



Roj: **STSJ EXT 1742/2013 - ECLI:ES:TSJEXT:2013:1742**

Id Cendoj: **10037340012013100461**

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

Sede: **Cáceres**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2013**

Nº de Recurso: **8/2013**

Nº de Resolución: **447/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ALICIA CANO MURILLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL

CACERES

SENTENCIA: 00447/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA

SALA DE LO SOCIAL-SECCION 001

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES

N.I.G: 10037 34 4 2013 0100532 , **Modelo:** 418000

DEMANDA EN SALA Nº: 001

Tipo de procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000008 /2013

Materia: DESPIDO OBJETIVO

Demandante/s: FEDERACION ESTATAL DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUIMICAS Y AFINES DE COMISIONES OB, FITAG- UGT , CSI-.F

Demandado/s: FUENTECAPALA S.A, FOGASA FONDO DE GARANTIA SALARIA

ILMOS SRES /AS MAGISTRADOS/AS

D. PEDRO BRAVO GUTIERREZ

DÑA ALICIA CANO MURILLO

D. JOSE GARCIA RUBIO

DÑA MANUELA ESLAVA RODRIGUEZ

En CÁCERES a veintidós de Octubre de dos mil trece, habiendo visto los presentes autos por la Sala de lo Social T.S.J.EXTREMADURA, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NO MBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 447/13

En la demanda de DESPIDO COLECTIVO 8 /2013, presentada por la Sra. Letrada Dña. BLANCA SUÁREZ GARRIDO, en nombre y representación de FEDERACION ESTATAL DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUIMICAS Y AFINES DE COMISIONES CCOO, por el Sr. Letrado D. ENRIQUE AGUADO PASTOR en nombre y representación



de FITAG-UGT, y por la Sra. Letrada Dña. CRISTINA LÓPEZ IGLESIAS en nombre y representación de CSI-CSIF, contra la empresa FUENTECAPALA, S.A., parte demandada en estas actuaciones representada por el Sr. Letrado D. ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA PÉREZ, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D^a ALICIA CANO MURILLO, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Con fecha 7 de agosto de 2013 tuvo entrada en esta Sala demanda presentada por la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES DE COMISIONES OBRERAS, FITAG-UGT y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-CSIF), por despido colectivo, contra la empresa FUENTECAPALA, S.A., la cual se tramitó en debida forma, y se señaló para la celebración del acto de la vista para el día 17 de septiembre de 2013.

SEGUNDO: Llegados el día y hora señalados, tras el intento, por la Sra. Secretaria de la Sala de lo Social de este Tribunal, sin avenencia, de la conciliación, y con la asistencia de una parte de la Sra. Letrada Doña María Blanca Suárez Garrido en nombre y representación de Federación Estatal de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones obreras, Sr. Letrado Don Enrique Aguado Pastor, en nombre y representación de FITAG-UGT, y la Sra. Letrada Doña Cristina López Iglesias en nombre y representación de CSI-CSIF; y de otra parte, en representación de la mercantil demandada, Don Antonio Gómez de Enterría Pérez, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, se dió comienzo por la Sala a la celebración del acto de juicio, con el resultado que consta en el DVD que documenta el acto de juicio y que obra unido a los autos. En el mismo acto de juicio se acordó suspender el plazo para dictar sentencia concediendo a las partes el plazo de quince días para intentar llegar a un acuerdo, que finalmente no se consiguió, acompañando una propuesta la empresa que afectaría a las trabajadoras con reducción de jornada, incorporando las cartas dirigidas por la empresa a las afectadas dejando sin efecto sus despidos decididos con fecha 16 de agosto de 2013 con las consecuencias inherentes a dichas decisiones.

TERCERO: HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS:

PRIMERO: la empresa demandada, se dedica a la fabricación y venta de prendas de vestir de sastrería ("mangas") de gama media-alta: trajes, chaquetas, gabanes y chaqués o conjuntos de ceremonia, estando subcontratada la fabricación de pantalones de los trajes y los complementos de su línea de ceremonia), que comercializan bajo la marca de Fuentecapala, siendo que en los últimos años, en línea con la evolución del mercado, ha incorporado a su cartera clientes para los que realiza la fabricación de hechuras de prendas, que complementa las necesidades de producción de la planta de Navalmoral . Se trata de tres clientes "Besston" desde 1993, "Hackett" desde 2006 y ET desde 2011, que comercializan prendas de sastrería bajo su propia marca y encargan la fabricación a la demandada. La empresa, además, en el año 2003 inició la distribución de ventas de restos con descuento, abriendo una tienda denominada "Fuentecapala Outlet Store", ampliando en el año 2009 su línea de actividad y diseño a prendas de "sport-casual" de gama media, con la marca propia "Kapala", producción que está externalizada, para terceros que imponen el precio de venta y se factura el coste de fabricación más un margen pactado, siendo que el acceso de la demandada al mercado se produce a través de clientes Minoristas Multimarca, tanto nacionales como extranjeros, y de Grandes Almacenes ("El Corte Inglés"), efectuándose el trabajo previo pedido con dos campañas, la de Otoño Invierno y Primavera Verano.

SEGUNDO: La empresa demandada presentó un ERE en fecha 23 de septiembre de 2009 que le fue rechazado por la Autoridad Laboral, presentando un nuevo expediente de regulación de empleo suspensivo que concluyó con acuerdo, convalidado por Resolución del Director General de Trabajo de fecha 26 de julio de 2010 y finalmente, con fecha 24 de agosto de 2012 la empresa presentó un tercer expediente de regulación de empleo suspensivo por causa productiva, sustentado en la reducción de pedidos para la Campaña Otoño Invierno de 2012, que concluyó con sentencia del Juzgado de lo Social de Plasencia que convalidaba la decisión suspensiva, y que fue confirmada por sentencia de esta Sala.

TERCERO: En fecha 17 de junio de 2013 la mercantil hizo saber al Comité de Empresa, a efectos de la tramitación del expediente de regulación de empleo previsto en el artículo 51 del ET , la comunicación de la apertura del periodo de consultas, convocando a las partes a una primera reunión de apertura del mismo, acompañando la preceptiva documentación. La misma comunicación se efectuó a la autoridad laboral, relativa al inicio de un expediente de regulación de empleo por causas económicas y de producción para llevar a cabo la extinción de los 136 contratos de trabajo que conforman la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de la demandada en Navalmoral de la Mata. Con carácter previo la empresa convocó a los representantes de los trabajadores a una reunión previa informativa, que tuvo lugar en fecha 17 de junio de 2013 (folios 1662 y 1663), en la que se fijan como fechas para la primera y segunda reunión los días 18 de junio y 21 de junio de 2013, respectivamente, y se les entrega a título informativo, un informe memoria de la empresa (folios 1664 a



1684 de los autos), en el que se concluía con la necesidad del cierre de la planta de Navalморal de la Mata, con el fin de dar una solución de continuidad al resto de la empresa cuya viabilidad se encuentra comprometida en la situación actual.

TERCERO: La primera reunión del período consultivo tuvo lugar el 18 de junio de 2.013, apareciendo documentada a los folios 1.194 a 1196, acta que se da por reproducida en su integridad, haciéndose entrega de la documentación legal, que incluye Plan Social y de Recolocación. La segunda reunión tiene lugar el 21 de junio de 2013, folios 1.197 a 1.199 de los autos, que aquí se dan por reproducidos. La tercera reunión se efectúa el 28 de junio de 2013, que obra documentada a los folios 1.200 a 1.202, en la que, entre otras cuestiones que aquí se dan por reproducidas, y ante la petición de los representantes legales de los trabajadores, la empresa se compromete para analizar una alternativa de viabilidad que permita hacer posible el mantenimiento de puestos de trabajo, habiendo encargado un plan de negocio del que considera podrá informar el día 10 de julio de 2013. La siguiente reunión se celebra el 2 de julio de 2013, folios 1203 a 1207 de los autos, y es en la quinta reunión que tiene lugar el 12 de julio de 2013 en la que la empresa presenta un plan de viabilidad industrial y definición de mejoras necesarias, elaborado por un consultor externo, Don Amadeo , que no está avalado por los accionistas, que lo explica a los asistentes, y que en lo que atañe a la plantilla de la planta de Navalморal de la Mata, concluye que serían necesarios 37 trabajadores, pero dado que dicha plantilla objetivo requiere la implantación de una serie de mejoras y medidas que exigen un tiempo de implantación de 6 meses, habría que partir de una plantilla inicial de 49 trabajadores para alcanzar después la referida cifra, comprometiéndose la empresa a entregar el texto íntegro del Plan de Viabilidad el día 15 de julio de 2013 añadiendo dos adendas donde constarán las observaciones efectuadas por la asesora de CCOO así como las que pudiera efectuar la empresa directamente a los consultores. Y en efecto, el día 15 de julio de 2013 tiene lugar la sexta reunión, folios 1212 y 1213, en la que se le hace entrega a los representantes de los trabajadores copia del Proyecto Integral de Plan de Viabilidad Industrial y comunicado informativo de la Dirección de la Empresa, plan que está avalado ya por los accionistas. Estando prevista la sexta reunión para el día 17 de julio de 2013 (folio 1216 de los autos) las partes negociantes son convocadas a un acta de mediación en Cáceres para dicho día, sustituyéndose la reunión por tal asistencia, acto en el que la empresa aporta un Plan de Acompañamiento del Expediente de Regulación de Empleo y un listado de trabajadores afectados por el citado Expediente, siendo recibido por la parte social el primero pero no el segundo, refiriéndose al final del acto, que concluye sin acuerdo, que dicha parte social a la vista de la documentación aceptada presenta propuesta alternativa al Plan de Viabilidad para su tratamiento, cuya valoración se rechaza por la parte empresarial que se niega a introducir modificación alguna a su propuesta, admitiendo la parte empresarial esto y haciendo declaración expresa de que el mantenimiento del Plan de Acompañamiento presentado queda absolutamente vinculado a la obtención de acuerdo en el periodo de consultas (folios 1217 a 1223).

CUARTO: En fecha 18 de julio de 2013 tiene lugar el acto de finalización del periodo de consultas, que obrante a los folios 1224 a 1228 se tiene por reproducido, en el que la empresa primeramente expresa la intención de cerrar la planta y después hace entrega en dicho acto a los representantes de los trabajadores de la decisión final unilateral empresarial que comprende el plan de acompañamiento definitivo y unilateral de la empresa que empeora las condiciones indemnizatorias del plan presentado el 17 de julio de 2013, el listado de trabajadores afectados y el listado de personal no afectado, manifestando que ello constituye comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores de la decisión de extinguir 99 contratos de trabajo en las condiciones que se incorporan al plan de acompañamiento, acta en la que la parte social, a continuación de tal manifestación, expone las manifestaciones que en el mismo constan que aquí se dan por reproducidas, señalando finalmente que "Mientras esté abierto el periodo de consultas que termina hoy día 18 a las 24 horas, este Comité de Empresa sigue abierto a negociar como desde el primer día", terminando el acto haciéndose consta que "Tras lo cual las partes tienen por CONCLUIDO EL PERIODO DE CONSULTAS BAJO LA MODALIDAD DE "SIN ACUERDO" y no teniendo nada más que tratar, finaliza la reunión de la que se levanta la presente acta que se firma por los asistentes", intentando la empresa posteriormente entregar la documentación relativa al mentado plan y personal afectado y no afectado, de forma infructuosa, publicando dicha documentación en el Tablón de Anuncios del centro de trabajo. Y es con fecha 20 de agosto de 2013 que la empresa notifica, bajo denominación de "documento anexo a la notificación de la decisión extintiva del contrato de trabajo que forma parte integrante de dicha notificación", la decisión de la empresa y las razones que la sustentan, tal y como se contiene en el Informe- Memoria, Informe Técnico y en el Plan Industrial de Viabilidad (folios 1611 a 1622 de los autos), fecha esta última que es la primera notificación formal y fehaciente de la decisión de la empresa de extinguir los contratos de trabajo, tras la finalización del periodo de consultas.

QUINTO: En el listado de personal afectado por el despido colectivo figuraban las quince trabajadoras de la plantilla del centro de trabajo de Navalморal de la Mata que tenían reconocida la reducción de jornada por cuidado de hijos, habiendo reconocido la demandada en su contestación a la demanda que, habiendo elegido cuatro criterios para la selección del personal afectado que obran en el Plan de Viabilidad Industrial, folios



748 a 771, cuales son las habilidades del personal, el rendimiento, la presencia en fábrica y la polivalencia, la comparación en el rendimiento del personal con jornada a tiempo completo y reducida se vuelca a favor del primero.

SEXTO: Con fecha 19 de julio de 2013 la demandada comunicó a la Dirección General de Trabajo de Extremadura que habiendo finalizado el periodo de consultas, adjuntando la documentación pertinente, tenga por finalizado el expediente así como el periodo de consultas en la modalidad de sin acuerdo, y tenga por formulada la comunicación relativa a la decisión en torno a las extinciones de contratos de trabajo.

SÉPTIMO: Tal y como consta en el expediente remitido por la Dirección General de Trabajo, que aquí se tiene por reproducido, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social emitió informe desfavorable en relación con la comunicación de extinción de 99 contratos de trabajo

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El precedente relato fáctico se declara probado, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, por resultar de la documental oportunamente citada no impugnada por las partes contendientes, así como en las declaraciones testificales practicadas a instancias de ambas partes.

SEGUNDO: Como no podía ser de otro modo, en primer lugar hemos de dar respuesta a los motivos de nulidad del despido colectivo que esgrimen las accionantes, que atañen a las formalidades de tal tipo de despido, invocando la infracción del número 2 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión dada por el Real Decreto-ley 11/2013, 2 agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social («B.O.E.» 3 agosto), teniendo en cuenta que la demanda tuvo entrada en esta Sala el 7 de agosto de 2013, que la disposición final décima del Real Decreto Ley indica que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y que su disposición transitoria tercera establece que lo dispuesto en el artículo 11 será de aplicación respecto de los procesos por despidos colectivos que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto -ley (artículo que modifica los apartados 3, 6, 11 y 13 del artículo 124 de la LRJS), precepto que determina lo siguiente: "El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Período previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales. La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la



autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan. Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período. La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo. Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan".

Pues bien, a la vista de lo anterior, los Sindicatos accionantes invocan varias causas de nulidad del despido colectivo, debiendo comenzar por la que consideramos prioritaria dada que su estimación haría inexistente la tramitación del despido colectivo al producir la caducidad del procedimiento, que viene referida, concretamente, a la completa omisión de la notificación a los representantes legales de los trabajadores de la decisión final de despido colectivo y sus condiciones, tras la finalización del período de consultas que se inicia el 18 de junio de 2013 y termina el 18 de julio de 2013, sin acuerdo, data en que, la empresa sí comunicó, el 19 de julio de 2013, la decisión a la Autoridad Laboral (folios 780 y siguientes), adoptando el 16 de agosto de 2013 las decisiones extintivas individuales, y ahora sí, comunicando la decisión al Comité de Empresa con fecha 20 de agosto de 2013, en la forma en que describimos en los hechos declarados probados. Y es que, en efecto, tal y como mantienen los demandantes no existe tal comunicación formal, que lo ha de ser tras el período de consultas y no en el acta de finalización del mismo, pues la demandada lo que se empeña es en hacer llegar a la representación legal de los trabajadores el listado de afectados y no afectados y un nuevo plan de acompañamiento, no la comunicación formal de la decisión de despido colectivo a la que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en sus dos últimos párrafos, y del propio modo previene el artículo 12 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, que invocan los demandantes, precepto que determina, sobre la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo:

"1. A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del período de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.



4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento", precepto este último que prevé que "Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados".

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación".

No cabe confundir el periodo de consultas y su finalización con la comunicación formal de la decisión empresarial, y así se refleja en el Acta de finalización del indicado periodo de fecha 18 de julio de 2013, en la que la parte social hace constar además de la necesidad de negociar tanto el plan de viabilidad y de acompañamiento, que "Mientras esté abierto el periodo de consultas que termina hoy día 18 a las 24 horas, este Comité de Empresa sigue abierto a negociar como desde el primer día". Nótese además, que en el supuesto que nos ocupa en la información que ha de darse en la comunicación al Comité de Empresa debería haber incluido la información requerida por el artículo 3.1 del Real Decreto, teniendo en cuenta que la misma no se aportó en la información de inicio del periodo de consultas al menos en lo relativo a los criterios de selección de los trabajadores afectados, tal y como de modo genérico alega la representación letrada de UGT, pues la decisión inicial de la empleadora era la del cierre de la planta de Navalmoral.

TERCERO: En el sentido expuesto cabe citar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de septiembre de 2012, Recurso 45/2012, en un supuesto similar al estudiado, que exponiendo en el fundamento de derecho octavo que: <<Mas, en ningún momento, tras la falta de acuerdo en el período consultivo, la empresa notificó formalmente a los representantes unitarios de los trabajadores su decisión de proceder al despido colectivo proyectado, ni las condiciones del mismo. Nótese que el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ha establecido una modalidad procesal ciertamente compleja, en la que se solapan dos decisiones del empleador y, por ende, dos posibles acciones judiciales contra ellas: una, de naturaleza colectiva, cuya impugnación se sustancia ante las Salas de lo Social bien de la Audiencia Nacional, bien de los Tribunales Superiores de Justicia, en función del ámbito territorial de afectación de la decisión extintiva en cuestión; y la otra, de orden individual o plural, cuyo conocimiento viene atribuido a los Juzgados de lo Social, acción ésta que por mandato legal está sujeta a condición de prejudicialidad suspensiva, así como al efecto positivo de la cosa juzgada material que deriva de la decisión firme que adopten aquellas Salas, o bien la Cuarta del Tribunal Supremo al resolver el recurso de casación que pudiera haberse interpuesto contra la sentencia de instancia. En resumen, la prevalencia corresponde, sin duda, a la medida de despido colectivo y, como tal, ésta no puede quedarse en una simple hipótesis o propósito manifestado con la iniciación y tramitación de la fase de consultas, sino que debe materializarse en una decisión expresiva de la voluntad inequívocamente extintiva del empresario. No se olvide que el despido, bien individual, bien colectivo, como exteriorización que es de una decisión unilateral de la empresa, tiene carácter recepticio y, por ello, constitutivo para su destinatario, por lo que la notificación del mismo resulta ineludible y, de ahí, que antaño los despidos individuales que no hubiesen observado los requisitos formales del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores se sancionaban legalmente con la declaración de nulidad, si bien en la actualidad lo son con su improcedencia>>, concluye en el fundamento de derecho trigésimo tercero: << Por muy flexible que queramos ser en la interpretación de los requisitos formales de los que el legislador ha querido dotar al procedimiento de despido colectivo tras las últimas reformas legales, en vigor a la sazón del impugnado en autos, dejar simplemente constancia de que el período de consultas ha terminado sin acuerdo, y de que se hace entrega a los representantes de los trabajadores del plan de recolocación y acompañamiento social, uniéndose, asimismo, al acta "la Lista definitiva de los Trabajadores afectados como Anexo Unico al presente", no puede equiparse, en opinión de la mayoría del Tribunal, a la recta observancia del mandato que impone el inciso final del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, la remisión "a los representantes legales de los trabajadores (...) (de) la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo", que brillan por su ausencia, máxime cuando la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social identifica en su artículo 124.6 el día inicial del cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido colectivo con el "de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo", presupuesto constitutivo que en este caso no fue atendido por la demandada>>.

Y ello nos lleva directamente a la aplicación del artículo 124.11 de la LRJS, sin necesidad de entrar a conocer sobre el resto de las cuestiones planteadas por los litigantes, precepto que determina que "Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos



51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores , acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley ", pues al igual que resuelve la sentencia en parte transcrita, estamos ante un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.2 del ET , que supone la inexistencia del procedimiento por caducidad del mismo y debe conllevar la declaración de nulidad del despido colectivo, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación, con las consecuencias previstas para el despido disciplinario, tal y como prevén los preceptos a los que se remite el artículo transcrito.

CUARTO: Contra la presente resolución cabe interponer recurso de casación ordinaria, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 206 y siguientes de la LRJS , que deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para considerarlo preparado la mera manifestación de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo, pudiendo también podrá prepararse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, dentro del mismo plazo señalado en el número anterior, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna, ex artículo 208 de la LRJS .

QUINTO : Tal y como preceptúa el artículo 124.12 de la LRJS "Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo. La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso".

FALLAMOS

ESTIMANDO la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES DE COMISIONES OBRERAS, FITAG-UGT y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-CSIF) contra la empresa FUENTECAPALA, S.A., habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, figurado también como parte el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, sobre impugnación de despido colectivo, DECLARAMOS nulo el despido colectivo comunicado a la Autoridad Laboral, que no a la representación legal de los trabajadores, el 19 de julio de 2.013, así como el derecho del personal afectado por dicho despido colectivo que haya visto extinguido ya su contrato de trabajo a la inmediata reincorporación al puesto que venía ocupando en las mismas condiciones que regían antes del despido, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y las consecuencias que de la misma se deriven.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídase certificación de esta sentencia para su unión a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la siguiente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación, que se preparará por escrito ante esta Sala dentro de los **cinco días** siguientes a la notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo prevenido en los artículos 208 , 229 y 239 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , advirtiéndose que el depósito para recurrir de 600 euros deberá efectuarse en la Cuenta de consignaciones de Banesto 1131-0000-66-000813, por todo recurrente que no ostente la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, mientras que la consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, por el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la cuenta de consignaciones de Banesto pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que habrá de constar la responsabilidad solidaria del avalista.

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

PUBLICACION.- En el día de la fecha fue publicada la anterior Sentencia . Doy fe.