. 41 del ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, resulta, por su identidad de razón, perfectamente extrapolable en sus argumentaciones al supuesto que aquí se enjuicia al hilo de las anteriores consideraciones. La citada sentencia pone de relieve « *la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe* ». Insiste esta resolución, en que la empresa está obligada « *no sólo a exponer la características concretas de las modificaciones que pretende introducir, su necesidad y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria* ».

SEXTO .- Respecto del periodo de consultas, la parte actora sostiene, en síntesis, que la empresa ha mantenido una posición inamovible respecto al número de contratos a extinguir, limitándose a ejecutar el preacuerdo alcanzado el 30-1-2012, por lo que no ha habido un verdadero periodo de consultas.

No es dable sostener que no ha habido periodo de consultas cuando se ha alcanzado un acuerdo extintivo con los representantes de los trabajadores. Dicho acuerdo necesariamente se ha visto precedido de contactos y negociaciones entre las partes, que ha culminado con el citado acuerdo. Aun cuando no resulta aplicable, porque la empresa demandada no está en situación de concurso, el art. 64.4 de la Ley Concursal , que regula la extinción colectiva de contratos de trabajo, hace hincapié en la vinculación entre el periodo de consultas y el acuerdo, al establecer que "el acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas". El citado acuerdo hace innecesario el periodo de consultas.

Es cierto que antes de iniciarse el periodo de consultas previsto en el art. 51 ET , la empresa y los representantes de los trabajadores mantuvieron un total de nueve reuniones con la finalidad de llegar a un acuerdo extintivo, alcanzando un preacuerdo el 30-1-2013 que sirvió de base para el posterior periodo legal de consultas en el marco del trámite legal de despido colectivo. Pero ello no es contrario a derecho, ni resulta criticable. Al contrario, evidencia la voluntad negociadora de la empresa, que es una empresa del sector público, la cual intentó en todo momento alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Con posterioridad a dicho preacuerdo tuvo lugar el periodo de consultas de 30 días previsto en el art. 51.2 ET , celebrándose once reuniones más de la empresa con los representantes de los trabajadores, al final de las cuales se firmó el acuerdo definitivo. Este acuerdo, aunque no modifica el número total de extinciones contractuales, sí que introduce estipulaciones que no estaban previstas en el preacuerdo, tendentes a atenuar las consecuencias de los despidos colectivos, como la referente a las prejubilaciones, que en el preacuerdo eran una mera propuesta de la parte social y en el acuerdo definitivo se aceptan por la empresa, previendo las prejubilaciones voluntarias, garantizando al trabajador el 75 por 100 del salario bruto, por lo que debe rechazarse causa de nulidad del despido consistente en que el empresario no haya realizado el período de consultas.

SÉPTIMO .- La mayor parte de las alegaciones de la parte actora sustentadoras de la pretensión de nulidad del despido se refieren a la insuficiencia de la documentación aportada. En el escrito de demanda se afirma, en esencia:

1) Que en la reunión del periodo de consultas celebrada el 27-2-2013 el sindicato CC.OO. solicitó a la empresa documentación complementaria porque en la entregada por la empresa no figuraban categorías profesionales, ni centros de trabajo.



- 2) Que la parte social nunca ha sido debidamente informada de los encargos, propuestas, encomiendas de gestión o cualquier otro instrumento de encargo correspondiente a los años 2010, 2011, 2012 y 2013, ni de la estructura directiva de la empresa demandada.
- 3) Que no se han entregado los presupuestos del Departamento de Agricultura.
- 4) Que se incumplen los apartados b) y c) del art. 3.1 del Real Decreto 1483/2012 porque el listado entregado el 22 de febrero no especifica la clasificación de los trabajadores afectados por la extinción puesto que los trabajadores de la antigua SIRASA se identifican por su grupo profesional, no por su categoría, sin desglosar los centros de trabajo y provincias. Y entre el listado entregado el 22-2 y el 27-2 se constatan las mismas omisiones
- 5) Que los manuales de funciones de SIRASA y SODEMASA no estuvieron a disposición de los trabajadores hasta el 11-3, estando incompleto y sin actualizar el manual de funciones de SODEMASA.
- 6) Que no se le ha entregado la información correspondiente a) a la descripción de cada uno de los puestos de la estructura directiva de niveles 1, 2 y 3 (funciones a desempeñar, formación requerida, experiencia profesional necesaria perfil, currículum de cada uno de los ocupantes de los citados puestos, sistema de elección que ha permitido adjudicar estos puestos de trabajo a las personas finalmente elegidas, número de aspirantes a cada una de las plazas, número de trabajadores que cumplían con los requisitos necesarios para cubrir cada una de las direcciones de departamento); b) relación de puestos de trabajo asignados a los trabajadores y trabajadoras que ocupaban puestos en la estructura directiva (niveles 1, 2 y 3), así como el coste salarial actualizado a fecha 22 de febrero de 2013; c) detalle del ahorro en costes de personal producido en la estructura directiva de los niveles 1, 2 y 3; d) relación de todos los puestos de trabajo actualizada a fecha 22 de febrero de 2013, especificando las retribuciones salariales y el coste salarial real; y e) descripción de funciones de todos los puestos de trabajo, especificando la formación exigida en el momento del ingreso, la formación regalada para el desempeño del puesto en la actualidad y cualquier otra información oficial requerida.
- 7) Que no se ha aportado el informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de la previsión de pérdidas.
- 8) Que en la memoria explicativa de fecha 22-2-2013 no se constatan referencias que justifiquen la presencia de causa organizativa alguna.
- 9) Que la memoria explicativa justifica las causas organizativas por la unificación de los departamentos "de estructura", haciendo referencia a categorías profesionales inexistentes, sin que consten los responsables de la estructura directiva correspondiente a los niveles 1, 2 y 3, lo que imposibilita determinar el número y clasificación profesional de los trabajadores.
- 10) Que la memoria explicativa señala que las extinciones serán efectivas a partir del día siguiente de la finalización del procedimiento, pero sin establecer plazos, ni los ahorros que ello supondrá.
- 11) Que no consta ningún documento que cuantifique el ahorro que suponen las extinciones contractuales, las reducciones de jornada, ni la reestructuración de la estructura directiva.

OCTAVO .- El art. 51.2 ET regula el contenido de la comunicación de la apertura del período de consultas, que debe incluir los siguientes extremos: 1) La especificación de las causas del despido colectivo. 2) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. 3) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. 4) Período previsto para la realización de los despidos. Y 5) criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. Además, se debe acompañar una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos citados, así como de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen. El desarrollo reglamentario lo realizó el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Sus arts. 3 a 5 regulan la documentación necesaria en los despidos colectivos.

La reciente sentencia del TS de 20 de marzo de 2013, recurso 81/2012 , explica que *"la principal finalidad del precepto (el art. 51.2 ET) es la de que los representantes de los trabajadores tenga una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos"*.



NOVENO .- La parte actora hace referencia a la documentación que solicitó en la reunión de constitución de la mesa negociadora celebrada el 27- 2-2013. En esta reunión, esta parte procesal reclamó a la empresa los documentos relacionados en el hecho quinto de esta sentencia. Se trata de un total de 42 prolivos grupos de documentos diferentes. Varios de estos grupos se refieren a su vez a una pluralidad de documentos distintos, no pudiendo esta Sala sino concluir que se trata de una pretensión que constituye una exigencia documental exorbitante.

A juicio de este Tribunal, la nulidad del despido colectivo no puede depender del cumplimiento de una pretensión exorbitante de la contraparte. Y la existencia de irregularidades concretas en la prolija documentación aportada por la empresa no conlleva, por sí sola, la nulidad del despido, siempre que se haya cumplido la finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas y de conocer documentalmente la situación real de la empresa sobre la que se justifican los despidos.

En primer lugar debe indicarse que dos de los tres sindicatos que negociaron con la empresa, los que representaban a la mayoría de los trabajadores de SARGA, consideraron que la documentación aportada por la empresa era suficiente para abordar el periodo de consultas y para conocer la situación de la misma. Solo uno de los sindicatos consideró dicha documentación insuficiente.

Sentado lo anterior, un examen objetivo e imparcial de la documentación aportada por la empresa revela que ésta ha cumplido las finalidades de proporcionar la información necesaria para llevar a cabo el periodo de consultas y conocer la situación de la empresa. Se presentó una comunicación de apertura del periodo de consultas que cumple las exigencias del art. 51.2 ET . Se incluyó una prolija memoria explicativa de las causas de despido colectivo; un informe de revisión de presupuesto de explotación del ejercicio 2013 suscrito por un auditor; un certificado del secretario del consejo de administración de SARGA relativo al informe del presidente del consejo de administración de esta entidad sobre la situación de la empresa, estimando un resultado económico negativo para el año 2013 de menos 5.148.010 euros; un informe de auditoría, cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado al 31-12-2010 de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, SLU y sociedades dependientes; el informe de auditoría, cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado al 31-12-2011 de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, SLU y sociedades dependientes; el certificado del resultado provisional de la auditoría anual de cuentas del año 2012 de SARGA; y el preacuerdo alcanzado por SARGA y los representantes de los trabajadores y las reuniones celebradas por éstos. Esta prolija documental proporcionó a la parte actora la información suficiente para conocer la situación de la empresa y para participar en el periodo de consultas.

La pluralidad de irregularidades documentales denunciadas por la parte demandante carecen de virtualidad como para llegar a la conclusión de que esta prolija documental no ha cumplido las finalidades legales. En la documentación entregada por la empresa sí que consta la clasificación profesional de los trabajadores. Lo que sucede es que el art. 12 del Convenio Colectivo de SIRASA (BOA de 28-9-2009) establecía cuatro grupos profesionales, razón por la cual los trabajadores provenientes de esta empresa están identificados por su grupo profesional, sin que ello determine la nulidad del despido. La citada documentación informa prolijamente de la actividad empresarial de SARGA; los extensos manuales de funciones de SIRASA y SODEMASA no adolecen de irregularidades relevantes... En definitiva, la empresa entregó a los representantes de los trabajadores la documentación prevista en el art. 51.2 ET y en los arts. 3 a 5 del Real Decreto 1483/2012 , lo que les permitió disponer de la información necesaria para realizar el periodo de consultas y conocer cumplidamente la situación de la empresa, como así ha sido reconocido por los sindicatos mayoritarios en esta empresa, lo que obliga a rechazar esta causa de nulidad del despido.

DÉCIMO .- La parte demandante alega que concurre la causa de nulidad del despido colectivo consistente en la vulneración de derechos fundamentales porque se ha causado discriminación entre el personal de estructura o directivos y el personal de producción. Respecto de los directivos, sostiene que la empresa se reservó la designación de aquellos que iban a ser despedidos. Debe indicarse que el sindicato accionante, en la reunión del periodo de consultas celebrada el 1-3-2012, manifestó: "*considera que no es suficiente el recorte en la estructura directiva*", solicitando que aumentase el número de directivos cuyos contratos laborales tenían que extinguirse.

Y respecto del personal de producción, la parte actora aduce que la empresa decidió que se utilizaría el criterio relativo a la carga de trabajo, lo que constituye una distinción discriminatoria y ha impedido aplicar medidas de acompañamiento social, vulnerando el art. 14 de la Constitución , invocando el informe de la Inspección de Trabajo que se pronuncia en este sentido.

Es cierto que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social obrante a los folios 41 y siguientes de la causa sostiene que resulta discriminatoria la distinción entre los directivos y los departamentos de producción



en la aplicación de los criterios de selección porque no se trata de personal de alta dirección. Y respecto del personal de producción, al optar la empresa preferentemente por la disminución de carga de trabajo en cada línea de actividad, dicho informe sostiene que ello ha dado lugar a discriminaciones de los trabajadores.

UNDÉCIMO .- El art. 14 de la Constitución contiene un principio general de igualdad, incluido en el primer inciso (*"los españoles son iguales ante la ley"*) y un subprincipio o regla específica de igualdad, consistente en el mandato de no discriminación por unas determinadas circunstancias (*"sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*). Es decir, hay una jerarquía en el principio de igualdad. Por una parte está al principio general de igualdad, que no tiene un alcance absoluto porque tiene que cohererse con la libertad individual. Por otra, un principio cualificado de no discriminación por unas determinadas circunstancias. El art. 14 de la CE enumera algunos factores de discriminación (como la raza o el sexo) que tienen raíces históricas y repugnan socialmente, lo que los hace merecedores de una especial protección. Cuando entra en juego una de estas circunstancias, el principio de igualdad opera con una intensidad mayor que cuando se trata del principio general de igualdad, porque la libertad individual no puede justificar el establecimiento de diferencias de trato motivadas en estos factores (como la raza o el género). Ello supone que hay una jerarquía dentro del principio de igualdad: junto al principio general de igualdad hay un principio cualificado de prohibición de discriminación por estas circunstancias especialmente necesitadas de protección.

DUODÉCIMO .- En el supuesto de autos no puede invocarse el principio cualificado de no discriminación porque no concurre ninguno de los factores de discriminación citados (sexo, raza, pertenencia a un sindicato...). En todo caso podría invocarse el principio general de igualdad en relación con la selección de los trabajadores cuyos contratos se extinguen.

El empresario no está obligado a constituir una comisión mixta para designar los trabajadores afectados por el despido colectivo. Sí que debe seleccionarlos conforme a criterios objetivos. En el supuesto enjuiciado se acordó que se constituiría una comisión integrada por la empresa y por los representantes de los trabajadores con el objeto de determinar qué trabajadores serían despedidos. Esta comisión celebró cuatro reuniones, aprobando por unanimidad quiénes serían los trabajadores despedidos. El sindicato demandante se negó a participar en esta comisión. Ello supone que tuvo la oportunidad de participar en una comisión mixta constituida para precisar qué trabajadores serían despedidos, renunciando voluntariamente a intervenir en su designación. Y sin embargo, no está de acuerdo con su resultado, impugnándolo judicialmente.

DECIMOTERCERO .- Respecto del personal directivo, la empresa argumenta que al fusionarse SODEMASA y SIRASA se produjo una duplicidad de funciones, seleccionando a los directivos que ocupaban puestos duplicados, habiendo optado todos estos directivos por la extinción voluntaria menos uno, que ha interpuesto demanda individual. No se trata de trabajadores con una relación laboral especial de alta dirección regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Pero se trata de trabajadores que integraban la estructura directiva de SARGA.

La diferencia de criterios de selección entre estos directivos y el resto de personal no vulnera el art. 14 de la Constitución. El propio sindicato demandante solicitó que se aumentara el número de directivos cuyas relaciones laborales tenían que extinguirse, lo que evidencia que se trata de términos de comparación no homogéneos. El hecho de que se constituya una comisión mixta para designar a los trabajadores no directivos que van a ser despedidos, no obliga a que los directivos también deban ser seleccionados por una comisión mixta porque su función en la empresa es distinta, ocupando un puesto superior en el organigrama empresarial, lo que justifica que la empresa pueda seleccionar unilateralmente los que van a ser despedidos, no habiéndose acreditado en la presente litis que dicha selección haya sido discriminatoria, sin perjuicio de que en el pleito impugnando el despido de uno de ellos, interpuesto ante el Juzgado de lo Social, pueda acreditarse que su inclusión en el listado de trabajadores despedidos es contraria a derecho, cuestión que queda imprejuizada en el presente procedimiento de despido colectivo.

DECIMOCUARTO .- Y respecto del resto de personal, el criterio de valoración consistente en la disminución o desaparición de la carga de trabajo en cada línea de trabajo, es una opción lícita de selección de personal, que además no ha sido adoptada unilateralmente por la empresa sino consensuada con los representantes de los trabajadores. Se podría haber elegido otra. Pero el criterio objetivo de selección citado, que responde a criterios de racionalidad, no vulnera el art. 14 de la Constitución, por lo que procede rechazar la pretensión de que se declare la nulidad del despido.

DECIMOQUINTO .- El prolijo escrito de demanda vierte una pluralidad de alegaciones. Algunas de ellas son palmariamente irrelevantes, como la discusión acerca de si es aplicable el art. 47 ET, que regula la suspensión de contratos de trabajo, a la empresa demandada. No es dable entrar en su examen porque no se ha acordado la suspensión sino la extinción contractual. Y si concurren los requisitos legales del despido colectivo, éste



será ajustado a derecho, con independencia de que sea o no teóricamente aplicable el citado art. 47 del ET. También se alega que el presidente del consejo de administración de SARGA es el Consejero de Agricultura y Medio Ambiente del Gobierno de Aragón, lo cual asimismo es irrelevante.

DECIMOSEXTO .- A continuación, debe examinarse la concurrencia de causas económicas y organizativas justificadoras del despido. En relación con las causas económicas, el art. 51.1, párrafo segundo del ET establece: *"Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior"*.

La sentencia de esta Sala nº 650/2012, de 14 de noviembre, aunque enjuicia un despido objetivo, interpreta el citado precepto legal, al que se remite el art. 52.c) del ET, argumentando que "la mejor doctrina científica sostiene que la nueva regulación de las causas de estos despidos busca una mayor objetividad en el funcionamiento de los despidos económicos, así como promover una mayor seguridad en las previsiones empresariales sobre su calificación, con una voluntad de simplificación y objetivación. La comparación de la regulación legal de las causas económicas con la preexistente (la anterior al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero) revela que han desaparecido 1) la referencia a la necesidad de que las pérdidas o la disminución de ingresos afecten a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo; 2) la mención a que la empresa tenga que acreditar los resultados alegados, la cual resultaba innecesaria, pues en todo caso incumbe a la empresa probar estos hechos; y 3) la atribución a la empresa de la justificación de que de estos resultados negativos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. La norma legal ejemplifica qué debe entenderse por situación económica negativa: las pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Y a continuación precisa: la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Pero ello no supone que por el mero hecho de que una empresa tenga una disminución mínima de ingresos durante tres trimestres consecutivos, aunque sus ingresos y beneficios sigan siendo elevados, para que pueda despedir a todos sus trabajadores, porque conduciría a un resultado absurdo: a la procedencia del cierre de una empresa, con la pérdida de todos sus puestos de trabajo, por una disminución insignificante aunque persistente de sus ingresos. Debe haber una conexión entre la situación económica negativa y la extinción de contratos de trabajo, de forma que aquélla justifique ésta".

DECIMOSÉPTIMO .- La parte actora argumenta que se trata de una empresa que presta servicios públicos esenciales por lo que, tan pronto como finalice la crisis, volverá a prestar estos servicios, por lo que debió haberse acudido a la suspensión de contratos de trabajo.

Dicha parte procesal no ha presentado ningún medio de prueba que desvirtúe la documental aportada por la empresa para probar la situación económica negativa. Se ha acreditado que en el ejercicio 2012 SARGA tuvo pérdidas por importe de 584.000 euros como consecuencia de la reducción de encargos del Gobierno de Aragón. Esta reducción se debe al ajuste presupuestario que ha tenido que realizar esta Comunidad Autónoma, lo que ha disminuido la partida destinada a SARGA. Respecto del año 2013, se ha previsto que los resultados económicos de este ejercicio alcanzarán -5.148.010 euros.

A juicio de esta Sala, los citados extremos evidencian la concurrencia de causas económicas, admitidas por los sindicatos mayoritarios UGT y OSTA, existiendo una situación económica negativa, que no ha sido negada por el sindicato demandante, patentizada por las pérdidas actuales y por las previstas, debida a los ajustes presupuestarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, que conllevan la disminución de los encargos a esta empresa, sin que conste que se trate de una situación meramente coyuntural, lo que justifica la extinción de 87 de los 1.547 contratos de trabajo de SARGA, con la finalidad de disminuir los costes salariales y de Seguridad Social que tiene la empresa demandada, por lo que procede declarar ajustada a derecho la decisión extintiva.

DECIMOCTAVO .- En cuanto a las causas organizativas, la sentencia de esta Sala nº 101/2013, de 27 de febrero, que interpretó el art. 51.1 del ET, aunque enjuició un despido colectivo, argumentó que, a pesar de que "el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, suprimió en este precepto la exigencia legal de que la empresa acreditase los cambios y justificase que la medida extintiva contribuía a prevenir una evolución negativa o mejorar la posición de la empresa, sigue siendo necesaria la conexión de funcionalidad: es necesario que el cambio técnico, organizativo o productivo tenga un efecto sobre los contratos de trabajo".

DECIMO NO VENO .- En el supuesto enjuiciado, la fusión de SODEMASA y SIRASA efectuada el 1-10-2012 ha conllevado la agrupación de las instalaciones y oficinas de una y otra, lo que ha causado duplicidades, en particular en los puestos de trabajo relativos a los servicios de apoyo administrativo, recepción y servicios generales a los departamentos productivos. La reorganización empresarial como consecuencia de esta fusión



ocasionó un exceso de plantilla, habiéndose producido cambios en el modo de organizar la producción subsumibles en el art. 51.1 ET, concurriendo asimismo causas organizativas que justifican estos despidos colectivos, por lo que procede desestimar la demanda de despido colectivo, declarando ajustado a derecho el despido colectivo acordado por la empresa SARGA.

En atención a todo lo expuesto hemos dictado el siguiente

FALLO

Desestimamos la demanda interpuesta por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Aragón y por el delegado sindical de la sección sindical de CC.OO. en la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU, declarando ajustado a derecho el despido colectivo acordado por la mercantil Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU y los representantes legales de los trabajadores el 21 de marzo de 2013, absolviendo de las pretensiones formuladas en su contra a los codemandados Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU; el comité intercentros de la antigua Sociedad de Desarrollo Medioambiental de Aragón, SAU; el comité intercentros de la antigua Sociedad de Infraestructuras Rurales Aragonesa, SA; el delegado sindical de la sección sindical de UGT en la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU; la Federación de Industria y Agroalimentaria de la UGT (FITAG); el delegado sindical de la sección sindical de OSTA en la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU; y la Federación de Servicios Públicos de OSTA.

A la firmeza de esta sentencia notifíquese a quienes hubieren sido parte y a los trabajadores afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de la Sala un domicilio a efectos de notificaciones. Igualmente se notificará para su conocimiento a la Autoridad Laboral, la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social.

Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala.

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