



Roj: **SAN 4935/2013 - ECLI:ES:AN:2013:4935**

Id Cendoj: **28079240012013100211**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/11/2013**

Nº de Recurso: **324/2013**

Nº de Resolución: **211/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

Madrid, a veintiseis de noviembre de dos mil trece.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

### **EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## **SENTENCIA**

En el procedimiento nº 324/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-U.G.T.) (letrado D. Félix Pinilla Porlan), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS (F.S.P.-CC.OO.) (letrado D. Juan José Montoya Pérez), FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA /FTSP-USO) (letrado D. José Manuel Castaño Holgado) contra COMPAÑÍA INTEGRAL DE SEGURIDAD, S.A. (C.I.S.) (letrado (letrado D. Joaquín Castro Colas), D. Marcos , DÑA. Paula , DÑA. Sandra (no comparece), D. Pio , D. Ruperto , D. Urbano , D. Carlos José , D. Juan Enrique , D. Alberto , D. Armando , D. Borja , D. Constancio (letrada de todos ellos Dª Sandra ) sobre impugnación de despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 25-07-2013 se presentó demanda por FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-U.G.T.), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS (F.S.P.-CC.OO.) FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA /FTSP-USO) contra COMPAÑÍA INTEGRAL DE SEGURIDAD, S.A. (C.I.S.), D. Marcos , DÑA. Paula , DÑA. Sandra , D. Pio , D. Ruperto , D. Urbano , D. Carlos José , D. Juan Enrique , D. Alberto , D. Armando , D. Borja , D. Constancio en impugnación de despido colectivo.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 25-11-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto .** - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí); la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) y la FEDERACIÓN

DE SERVICIOS PRIVADOS DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO en adelante) ratificaron su demanda de impugnación de despido colectivo, mediante la que pretenden declaramos su nulidad o subsidiariamente su injustificación.

Mantuvieron, a estos efectos, que la comisión negociadora, que concluyó con acuerdo el período de consultas, no se ajustó a derecho, puesto que los delegados de UGT y CCOO se auto designaron, pese a que se trataba de una comisión sindicalizada, habiéndose advertido su ilicitud desde la primera reunión por parte de CCOO.

Destacaron, por otra parte, que se notificó fuera de plazo la promoción del período de consultas a los centros sin representantes de los trabajadores.

Denunciaron, que la empresa negoció de mala fe, no introdujo criterios de selección e impuso unas medidas de acompañamiento claramente desproporcionadas, que ni tan siquiera se comunicaron a la comisión paritaria del convenio.

La COMPAÑÍA INTEGRAL DE SEGURIDAD (CIS desde aquí) se opuso a la demanda y defendió que la comisión se ajustó plenamente a derecho, por cuanto se compuso por trece representantes de los trabajadores nombrados por los centros, que ostentaban representación legal, que son los de Barcelona, Madrid, Logroño y Pamplona.

Negó, por consiguiente, que la comisión estuviera sindicalizada, sin perjuicio de que sus componentes pertenezcan a uno u otro sindicato.

Sostuvo, por otra parte, que se negoció de buena fe, reduciéndose sustancialmente el número de despidos e incrementándose las indemnizaciones, lo que se compensó con medidas de acompañamiento, que la mayoría de los representantes de los trabajadores consideró proporcionadas y razonables.

Los representantes de los trabajadores, que suscribieron el acuerdo, se opusieron a la demanda e hicieron suyas las alegaciones precedentes.

**Quinto** . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

-La empresa solicitó en el periodo de consultas a los representantes de los trabajadores que nombraran a 13 componentes.

-En Barcelona el comité Intercentros está formado por 5 miembros de UGT, 2 de CC.OO., 3 SPS, 3 SIPVS-C y acordaron que Urbano fuera representante en la comisión negociadora; los delegados de Pamplona y Logroño delegaron en los miembros del comité de Madrid.

-La negociación no fue sindicalizada sino por representantes

Hechos pacíficos:

-La composición de los representantes de los trabajadores en la empresa son 28 representantes; 13 miembros del comité de empresa de Madrid, 13 del comité de empresa de Barcelona, 1 delegado de Logroño, 1 delegado de Pamplona.

-En la empresa no hay secciones sindicales de los actores.

-No se notificó a comisión paritaria los descuelgues del convenio.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** . - CIS regula sus relaciones laborales por el convenio estatal de Empresas de Seguridad, publicado en el BOE de 25- 04-2013.

**SEGUNDO** . - UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal. - Ningún sindicato tiene sección sindical en la empresa.

La composición de los representantes legales de los trabajadores en la empresa es la siguiente:

Un comité de empresa en el centro de Barcelona con 8 miembros de UGT y 5 de CCOO.

Un comité de empresa en el centro de Madrid con 5 representantes de UGT; 2 de CCOO; 3 de SPS y 3 de SIPVSC.



1 delegado de personal de CCOO en el centro de Pamplona y 1 delegado de personal de UGT en el centro de Logroño.

La empresa tiene otros centros de trabajo en Valencia, Zaragoza y Tarragona, que no tiene representantes legales de los trabajadores. - No obstante, el 19-09-2013 se celebraron elecciones en el centro de Zaragoza, donde se eligió un delegado de USO.

**TERCERO.** - El 14-06-2013 la empresa demandada notificó a los representantes legales de los trabajadores su intención de iniciar un despido colectivo, cuyo objetivo era extinguir 44 puestos de trabajo. - En la misma comunicación propuso a la RLT la constitución de una comisión negociadora compuesta por 13 miembros y le advirtió que los centros de Valencia, Tarragona y Zaragoza no tenían representantes de los trabajadores. - Anexó la documentación siguiente:

- (a) Anexo 1 - Copia de la escritura de poder, acreditativa de la representación de la Compañía.
- (b) Anexo 2 - Memoria Explicativa e Informe Técnico de los motivos y causas que justifican el despido colectivo.
- (c) Anexo 3 - Cuentas anuales de la Compañía según lo dispuesto en el artículo 6-del RD 801/2011 .
- (I) Informe económico-financiero y cuentas anuales provisionales del presente ejercicio 2013 firmadas por los administradores de la Compañía.
- (II) Cuentas anuales debidamente auditadas, incluyendo el informe de gestión, del ejercicio 2012.
- (III) Cuentas anuales debidamente auditadas, incluyendo el informe de gestión del ejercicio 2011.
- (d) Anexo 4 - Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido colectivo propuesto por la Compañía.
- (e) Anexo 5 - Listado de los trabajadores empleados por la Compañía durante el último año.
- (f) Anexo 6 - Documento que contiene los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y el período previsto para la realización de los despidos.
- (g) Anexo 7 - Convenio Colectivo aplicable a la Compañía.
- (h) Anexo 8- Relación de los 26 representantes legales de los trabajadores existentes en la Compañía, distribuidos por partes iguales en los comités de empresa de Madrid y Barcelona, y los dos delegados de personal en Pamplona y Logroño.

En la misma fecha, la empresa notificó la misma comunicación a los trabajadores de los centros de trabajo sin representantes de los trabajadores.

**CUARTO** . - El 17-07-2013 el delegado de Logroño delegó su representación en el resto de representantes de UGT. - El delegado de Pamplona delegó en los miembros del comité de empresa de Madrid de CCOO. - Los representantes de CCOO en el comité de Barcelona delegaron su representación en los del centro de Madrid pertenecientes a dicho sindicato.

**QUINTO** . - El 20-09-2013 se inició el período de consultas, constituyéndose una comisión negociadora, compuesta por siete representantes legales de los trabajadores afiliados a UGT; cuatro afiliados a CCOO y se concedió un plazo de veinticuatro horas a los delegados de SPS y SIPVSC para que nombraran un representante por cada sindicato. - CCOO manifestó su protesta, porque la empresa no acreditó el certificado de representatividad y manifestó su desacuerdo con los representantes de su sindicato, por cuanto correspondía al propio sindicato su nombramiento. - Las partes acordaron proseguir las negociaciones con arreglo al calendario preestablecido.

El 25-06-2013 se produce la segunda reunión, a la que acuden los representantes legales de CCOO y UGT y los de SPS y SIPVSC, quienes manifiestan, junto con la empresa, su plena competencia para proseguir la reunión. - No obstante, CCOO vuelve a manifestar su protesta, porque no reconoce como propios a los delegados elegidos con sus siglas. - Las partes debaten sobre las medidas, promovidas por la empresa, que son contradichas de manera general por los representantes de los trabajadores.

El 26-06-2013 se produce nueva reunión, donde la empresa manifiesta que, además de los despidos, necesita desplegar otras medidas de flexibilidad interna, que provoca un fuerte debate sobre las medidas propuestas, reflejado en el acta, que se tiene por reproducida, de la que se desprende la existencia de ofertas y contraofertas defendidas por cada parte.

El 27-06-2013 se produce la última reunión, que concluyó con acuerdo, suscrito por todos los delegados, salvo el de SPS. - El delegado de SIPVSC no acudió a la reunión.



En el acuerdo citado, que obra en autos y se tiene por reproducido, se redujo el número de despidos a 23 trabajadores (10 del centro de Barcelona y 13 de Madrid) y se incrementó la indemnización a 22 días por año con un tope de 12 mensualidades, conforme a los criterios de selección siguientes:

a) Respecto del personal de estructura.- se aplican criterios de funcionalidad, perfil profesional, capacidades técnicas y especialización de tareas.

b) Respecto del personal operativo.- se aplicaran criterios basados en la evaluación continua del empleado por parte de los mandos intermedios y; en la pérdida efectiva de ubicación laboral, esto es:

Disminución del volumen de negocio (horas de vigilancia) contratado por los clientes.

Empleados que integran la plantilla por haber resultado imposible la subrogación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad .

Falta de adaptación del personal operativo a los diferentes servicios asignados por la Empresa. - Continua rotación de servicios.

Las partes acuerdan que el período en el que se llevarán a cabo las extinciones de los contratos de trabajo afectados por la medida colectiva estará comprendido entre los días 16 de julio y 31 de agosto de 2013.

Como medidas sociales de acompañamiento, las partes acordaron que durante los meses que quedaban de 2013 y durante 2014:

Suspender el abono del plus de vestuario.

Aumentar la jornada mensual a 166 horas.

Reducción del salario correspondiente al personal de estructura de forma escalonada, conforme al siguiente cuadro:

o Hasta 18.000 EUR brutos anuales hasta un 6% de reducción,

o De 18.001 EUR a 26.000 EUR brutos anuales hasta un 8% de reducción.

o De 26.001 EUR a 40.000 EUR brutos anuales hasta un 10% de reducción.

o De 40.001 EUR brutos anuales en adelante hasta un 12%.

Se acuerda que la Empresa no complemente la baja por Incapacidad temporal de los trabajadores como prevé et convenio colectivo (para lo que resta del ejercicio 2013 y para la totalidad del ejercicio 2014).

Se acuerda que la Empresa no abone en las gratificaciones/pagas el plus vestuario y transporte. Se excluirá de las gratificaciones/pagas los pluses de vestuario y transporte para lo que resta del ejercicio 2013 y para la totalidad del ejercicio 2014. No obstante, la Empresa se compromete a abonar en la próxima paga de julio ambos pluses como se venía haciendo hasta la fecha.

Se acuerda suspender el abono de tos quinquenios devengados con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Las partes constituyeron una comisión de seguimiento, cuyas funciones se describen en el acuerdo, que se tiene por reproducido.

**SEXTO** . - El 28-06-2013 la empresa comunicó la conclusión con acuerdo del período de consultas a la DGE.

**SÉPTIMO** . - La empresa ha notificado el despido a los representantes de los trabajadores.

**OCTAVO** . - La empresa no notificó a la comisión paritaria del convenio de Empresas de Seguridad la inaplicación de las condiciones pactadas en dicho convenio.

**NOVENO** . - La cifra neta de negocios de la empresa demandada ascendió en miles de euros a 17.079.048, 02 (2010); 18.898.517, 33 (2011); 22.757.740, 66 (2012) y 7.537. 518, 91 (31-05-2013).

Sus resultados de explotación fueron 397.771, 45 (2010); 257.091, 51 (2011); - 139.668, 33 (2012) y 6.535, 64 (31-05-2013).

Sus resultados ascendieron a 286.675, 14 (2011); 135.752, 32 (2011); - 338.742,47 (2012) y - 136.622,67

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO



**PRIMERO** .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO** .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a.- Los hechos primero, segundo, sexto, séptimo y octavo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

b. - El tercero y cuarto de los documentos, que obran en la descripción 23 de autos, que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por los demandantes, por cuanto se trata de documentos concordantes con las actas del período de consultas, que aportaron los propios demandantes.

c. - El quinto de las actas del período de consultas y el acuerdo final, que obran como documentos 4 a 7 de UGT (descripciones 35 a 38 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

d. - El noveno de las cuentas auditadas de 2011 y 2012 y de las cuentas provisionales, que obran como documento 4 del ramo de la demandada (descripción 26 de autos).

**TERCERO** .- El art. 41.4 ET , al que remite el art. 51.2 ET , en la versión vigente al momento de iniciarse el período de consultas, decía lo siguiente:

*"Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.*

*La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.*

*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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.*

*En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.*

*En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial" .*

Parece claro, por tanto, que las secciones sindicales mayoritarias tienen prioridad absoluta para conformar la comisión negociadora de los períodos de consulta de los despidos colectivos, siempre que concurran los requisitos siguientes:

a. - Que haya secciones sindicales en la empresa.

b. - Que las secciones, existentes en la empresa, ostenten la mayoría de los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

c. - Que esas secciones sindicales decidan negociar el período de consultas.

Ya hemos visto, que en la empresa demandada ninguno de los sindicatos tenían al iniciarse el período de consultas, ni tienen en la actualidad, secciones sindicales en la empresa, por lo que no existía posibilidad legal de negociar con las secciones sindicales.





De hecho, la lectura atenta de las actas de la comisión negociadora revela que la comisión estuvo compuesta siempre por los representantes legales de los trabajadores, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que se identificaran sus correspondientes afiliaciones sindicales, por cuanto lo normal es que los representantes de los trabajadores estén sindicalizados. - Se ha demostrado, así mismo, que en la reunión de 25-06-2013, a la que ya acudieron los representantes de SPS y SIPVS-C, los intervinientes se reconocieron plena capacidad legal para negociar y que la RLT que compone la comisión negociadora tiene representatividad general en un proceso de negociación global, esto es, no ordenada por centros de trabajo, aunque los asesores de CCOO mantuvieron en esa reunión, así como en la precedente, que no reconocían a sus propios delegados, porque su nombramiento correspondía al sindicato, al tratarse de una comisión sindicalizada.

Los demandantes defienden ahora de manera general, que la comisión negociadora no se ajustó a derecho, por cuanto se trataba de una comisión sindicalizada, que debía nombrarse por los sindicatos. - Dicha tesis se defendió por CCOO en el período de consultas, pero no por UGT, quien ahora la mantiene enfáticamente, aunque no dijo absolutamente nada durante el período de consultas, donde tuvo oportunidad para hacerlo, al igual que la tuvo CCOO. - La Sala ya ha descartado que los Sindicatos tengan derecho a conformar las comisiones negociadoras de los despidos colectivos en las empresas, salvo que se haya convenido así en acuerdo de empresa ( SAN 23-04-2012, proced. 2/2012 ), porque la intención del legislador es manifiestamente clara, dado que prioriza a las secciones sindicales mayoritarias en la empresa, pero no a los sindicatos de los que formen parte ( arts. 51.2 y 41.4 ET ).

La Sala no comparte la tesis de los demandantes, por cuanto ha quedado probado contundentemente que nunca se negoció con las secciones sindicales, como no podría ser de otro modo, porque ni había, ni hay secciones sindicales en la empresa, no existiendo norma legal o convencional que habilite a los sindicatos como tales a nombrar los componentes de las comisiones negociadoras de los períodos de consulta de los despidos colectivos, puesto que dicha potestad corresponde de modo exclusivo y excluyente a las secciones sindicales de empresa, siempre que existan en la empresa, que sean mayoritarias y que decidan negociar como tales. - Por el contrario, se ha demostrado claramente que la negociación se realizó siempre con los representantes legales de los trabajadores, quienes aceptaron la propuesta empresarial de constituir una comisión de trece miembros, que se constituyó proporcionalmente a su representatividad, aceptándose por todos los interlocutores su legitimidad para negociar el período de consultas.

Ya hemos dicho, de modo reiterado, por todas SAN 21-11-2012, proced. 167/2012, que en las empresas con representantes de los trabajadores, fuere cual fuere su representatividad en los centros de trabajo afectados, los representantes de los centros de trabajo existentes están legitimados para negociar en nombre de todos los trabajadores afectados, sin que sea obligatorio el nombramiento de comisiones ad hoc en los centros sin representantes legales de los trabajadores. - Por lo demás, se ha acreditado que la empresa notificó a los trabajadores de los centros sin representación legal su intención de promover un despido colectivo en la misma fecha que a los representantes de los trabajadores, sin que se haya alegado, ni probado consecuentemente, que se eligieran representantes ad hoc en ningún centro de trabajo, siendo inadmisibles, que los demandantes, que participaron en la negociación en una comisión, que ellos mismos consideraron legitimada para negociar el período de consultas, intenten ahora, contra la voluntad mayoritaria de sus miembros, anular un despido por supuestos vicios formales, que no se han producido de ninguna manera.

Descartamos, por tanto, que concurra causa de nulidad por la conformación de la comisión negociadora, que se ajustó plenamente a derecho, por cuanto los 28 representantes legales existentes en la empresa delegaron en los 13 representantes, que la compusieron finalmente con exquisito respeto a su representatividad proporcional en la empresa.

**CUARTO** . - Los demandantes sostienen, por otra parte, que el acuerdo, suscrito el 27-06-2013, no se ajustó a lo dispuesto en el art. 28.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre, porque no se suscribió por los representantes de la mayoría de trabajadores afectados, sin que podamos compartir en absoluto ese reproche, por cuanto se ha acreditado que se negoció por los representantes de los trabajadores elegidos por sus compañeros, sin que exista norma legal alguna, que otorgue un poder de nombramiento o de veto a los sindicatos, bajo cuyas siglas fueron elegidos, salvo, claro está, cuando se hayan constituido secciones sindicales en la empresa, en cuyo caso habrá que estar a lo mandado estatutariamente al respecto.

**TERCERO** . - Los demandantes defienden finalmente que los criterios de selección, reflejados en el acuerdo final (hecho probado quinto), son totalmente genéricos, etéreos e indeterminados y no permiten constatar una relación de funcionalidad con los trabajadores despedidos, sin que podamos convenir tampoco con el citado reproche.

No podemos convenir con la queja sindical, por cuanto los criterios de selección reproducen exactamente los contenidos en la memoria, que no merecieron comentario alguno durante el período de consultas por



parte de la RLT, por lo que se hace ininteligible que un extremo de tanta relevancia no se discutiera en el período de consultas y se pretenda ahora, contra la opinión mayoritaria de los representantes legitimados para acordar dichos criterios de selección, anular el despido por su supuesta falta de precisión. - Subrayamos que la imprecisión no es cierta, por cuanto se ha demostrado cumplidamente que la empresa demandada ha reducido sus resultados de explotación de modo geométrico, ya que pasó de 397.771, 45 (2010), a 257.091, 51 (2011), a - 139.668, 33 (2012) y en los primeros meses de año su importe asciende a 6.535, 64 euros, lo que anticipa un nuevo resultado negativo, que ya había producido resultados negativos en el ejercicio 2012 (- 338.742, 47) y que asciende a - 136.622, 67 en los primeros cinco meses del presente año, lo que acredita, por una parte, una clara situación económica negativa y un exceso de plantilla para hacer frente a unos resultados de explotación claramente decrecientes, pese a lo cual el acuerdo redujo los despidos de 44 a 23 trabajadores, siendo absolutamente razonable, a nuestro juicio, que se extingan los contratos de trabajo, cuyos perfiles profesionales, sus capacidades técnicas y su especialización sean menores que las de otros trabajadores (personal de estructura) y se relacionen con su menor productividad y eficiencia (personal operativo), como hemos defendido en SAN 15-10-2012, proced. 162/2012 por lo que desestimamos íntegramente la demanda.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLAMOS

Desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por UGT, CCOO y USO, declaramos justificado el despido colectivo y absolvemos a la empresa COMPAÑÍA INTEGRAL DE SEGURIDAD, SA y a COMPAÑÍA INTEGRAL DE SEGURIDAD, S.A. (C.I.S.), D. Marcos , DÑA. Paula , DÑA. Sandra , D. Pio , D. Ruperto , D. Urbano , D. Carlos José , D. Juan Enrique , D. Alberto , D. Armando , D. Borja , D. Constancio de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000324 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.