



Roj: **STSJ M 15790/2013 - ECLI:ES:TSJM:2013:15790**

Id Cendoj: **28079340032013100803**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **25/11/2013**

Nº de Recurso: **1799/2013**

Nº de Resolución: **992/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE RAMON FERNANDEZ OTERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 15790/2013,**
STS 997/2015

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010

Teléfono: 914931930

Fax: 914931958

34011520

NIG : 28.079.00.4-2013/0045651

Procedimiento Despidos colectivos 1799/2013 Secc.3

Materia : Despido Colectivo

DEMANDANTE: FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CCOO y FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID

DEMANDADO: INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA

SENTENCIA N° 992/2013-FG

Ilmos/as. Sres/as.

D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO

Dª. ROSARIO GARGÍA ÁLVAREZ

Dª. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

En Madrid, a veinticinco de noviembre de dos mil trece.

Vistas las presentes actuaciones por esta Sección 3ª de la de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, 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 NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA



en los los presentes autos nº **1799/2013** seguidos a instancia de FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID, representada y asistida por el Letrado D. José Antonio Fernández Guerras, y FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CCOO, representada y asistida por el Letrado D. Felix Benito del Valle, contra INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, representada por D^a. Rosana y asistida por el Letrado D. Ignacio García-perrote Escartín, y FOGASA, sobre Despido Colectivo, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22/08/2013 tuvo entrada demanda formulada por FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID y FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CCOO contra INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes para la celebración del juicio oral el día 22/10/2013, compareciendo todas las partes a excepción de FOGASA, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El 27/06/2013 INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA comunicó al Comité de Empresa del centro de trabajo de la calle Beatriz de Bobadilla de Madrid el inicio del procedimiento de despido colectivo y del preceptivo periodo de consultas, una vez que había recibido la autorización inicial al procedimiento por parte de la Comisión Técnica Interministerial referida en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Ley 5/2013, dirigiendo comunicación asimismo a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, explicando que el despido colectivo se funda en causas organizativas, conforme se exponía en el informe técnico y en la memoria que acompañaba, que afectaba únicamente al centro de trabajo situado en la calle Beatriz de Bobadilla, afectando potencialmente a 183 trabajadores y que eran 77 los trabajadores afectados de forma efectiva por el despido colectivo, acompañando la documentación que el escrito, obrante en autos, enumera y se tiene por reproducido.

SEGUNDO: Las secciones sindicales de UGT y CCOO reclamaron su prioridad negociadora al representar a la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa del centro afectado, abriéndose el periodo de consultas con la reunión celebrada el 27/06/2013, a la que siguieron la reunión de 02/07/13, la de 04/07/13, la de 09/07/13, 11/07/13, 16/07/13 (en esta reunión la Dirección de ISDEFE hizo efectiva la movilidad de tres trabajadores referidos en la reunión anterior "en aras de la negociación y con el fin de paliar el número de extinciones" y ofreció indemnizar 23 días por año de servicio, incluyendo el salario en especie de los beneficios sociales, con el tope de 12 mensualidades). La representación sindical no entendía justificada la plantilla objetivo de 106 personas, proponiendo la salida de trabajadores gradual con 55 días de indemnización por año la de 18/07/13, la de 23/07/13 (en esta la empresa redujo el número de extinciones de 74 a 67 -pasando a 113 la plantilla objetiva-) y la indemnización a 25 días por año de servicio. La representación social valoró positivamente "los esfuerzos y la propuesta de la empresa" si bien entendió que los esfuerzos para reducir el número de despidos tenían que ser mayores así como las indemnizaciones al tratarse de causas organizativas y no económicas, presentando una "propuesta de bajas voluntarias" con 45 días de salario por año (sin tope de mensualidades) la de de 24/07/13, la de 25/07/13 (en la que la Dirección de la empresa entendió que la representación sindical reconocía ya una plantilla objetiva de 125 personas aclarando ésta que era una hipótesis para formular la propuesta, proponiendo la empresa bajar a 65 despidos) la de 26/07/13 [En la que la representación sindical manifestó que podría aceptar 35 días por año de servicio si el número de personas afectadas pudiera reducirse hasta las 40 personas, por ser "un número proporcional", ya que la estructura de una de las empresas fusionadas era de unas 40 personas y varias de esas personas ya han abandonado la estructura por diversos motivos. Cuarenta personas más las medidas de acompañamiento, "es una propuesta que entendemos razonable". La empresa bajó a 62 extinciones ofreciendo 28 días de salarios por año más medidas de acompañamiento, tras un receso la representación sindical manifestó que aceptaba 33 días y 40 extinciones). Finalizando el periodo de consultas sin acuerdo. El contenido de las actas obra en el expediente unido a autos y se tiene por íntegramente reproducido.

TERCERO: Concluido el periodo de consultas y presentado su resultado ante la Autoridad Laboral, la dirección de la empresa decidió seguir los criterios de elección de trabajadores recogidos en el expediente y acudió, en primer lugar, a la voluntariedad como criterio de elección, abriendo un periodo de adscripción voluntaria exclusivamente al personal de los Servicios Corporativos afectados en este procedimiento desde el día 31 de julio de 2013 hasta el día 6 de septiembre de 2013, ambos inclusive, con una indemnización de 28 días



de salario por año, recibiendo 12 solicitudes de adscripción voluntaria de las que se aceptaron 11 y una fue denegada por ser de un trabajador ajeno al despido colectivo.

CUARTO: El número definitivo de despidos efectivos acordados por la empresa como consecuencia del expediente ha sido de 49 trabajadores (los 11 que aceptaron conforme se indica en el hecho anterior, y 38 a los que se le comunicó la extinción tras el periodo de adscripción voluntaria). La categoría, antigüedad y salario son los siguientes:

Nombre y apellidos Categoría Antigüedad Salario Real

12 pagas Salario Decisión

Final 12 pagas

María Teresa Titulado Medio 2 19/01/2009 2.675,73 2.806,69

Esther Oficial 1 Ad. 04/11/1991 2.340,97 2.713,49.

Rocío Titulado Sup. 1 01/07/2009 2.939,50 3.071,15

Faustino Oficial 2 Of. Va. 15/06/2004 2.036,67 2.506,58

Modesto Oficial 1 Of. Va. 10/06/2008 1.820,68 2.317,82

Delfina Titulado Medio 2 04/09/2006 3.062,99 3.193,88

Noemi Titulado Superior 01/10/2001 3.245,83 3.744,96

Angustia Oficial Ad. 5 01/06/2006 2.493,39 2.628,68

Luis Antonio Titulado Sup. 1 09/04/2007 3.108,64 3.240,81

Julieta Oficial 1 Ad. 16/10/2008 2.291,75 2.768,31

Marí Trini Titulado Sup. 1 15/02/2005 5.785,95 6.077,36

Esmeralda Jefe Ad. 3 03/07/2006 2.892,32 3.023,85

Cirilo Tec. Optvo. 4 06/08/2007 1.761,31 1.892,79

Imanol . Titulado Superior 16/04/1990 5.537,22 6.199,08

Socorro Oficial 1 Ad. 18/12/1989 2.347,61 2.777,10

Ruperto Oficial 1 Of. Va. 20/04/1992 3.445,00 3.976,93

Juan Pablo Titulado Sup. 1 02/07/2007 3.108,64 3.241,25

Elvira Oficial 1 Ad. 20/03/1989 3.034,52 3.609,22

Regina Jefe Ad. 2 18/01/1988 3.244,09 3.750,70

Carla Titulado Medio 2 02/07/2007 2.713,12 2.843,86

Marisol Jefe Ad. 1 05/05/1986 3.958,88 4.488,90

Eulogio Titulado Superior 18/09/1996 8.682,18 9.973,40

Ángeles Oficial 2 Ad. 10/03/2008 1.593,98 1.978,42

Marino Programador 20/08/2007 1.845,46 2.204,17

Jose María Titulado Sup. 1 01/12/1972 5.047,46 5.339,57

Arsenio Titulado Superior 01/11/1983 8.861,99 9.959,41

Marcelina Titulado Superior 01/04/2009 2.651,26 3.014,62

Agustina Oficial 1 Ad. 18/12/2000 2.568,10 3.055,79

Inmaculada Titulado Medio 06/10/2008 2.571,29 2.972,95

Gerardo Titulado Sup. 1 21/02/2011 4.166,67 4.336,54

Felicísima Titulado Superior 26/09/2005 4.654,51 5.218,95

Tamara Titulado Sup. 1 01/05/2002 4.078,47 4.304,76

Encarna Titulado Superior 20/11/1989 5.133,27 5.792,12



Carlos María Oficial 1 Of. Va. 06/11/1989 2.036,67 2.520,82
Benedicto Titulado Superior 01/12/1984 5.572,21 6.249,20
Millán Jefe Tec. Optvo. 3 05/04/2010 2.854,16 2.986,08
Estrella Titulado Sup. 1 18/12/2009 2.939,50 3.070,13
Sofía Oficial 1 Ad. 17/09/1986 1.909,73 2.413,23
Elena Titulado Superior 07/05/2004 3376,78 3.870,35
Rosalia Titulado Superior 19/06/2007 2.600,00 2.961,77
Francisca Titulado Superior 17/05/1999 3.261,67 3.789,11
Argimiro Técnico Básico 5 11/11/2011 1.362,03 1.493,66
Marí Juana Oficial 1 Ad. 14/09/2001 2.036,67 2.435,13
Florinda Oficial 2 Ad. 15/10/2007 2.036,67 2.402,18
Gervasio Jefe Ad. 2 01/01/1987 3.832,99 4.440,61
Pelayo Oficial 1 Ad. 05/03/1987 2.253,33 2.648,98
Jesús Carlos Titulado Sup. 1 01/09/1999 7.635,83 8.132,22
Cesareo Titulado Medio 2 04/05/2009 2.411,28 2.542,70
Agueda Oficial 1 Ad. 10/04/1989 2.283,20 2.706,79

Las extinciones efectuadas tras el periodo de adscripción voluntaria, conforme a la decisión empresarial (documento nº 1 del expediente que se tiene por reproducido) se efectuó con una indemnización de 25 días de salario por año con un límite máximo de 12 mensualidades.

QUINTO: El Acuerdo del Consejo de Ministros de 16/03/2012 (BOE 24/03/2012) aprobó el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal, en cuyo anexo V se acordó la fusión de ISDEFE e INSA en los siguientes términos:

«Fusión de ISDEFE e INSA.

1.º Se incorporan la totalidad de las acciones de titularidad del Organismo Autónomo Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial Esteban Terradas, INTA y representativas del cien por cien del capital social de la Sociedad Estatal Ingeniería y Servicios Aeroespaciales, S.A. (INSA) a favor de la Sociedad Estatal Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168.1 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas .

2.º Con posterioridad, una vez incorporados los títulos de la Sociedad Estatal Ingeniería y Servicios Aeroespaciales, S.A. (INSA) a favor de la Sociedad Estatal Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE) y conforme con lo dispuesto en el artículo 169 f) de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas , se procederá a la extinción de aquella transmitiendo en bloque su patrimonio a la Sociedad Estatal Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE) de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 3/2009, de 3 de abril , de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles.

3.º Se modificará el objeto social de la Sociedad Estatal Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE) extendiéndose a aquellas actividades de la Sociedad Estatal Ingeniería y Servicios Aeroespaciales, S.A. (INSA) que no estuvieran incluidas en su objeto social.»

En dicho plan se establece con carácter general "un plan de redimensionamiento sobre la adecuación de las estructuras organizativas, laborales inmobiliarias y de recursos resultantes de la nueva situación" y que "las medias laborales que en ejecución de las operaciones societarias y planes de redimensionamiento que se adopten se entenderán motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos de la Disposición Adicional Segunda del RDL 3/2012 ".

La demandada puso en marcha en octubre de 2012 el "Plan de simplificación de la organización de sus servicios centrales" y encargó a AT Kearny un estudio para diseñar una nueva organización de los Servicios Centrales y dimensionar los recursos necesarios para gestionar los procesos de la compañía resultante de la integración (obra en autos el informe pericial que se tiene aquí por íntegramente reproducido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO: Los hechos probados se basan en la documental indubitada por los litigantes y obrante en autos y en la pericial de la parte demandada. Respecto a ésta no es cuestionable ni la descripción de la estructura administrativa de la empresa ni las propuestas de cambio y simplificación de la misma. La impugnación de esta pericial hay que circunscribirla a la única cuestión del *benchmark* y las empresas que se han tenido en cuenta para fijar la plantilla objetivo de 106 trabajadores respecto a los 192 de plantilla efectiva -tras la fusión-. El informe analiza 28 funciones que cubren el 80% de la plantilla agregada de las dos compañías y utiliza 28 indicadores que han sido comparados con una muestra "entre 40 y 60 empresas" comparables por volumen de ingresos y actividad. Siendo precisamente las características de la información que configura la "muestra" lo que resulta impreciso al no identificarse las empresas que la integran por utilizar una información puramente estadística, a través de internet, que automatiza respuestas en función de los datos que se le proporcionan, pero sin que se pueda fundamentar el rigor de la misma tanto por no constar el término real de comparación (las empresas que se utilizan como referencia) cuanto los propios criterios de comparación (al tratarse de empresas que actúan en mercados con reglas y desarrollo diverso, a nivel internacional). De todas formas, éste ha sido sólo un criterio del informe pericial cuya trascendencia debe relativizarse al haberse prescindido en la práctica, del mismo como consecuencia de la dinámica negociadora. Se puede considerar el *benchmarking* como una técnica válida para mejorar los sistemas de gestión empresarial, que comprenden lógicamente la organización funcional laboral. En todo caso se basa en un criterio de comparación que debe ser especialmente preciso cuando se utiliza como base de acreditamiento de extinciones contractuales. Y estos criterios no pueden silenciar el elemento básico de referencia como en el caso presente. Y si es posible utilizar criterios estadísticos que fijen la concreta excelencia organizativa, promediando una muestra significativa, ello exige una garantía pericial especial -pública o de especial reconocimiento- que justifique el reconocimiento jurisdiccional en sede procesal, lo que no es el caso de autos. Pero el informe pericial no se basa con exclusividad en la insuficiente base de datos con la que comunicó pues identifica 16 redundancias entre los puestos en las organizaciones originales a nivel de dirección, gerencia, *reporting* y conducción y gradúa la plantilla distinguiendo entre la plantilla relacionada con los recursos "no impactables" -otro anglicismo que debemos entender como imprescindibles o mínimos- [y que cuantifica en 28 trabajadores que detalla] y la plantilla "impactable" en donde proyecta la aplicación de *benchmarks*, delineando, de todos modos, un ámbito preciso de activación de las medidas reorganizativas.

SEGUNDO: Los motivos de nulidad que se alegan en la demanda son inconsistentes. Desde luego ha de rechazarse por extemporáneo, el sorpresivo alegato en el juicio de la supuesta falta de autorización para efectuar el ERE de la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Ley 5/2013 pues, independientemente que la cumple la existencia del Acuerdo del consejo de Ministros y que desde el principio de la negociación se parte de su existencia sin cuestionarla a lo largo de la negociación los demandantes, es un tema nuevo no contenido en demanda, sorpresivo, y rechazable por ello.

En lo referente a los motivos de nulidad a que alude la demanda es manifiesto que los propios demandantes a lo largo de la negociación reconocieron el esfuerzo negociador y la modificación de pretensiones iniciales de la empresa, como refieren las actas y como revelan los propios hechos - *res ipsa loquitur* - no sólo al haberse reducido casi a la mitad las pretensiones extintivas iniciales, sino porque las pretensiones de los negociadores sindicales se aproximaron, casi al nivel del acuerdo, a las que en definitiva decidió la empresa, tanto respecto al número de extinciones, cuanto a los importes indemnizatorios. También está fuera de fundamento la supuesta infracción del deber de establecer un criterio de selección de los trabajadores afectados cuando no sólo consta el mismo, sino la secuencia de su ejecución, diferenciando una fase de extinción voluntaria y otra de aplicación de criterios detallados, puramente profesionales y sin incluir criterio discriminatorio alguno. De hecho ni siquiera se detalla qué criterio resulta improcedente a juicio de los demandantes.

TERCERO: En la empresa, como interacción patrimonial, podemos distinguir un lado intransitivo, donde se inicia la actividad interaccional, y otro transitivo, donde finaliza. Las cuatro disfuncionalidades que contempla el legislador como causas objetivas se ubican en distintos lugares o espacios de la dinámica empresarial: en el lado intransitivo, las técnicas y las organizativas, y en el transitivo, las productivas y las económicas que quizá debamos llamar contables. Pero, a su vez, la orientación o sentido de la causa puede responder a una perspectiva extrovertida o introvertida. La causa organizativa es introvertida porque contempla la disfuncionalidad desde el interior, desde la relación de medios existente, la técnica por el contrario supone la ponderación o el contraste entre la tecnología o sistema de producción que el mercado ofrece y los que se están aplicando. La causa productiva en cuanto atiende a desequilibrios en la demanda es una causa extrovertida mientras que la contable se manifiesta desde la perspectiva interna del cómputo o cálculo de los resultados de la explotación.

La causa básica es la organizativa pues toda amortización la supone. Su elementalidad se manifiesta asimismo en la amplitud de su efecto intensivo que se proyecta indiferenciadamente a cualquier ámbito de la empresa, incluso a un individualizado puesto de trabajo (elemento), en contraste con la causa económica que



sólo puede apreciarse en relación a la empresa (conjunto) o la técnica y la productiva que demandan como referencias unidades productivas o funcionales más o menos delimitables (subconjuntos). Pese a ser la causa organizativa la más elemental, si atendemos a su estructura jurídica es en cierto modo la más compleja. En efecto, las causas que ubicamos en el patrimonio intransitivo son, por así decirlo, activas pues responden a una decisión del empresario de cambiar la organización o la tecnología, al contrario que las que hemos ubicado en el patrimonio transitivo -productivas o contables- que debemos considerar pasivas en cuanto se fijan independientemente de la voluntad del empresario, sin discriminar si ha existido o no una deficiente gestión empresarial (salvo fraude de ley).

En la causa organizativa pues hay que probar un evento objetivo previo que a su vez justifique la nueva medida reorganizativa, medida que es la que determina finalmente la extinción de los contratos de trabajo. En el presente caso el evento objetivo previo está perfectamente determinado por el Acuerdo del Consejo de Ministros estableciendo la fusión empresarial pues ésta exige, necesariamente, una reordenación empresarial pues supone por definición una nueva estructura productiva. Las medidas reorganizativas las detalla el informe técnico y de hecho no se discuten sino en el extremo de presuponer una plantilla estadísticamente ideal.

Se invocaron como fundamento de la extinción "causas organizativas". Los despidos son consecuencia de una fusión empresarial, cuya oportunidad no es cuestionable al establecerse de modo imperativo como consecuencia de un mandato legal. Y no radica aquí el centro de discusión. La cuestión es fijar el nexo de causalidad entre la exigencia reorganizadora que conlleva la fusión empresarial y el número de las extinciones producidas. Causalizar los despidos exige no sólo identificar el hecho objetivo con virtualidad extintiva [aquí la fusión empresarial] sino también establecer la correspondencia entre la necesidad de reordenación que conlleva de manera implícita y el número de despidos que se acuerdan, pues sin esta correspondencia -o proporcionalidad- no podría hablarse de extinciones causalizadas -de que todos los despidos estuvieran motivados-. Entre el "evento extintivo" (causa objetiva) y el "despido" la norma establece un nexo de cuya existencia o inexistencia depende su tratamiento jurídico. Se trata de una relación funcional. Si llamamos H -de hecho- a la causa objetiva, D al despido y a la previsión normativa N, de norma, la relación la podemos formalizar así $N(H)=D$. Para entender el sentido de tal fórmula nos basta pensar en N -norma- como una especie de máquina donde metemos los H para que salgan los D. Esto significa que hay que causalizar cada despido, que el número de los mismos lo determina la causa objetiva y no la gestión o discrecionalidad empresarial, sin que pueda pues confundirse la proporcionalidad causal de los despidos, con la proporcionalidad de la medida extintiva a efectos de competitividad en el mercado, por ejemplo, que es una cuestión de valoración empresarial, dentro de su poder gestor.

Partiendo de ello tenemos que, en los supuestos de fusión de empresas, debemos distinguir dos tipos de disfunción que delimitan el ámbito de la necesidad reorganizativa: las redundancias y las incoherencias. Cada empresa es un conjunto patrimonial, una interacción de un patrimonio activo y otro pasivo, de estructura vectorial, o sea, orientada a un ámbito externo, mercantil o no. Al sumar dos conjuntos, se forma uno nuevo que contiene los elementos distintos de cada uno de los conjuntos y además, duplicados, los elementos comunes. Suprimir pues los elementos duplicados -convirtiendo la operación de suma en operación de unión de conjuntos- es una exigencia casi mecánica de la fusión. Y en el caso presente se han identificado, en el análisis del 80% de los puestos de trabajo, 16 duplicidades.

Las incoherencias exigen contemplar el nuevo conjunto, ya depurado de duplicidades, en atención al carácter vectorial de la interacción patrimonial, que demanda replantear el ámbito organizativo conforme a las exigencias de eficiencia mercantil, haciendo coherente la nueva estructura, aprovechando la economía de escala, etc.,... Aquí se incardina la problemática en este litigio del *benchmarking*, que hemos juzgado impreciso en su cuantificación al fijar una plantilla modelo que en definitiva ni siquiera aceptaron las partes. Tenemos pues que plantearnos si el número de despidos finales es causalmente proporcionado a la causa. Las extinciones fueron en total 49, pero la demanda impugna sólo 38, ya que los 11 restantes fueron bajas voluntarias en la empresa. Tenemos 16 redundancias identificadas y, desde luego, una exigencia reordenadora al fusionar dos empresas que exige ir más allá, y de hecho se han efectuado diversas medidas de simplificación y reordenación de los diversos departamentos que integran los Servicios Centrales. Nos parece decisivo que los propios sindicatos negociadores, hoy impugnantes, hubieran considerado proporcional -y mostraron su disposición a aceptarlo- el número de 40 extinciones, que es superior al número de despidos que impugnan. Se evidencia así, por el conjunto de elementos probatorios que hemos identificado, que la causa colectiva está bien ponderada y no incurre en desproporción cuantitativa respecto al número de despidos que se han acordado. Se desestima por ello la demanda.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,



FALLO

Que debemos declarar y declaramos ajustada a derecho la decisión empresarial extintiva y desestimamos la demanda absolviendo de la misma a la parte demandada.

Notifíquese esta resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-69-1519-13 que esta sección nº tiene abierta en BANCO CRÉDITO ESPAÑOL sita en C/ Miguel Ángel, 17; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S).

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación para la unificación de doctrina 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 de Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso 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 Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/266/2012, de 13 de Diciembre.

A los trabajadores, funcionarios, personal estatuario, beneficiarios del régimen público de la seguridad social y sindicatos, cuando actúen en defensa de un interés colectivo de los trabajadores o beneficiarios de la seguridad social, no les es exigible el abono de la referida tasa.

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

PUBLICACIÓN .- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Ponente que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día

Doy fe.