



Roj: **SAN 5519/2013 - ECLI:ES:AN:2013:5519**

Id Cendoj: **28079240012013100232**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/12/2013**

Nº de Recurso: **401/2013**

Nº de Resolución: **232/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5519/2013,**
STS 1912/2015

SENTENCIA

Madrid, a veinte de diciembre 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 401/13 seguido por demanda de LUMAC, S.A. (letrado D. Juan Hernández López) frente a FOGASA (no compareció) y D. Matías (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Sabino (letrada Dª Nuria Isabel Rodríguez Vega), D. Luis María (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Alejo (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Celestino (letrada Dª Nuria Isabel Rodríguez Vega), D. Fausto (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Jenaro (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Ovidio (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Valentín (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Anton (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Darío (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Fulgencio (letrada Dª Nuria Isabel Rodríguez Vega), D. Leon (letrada Dª Nuria Isabel Rodríguez Vega), D. Rodolfo (letrada Dª Nuria Isabel Rodríguez Vega), D. Carlos José (letrado D. Ángel Martín Aguado), D. Adolfo (letrada Dª Nuria Isabel Rodríguez Vega), D. Celso (letrada Dª Isabel Rodríguez Vega) sobre despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 24-09-2013 se presentó demanda por LUMAC, S.A. frente a Fogasa y D. Matías , D. Sabino , D. Luis María , D. Alejo , D. Celestino , D. Fausto , D. Jenaro , D. Ovidio , D. Valentín , D. Anton , D. Darío , D. Fulgencio , D. Leon , D. Rodolfo , D. Carlos José , D. Adolfo , D. Celso por despido colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 19-12-2013 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:

LUMAC, SA ratificó su demanda, mediante la que pretende dicte sentencia en la que declaremos, que el despido colectivo, promovido por ella, se ajustó a derecho.

Destacó, a estos efectos, que el período de consultas se llevó a cabo con todos los trabajadores de la empresa, porque se negaron a elegir representantes ad hoc. - Subrayó que se aportó la documentación pertinente y se negoció de buena fe, sin que se pudiera alcanzar acuerdo finalmente, aunque los trabajadores no pusieron nunca en cuestión la concurrencia de causas económicas y productivas, como no podría ser de otro modo, puesto que la empresa tuvo fuertes pérdidas en 2012 y los seis primeros meses de 2013, como consecuencia del desplome de sus ventas.

D. Matías , D. Luis María , D. Alejo , D. Fausto , D. Jenaro , D. Ovidio , D. Valentín , D. Anton , D. Darío , D. Carlos José

se opusieron a la demanda, porque el despido colectivo no se negoció con los representantes de los trabajadores, que es un requisito de orden público, a tenor con lo dispuesto en los arts. 1 y 2 de la Directiva 1998/59/CE , en relación con los arts. 51.2 y 41.4 ET , por lo que debería declararse la nulidad del despido.

Destacó que la empresa había promovido un ERTE previo, que fue anulado por varias sentencias y negó que hubiera una situación económica negativa, por cuanto la empresa rechazó un contrato con la UTE SECUM de 25-04-2013, que hubiera proporcionado dos años de trabajo. - Denunció, por otra parte, que la empresa repartió dividendos en 2011 por un importe de 800.000 euros, acreditando, de este modo, que su situación económica es totalmente artificiosa.- Denunció finalmente que la mayor parte de los problemas de la empresa se debe a fallidos y morosos.

D. Sabino D. Celestino D. Fulgencio D. Leon D. Rodolfo D. Adolfo D. Celso se allanaron a la demanda.

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:

- Se niega que el sector esté en situación de cierre aunque si deprimido. Por la empresa se rechazó una obra con SECAM que se preveía de una duración de dos años.

- Hubo cuatro reuniones en el periodo de consultas:

1) con 16 trabajadores

2) con 17 trabajadores.

3) con 16 trabajadores.

4) con 16 trabajadores.

- No se puso a disposición la indemnización si bien se pagó después.

- Se repartieron dividendos en el ejercicio de 2010-2011 en cuantía de 800.000 euros.

- Las pérdidas responden a los fallidos y morosos.

- En el ejercicio de 2012 la empresa concedió importantes créditos a las empresas del grupo.

Hechos Pacíficos:

- El ERTE fue declarado nulo por sentencias de los Juzgados de lo Social.

- No había RLTy no se alegó adhoc.

- Las reuniones se celebraron en Madrid siendo los gastos de transporte, comida a costa de los trabajadores.

- Las cuentas de 2012 no estaban auditadas.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - La empresa LUMAC, SA tenía una plantilla de 17 trabajadores, quienes prestaban servicios en más de una comunidad autónoma. - En la empresa demandada no hay representantes unitarios de los trabajadores.



SEGUNDO . - La empresa citada promovió un procedimiento de suspensión de contratos, cuya duración prevista fue de 319 días, que afectó a toda su plantilla y comenzó a ejecutarse el 13-02-2013. - Varios trabajadores interpusieron demanda contra dicha medida, que fue declarada nula por sentencias de los Juzgados de lo Social nº 1 de Albacete de 21-06-2013 y nº 3 de Albacete de 23-07-2013.

TERCERO . - El 25-04-2013 la UTE SECOM suscribió un contrato con la empresa LUMAC, cuyo precio unitario ascendía a 2.121.142, 75 euros, aunque dicho contrato nunca llegó a ejecutarse.

CUARTO . - El 19-07-2013 la empresa demandada notificó a todos sus trabajadores su decisión de promover un procedimiento de despido colectivo, cuyo objetivo era la extinción de todos los puestos de trabajo. - En dicha comunicación se les invitó a participar en un período de consultas, que se llevaría a cabo desde el 22-07 al 5-08-2013. - En la comunicación se les informó que la causa era económica y se les adjuntó listados de trabajadores afectados y empleados, así como su clasificación profesional y su distribución por centros de trabajo y se aclaró que no se aportaban criterios selectivos, puesto que afectaba a la totalidad de la plantilla. - Se aportó, así mismo, el listado de trabajadores mayores de 55 años.

Se adjuntó a las cartas nominativas citadas la documentación siguiente: memoria; informe técnico; vidas laborales de las cuentas de cotización de Albacete y Madrid; cuentas auditadas de 2011; cuentas de 2012 y avance de 2013; declaraciones de IVA de 1-01-2011 a 30-06-2013 y cartera de pedidos a 30-06-2013.

QUINTO . - El 25-07-2013 se produce la primera reunión, a la que acuden los 17 trabajadores de la empresa, donde se les informa por primera vez, que pueden elegir una comisión ad hoc, lo que se rechaza por los trabajadores, quienes prefirieron negociar de modo conjunto, sin que la empresa les informara de las consecuencias de la falta de elección de representantes. - El 29-07 se produce nueva reunión, a la que acuden todos los trabajadores, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, donde los trabajadores, asesorados por doña Juliana de FECOMA CCOO, propusieron lo siguiente: Indemnización de 40 días año trabajado con un tope de 15 mensualidades; que la diferencia que no cubre el FOGASA por los topes legales los asuma la empresa y la creación de una bolsa de trabajo con los trabajadores despedidos, pero en todo caso la decisión de volver a trabajar con la empresa sea siempre la decisión del trabajador. - La empresa explicó que no podía asumir las indemnizaciones solicitadas. - El 1-08-2013 se produce nueva reunión, a la que acuden 16 trabajadores, porque uno de ellos se excusó por enfermedad de un familiar, donde la empresa pide disculpas por no poder identificar a los trabajadores que pretendía excluir del despido, informa sobre una de las sentencias que anularon el ERTE y oferta una bolsa para complementar las indemnizaciones entre 2.500 y 3.000 euros, lo que no se acepta por los trabajadores. - El 5-08-2013 se produce la última reunión, a la que acuden 16 trabajadores y la empresa oferta incrementar la bolsa a 40.000 euros a repartir por los trabajadores como consideraran oportuno y estos reclaman 100.000 a repartir con arreglo a criterios de antigüedad, lo que no se acepta por la empresa. - Se pasa a votar y el resultado es de 8 a favor de la propuesta empresarial y 9 en contra, por lo que se concluyó sin acuerdo el período de consultas.

SEXTO . - La empresa notificó a la DGE la conclusión del período de consultas sin acuerdo, así como su decisión de despedir a trece trabajadores. - Notificó también su decisión a todos sus trabajadores.

SÉPTIMO . - El 8-08-2013 notificó las cartas de extinción de los contratos a los trece trabajadores despedidos.

OCTAVO . - El importe neto en euros de la cifra de negocios de la empresa demandada ascendió a 10.332.562, 81(2011); 3.622.486, 70 (2012). - Las cifras de ventas se redujeron un 72, 02% respecto a 2011 y en los seis primeros meses de 2013 se redujeron un 58, 13%.

Sus gastos de personal en euros ascendieron a - 3.839.235, 13 (2011); 1.839.287, 44 (2012)

Sus resultados de explotación ascendieron a 1.125.647, 53 (2011); - 471.952, 87 (2012).

Sus resultados de ejercicio ascendieron a 517.807, 75 (2011); - 401.190, 95 (2012); - 170.105, 42 (primer trimestre 2013) y - 223.604, 24 (segundo trimestre de 2013).

En el ejercicio 2011 la empresa repartió 750.000 euros de dividendos entre sus socios.

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. 3 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, sexto y séptimo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .
- b. - El segundo de las sentencias citadas, que obran como documento 5 de los demandados (descripción 77 de autos), que fueron aportadas por la empresa en su ramo documental en papel.
- c. - El tercero del contrato citado, que obra como documento 2 de los demandados (descripción 72 de autos), que fue reconocido de contrario.
- d. - El cuarto de las comunicaciones citadas, así como de los documentos adjuntos que obran como documentos 1.1 a 3.6 del ramo de la demandante (descripciones 27 a 37 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- e. - El quinto de las actas citadas, que obran como documentos 3 a 6 de la demandante (descripciones 4 a 7 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- f. - El octavo de las cuentas de 2011 y 2012, así como las provisionales de 2013, de las declaraciones de IVA y del informe técnico, que obran como documentos 1.2.1 a 3.6 de la demandante (descripciones 27 a 37 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

TERCERO . - El art. 2 de la Directiva 1998/59/CE dispone que cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

El art. 51.2 ET , en la versión vigente al momento de iniciarse el período de consultas, decía lo siguiente:

"El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo 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 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) *Periodo previsto para la realización de los despidos.*
- e) *Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

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 tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4.



Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

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 periodo 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 periodo 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".

El art. 41.4 ET , al que se remite el art. 51.2 ET , cuando las empresas no tienen representantes de los trabajadores, decía en la versión ya mencionada, lo siguiente:

"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" .

El art. 26.3 RD 1483/2012, de 29 de octubre , en la versión vigente al iniciarse el período de consultas, decía lo siguiente:

" En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores .

A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.

b) A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

4. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 3, la designación de la comisión 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. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del periodo de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento" .

El período de consultas constituye, como ha defendido la jurisprudencia, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012 , una manifestación propia de la negociación colectiva, cuyo requisito constitutivo es que el



interlocutor del empresario sea la representación de los trabajadores, que podrá ser sindical o unitaria. - La regulación legal y reglamentaria de los despidos colectivos contempla un procedimiento específico para las empresas, que no tengan representantes de los trabajadores, consistente en que estos pueden elegir democráticamente entre ellos a una comisión de un máximo de tres miembros, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. - En ambos supuestos, como anticipamos más arriba, la designación de la comisión 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, siendo esa la razón por la cual la empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del periodo de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.

Estamos, por tanto, ante un requisito constitutivo para la validez del período de consultas en las empresas, que no cuenten con representantes de los trabajadores, que obliga a la empresa a advertir a los trabajadores de su derecho, así como de las consecuencias de su incumplimiento, que son excepcionalmente gravosas, por cuanto no paralizarán el procedimiento si los trabajadores no realizan la elección de sus representantes del modo ya indicado. - Dicha consecuencia nos permite concluir, que los trabajadores, afectados por el despido, no pueden disponer de ese requisito, ni están legitimados para negociar directamente el período de consultas, porque la Directiva 1998/59/CE, así como los arts. 51.2 y 41.4 ET, que la trasponen a nuestro ordenamiento, dejan perfectamente claro que la negociación del período de consultas debe realizarse con representantes de los trabajadores y no con los trabajadores afectados.

Aquí, se ha probado que la empresa no advirtió a los trabajadores en su comunicación de 19-07-2013, que tenían derecho a elegir a sus representantes del modo indicado, ni les informó sobre las consecuencias de no elegirlos. - Se ha probado, por el contrario, que convocó a todos ellos a la negociación y que es en la reunión de 25-07-2013 donde les informa por primera vez de la posibilidad de elegir representantes, pero no les advierte de las consecuencias jurídicas de no proceder a la elección reiterada, lo que motivó que los trabajadores decidieran negociar por si mismos.

El art. 124.3 LRJS, en la versión vigente al inicio del período de consultas, decía que si la decisión extintiva no se hubiera impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el art. 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del art. 160 de esta Ley. - El apartado 10 del artículo citado dice que la sentencia declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

Debemos precisar, a continuación, si la empresa demandada ha cumplido el procedimiento previsto en el art. 51.2 ET, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta negativa. - Nuestra respuesta debe ser necesariamente negativa, porque el período de consultas no se ha mantenido con los representantes de los trabajadores, sino con los propios trabajadores afectados, sin que dicha conclusión pueda enervarse, porque la decisión de negociación directa se tomara por los trabajadores, por cuanto dicha opción no estaba en su poder de disposición, como subrayamos más arriba, ya que la negociación del período de consultas de los despidos colectivos está regulada legal y reglamentariamente de modo preciso para que se negocie con representantes de los trabajadores y no con los trabajadores afectados directamente. - Por lo demás, se ha probado claramente que la empresa no les informó sobre el derecho de elegir representantes hasta la primera reunión del período de consultas, a la que había convocado a todos los trabajadores, habiéndose acreditado, así mismo, que no les advirtió de las consecuencias de no realizar la elección, por lo que consintió negociar con sujetos no legitimados el período de consultas, lo cual comporta que el período de consultas no se ajustó a lo dispuesto en el art. 51.2 ET, sin que dicha conclusión pueda enervarse, porque acudiera a las reuniones una asesora de CCOO, porque dicho sindicato no negoció como tal el período de consultas, ni le competía informar a los trabajadores sobre las consecuencias jurídicas de no proceder a elegir la comisión ad hoc, en tanto que dicha obligación correspondía exclusivamente a la empresa.

Por consiguiente, no habiéndose cumplido el procedimiento, regulado en el art. 51.2 ET, en relación con el art. 26.3 RD 1483/2012, de 29 de octubre, no es posible declarar que el despido colectivo se ajustó a derecho, porque falta uno de los requisitos constitutivos exigidos por el art. 124.10 LRJS. - Dicha conclusión nos obliga a desestimar la demanda y absolver a todos los demandados, aunque algunos de ellos se allanaran a



la demanda, porque no concurren los requisitos, requeridos por el art. 21 LEC , por cuanto el procedimiento, regulado en el art. 51.2 ET , en relación con el art. 26.3 RD 1483/2012, de 29 de octubre , es un requisito de orden público, por lo que la negociación del período de consultas seguido con los trabajadores afectados, se produjo en fraude de ley.

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, promovida por la empresa LUMAC, SA, en la que nos solicita que declaremos ajustada a derecho la extinción colectiva de 13 contratos de trabajo y absolvemos a y D. Matías , D. Sabino , D. Luis María , D. Alejo , D. Celestino , D. Fausto , D. Jenaro , D. Ovidio , D. Valentín , D. Anton , D. Darío , D. Fulgencio , D. Leon , D. Rodolfo , D. Carlos José , D. Adolfo , D. Celso . 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 000401 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.