



Roj: **STS 5653/2014 - ECLI:ES:TS:2014:5653**

Id Cendoj: **28079140012014100793**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/12/2014**

Nº de Recurso: **291/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1675/2013,**  
**STS 5653/2014**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a nueve de Diciembre de dos mil catorce.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación interpuesto en nombre y representación de VIRTISU, S.L., contra sentencia de fecha 22 de abril de 2013 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento nº 83/2013, promovido por CONFEDERACION SINDICAL ELA contra VIRTISU, S.L.; Jesús Manuel, Alexander, Bernabe, Domingo y Felix, en calidad de REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO SITO EN CAPELLADES (BARCELONA), sobre Conflicto Colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de CONFEDERACION SINDICAL ELA se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "Con estimación de la demanda, se declare NULA o subsidiariamente INJUSTIFICADA la medida adoptada por la empresa VIRTISU, S.L. de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa de los centros de trabajo de Capellades (Barcelona) y Zalla (Vizcaya), con efectos del 01.02.2013 declarando la inmediata reanudación de los contratos de trabajo y condenando a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o en su caso al abono de las diferencias que procedan respecto al importe percibido en concepto de prestación por desempleo durante el periodo de suspensión".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 22 de abril de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que, estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por ELA. contra VIRTISU SL: Jesús Manuel, Alexander, Bernabe, Domingo, Felix (REPRESENTANTES TRAB. DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VIRTISU SL EN CAPELLADES BARCELONA); CENTRAL SINDICAL LAB, declaramos la nulidad de la medida adoptada por la empresa de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de los centros de Capellades (Barcelona) y Zalla (Vizcaya), y la condenamos a reponerlos en la situación previa a la suspensión de sus contratos, abonándoles los salarios dejados de percibir hasta la fecha



de dicha reanudación o, en su caso, las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestación por desempleo durante el periodo de suspensión".

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1 . La empresa demandada forma parte del grupo empresarial JOFEL, que encabeza JOFEL INDUSTRIAL S.A.. El grupo consolida cuentas anuales.

2. La empresa demandada tiene dos centros de trabajo. Uno situado en Capellades (Barcelona) con 77 trabajadores aproximadamente de plantilla, y otro en el municipio de Zalla (Vizcaya) con 103 trabajadores.

3. La representación sindical existente en cada uno de los centros de trabajo es la siguiente: Centro de trabajo de Zalla (Vizcaya): ELA 6 representantes, LAB 3 representantes. Centro de trabajo de Capellades (Barcelona): UGT 2 representantes, CCOO 3 representantes.

4. El objeto social de la empresa consiste en la producción a partir de pasta de papel, de papel tisú en forma de jumbo (rollo de papel de gran tamaño) y de converting (producto en su formato final que usan el jumbo como materia prima tales como servilletas, papel higiénico, etc.).

5. De 2008 a 2012, las toneladas de papel vendidas por la empresa han sufrido una caída del 15%. Las ventas de converting han caído casi un 30%, mientras que las de jumbo han aumentado un 14%. La empresa experimenta graves tensiones de tesorería. De 2008 a 2012, el Grupo Jofel ha acumulado pérdidas por valor de unos 18 millones de euros, aunque en 2009 tuvo un beneficio de 200.000 euros. De 2008 a 2012, los ingresos de la empresa demandada cayeron un 13%, y, aunque los costes también disminuyeron, éstos resultaron superiores a los ingresos en 2012, originando que los resultados hayan pasado de 1,8 millones de euros en 2009 a pérdidas de 1 millón de euros en 2012.

6. Tras un retraso en el abono de la mensualidad de noviembre de 2012, en diciembre los trabajadores de Zalla pararon las expediciones del stock para su venta. Seguidamente se paró la producción de una de las máquinas de papel por falta de materia prima. En Zalla está cortado el suministro eléctrico por orden de la suministradora desde la semana siguiente a la parada de producción, y más tarde la suministradora de gas ordenó el corte del mismo. En consecuencia, la producción de la planta de Zalla se encuentra parada.

7. La empresa comunicó en fechas 17 y 18 de Enero de 2013 a la representación de los trabajadores de los centros de trabajo señalados, la apertura de un período de consultas para la suspensión temporal de hasta 170 contratos de trabajo, en virtud de la concurrencia de causas de carácter económico y productivo. En dicha comunicación la empresa precisó que *"el procedimiento que se llevará a cabo consistirá en un único procedimiento, de carácter global con los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados, adoptándose, en su caso, medidas globales para la totalidad de los trabajadores que respondan a criterios generales."*

8. El mismo 17 de enero tuvo lugar la primera reunión del período de consultas, en el Centro de Negocios Elcano (Bilbao), con asistencia del comité de empresa del centro de Zalla y asesores de ELA y LAB. La empresa entregó la siguiente documentación, sin que se requiriera información adicional por los representantes de los trabajadores:

- Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos de trabajo con inclusión del informe técnico correspondiente. - Informe técnico de las causas productivas. - Informe jurídico-legal relativo a las medidas a adoptar a la vista de las causas expuestas en la memoria técnica explicativa. - Poderes de representación. - Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma. - Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma. - Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos. - Criterios de designación de los trabajadores afectados. - Cuentas anuales auditadas e informe de gestión de la Sociedad Virtisú, S.L. correspondientes al año 2011. - Cuentas anuales de la Sociedad Virtisú, S.L. correspondientes al año 2012, las cuales se encuentran en proceso de auditoría, firmadas por el representante de la empresa que inicia el procedimiento. - Cuentas provisionales de la Sociedad Virtisú, S.L. a fecha 16 de enero de 2013, firmadas por el representante de la empresa que inicia el procedimiento. - Cuentas anuales auditadas consolidadas e informe de gestión consolidado del Grupo, correspondiente al ejercicio 2011. - Cuentas anuales consolidadas del Grupo, correspondiente al ejercicio 2012. - Cuentas provisionales del Grupo, a fecha 16 de enero de 2013. - Documentación fiscal acreditativa de la disminución persistente de ingresos o pérdidas (autoliquidaciones mensuales de IVA durante el período comprendido entre enero de 2011 y noviembre de 2012) y tabla resumen. - Información sobre la composición de la representación de los trabajadores. Copia de las actas de las últimas elecciones a representantes legales de los trabajadores celebradas en la Empresa. - Acciones formativas a desarrollar vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados. En



esta reunión, la representación de los trabajadores planteó lo siguiente: *"Atendiendo al mejor interés de los comités de empresa de las dos plantas de producción, a razones de separación geográfica y ahorro de costes en la organización de las reuniones, se solicita por la parte social realizar la negociación por centros de trabajo"*. La empresa accedió a esta solicitud, de modo que la negociación se llevaría a cabo de manera diferenciada por centros de trabajo. Se acordó que las siguientes reuniones tendrían lugar el 22 y el 28 de enero de 2013, en el mismo lugar.

**9.** Tanto a la entrada como a la salida de la citada reunión con el comité de Zalla, se produjeron agresiones verbales -insultos- y físicas -empujones y persecuciones- por parte de trabajadores contra los representantes de la empresa. Ninguno de los agredidos lo denunció a la policía ni consta que la empresa transmitiera la situación a la autoridad laboral para que interviniera. Más tarde ese mismo día, Francisco, miembro del comité de empresa, sufrió un episodio médico por el que se requirió la presencia de una ambulancia. Refirió haber sufrido la pérdida de conciencia con recuperación rápida, diagnosticándosele un probable síncope vasovagal.

**10.** El 18 de enero tuvo lugar reunión de período de consultas en Capellades con el Comité de empresa de dicho centro y asesores de CCOO y UGT. La representación de los trabajadores hizo exactamente el mismo planteamiento que en Zalla, solicitando a la empresa la negociación por centros de trabajo, a lo que la empresa accedió. Se acordó que las siguientes reuniones tendrían lugar el 23 y el 28 de enero de 2013, en el mismo lugar.

**11.** El 21 de enero de 2013 la empresa comunicó telefónicamente al Secretario del Comité de Zalla que no acudiría a la reunión prevista para el día siguiente, al entender que no estaba garantizada la seguridad de los asistentes. No obstante, el Comité sí acudió. Tampoco tuvo lugar la reunión prevista para el día 28 de enero de 2013.

**12.** El 22 de enero de 2013 el periódico ABC publicó una noticia de la Agencia EFE titulada *"El comité denuncia que la dirección de Virtisu no acude a la reunión del ERE"*, en la que se expone que este órgano reprocha dicha falta de asistencia, y que *"La plantilla ha anunciado que se movilizará en defensa de sus puestos de trabajo y que el día 28 se concentrará de 13:00 a 15:00 horas en la plaza Pedro Eguillor, frente del lugar de reuniones con la empresa, puesto que para ese día tienen una reunión con la misma."*

**13.** El 23 de enero de 2013 tuvo lugar la segunda reunión en Capellades, en la que se discutieron, entre otras cuestiones, la duración de la medida y los calendarios de suspensión, aportándose contrapropuestas por los representantes de los trabajadores.

**14.** El 29 de enero de 2013 la empresa redactó escrito dirigido al comité de empresa de Zalla, en el que manifestó su voluntad de continuar con el diálogo, y a tal efecto mantuvo que no harían las denuncias oportunas por las agresiones sufridas tras finalizar la primera reunión. Sin embargo, para evitar que las mismas se repitieran, ratificó su decisión de suspender las reuniones programadas. En esta comunicación la empresa declaró estar buscando financiación para realizar el inventario existente en la planta y abonar las nóminas atrasadas. También indicó estar reconsiderando alguno de los puntos de su propuesta inicial, en orden a trasladar al comité su propuesta final esa misma semana. En el escrito consta que fue remitido por mail y burofax. El burofax se emitió el 31 de enero a las 19.57 h. y fue recibido el 1 de febrero de 2013 a las 11.45 h.

**15.** El 30 de enero de 2013 tuvo lugar la tercera y última reunión en Capellades, en la que se alcanzó un preacuerdo posteriormente ratificado en asamblea por los trabajadores del centro.

Sus términos son los siguientes: -Se acuerda la suspensión temporal de hasta 71 contratos de trabajo en el centro de trabajo de Capellades conforme a las condiciones, períodos y términos establecidos en el Acuerdo. -Las suspensiones se llevarán a cabo los días señalados en el calendario que se adjunta al acta, realizado conforme a un reparto equitativo, en la medida de lo posible, y de acuerdo con criterios productivos. -La empresa abonará el 4º pago de la paga extraordinaria de navidad de 2012 y las antigüedades devengadas en el año 2012 en la primera semana del mes de abril de 2013. -El tiempo de suspensión de los contratos de trabajo se computará como tiempo de trabajo a efectos del devengo de vacaciones y de la paga extra de junio de 2013.

**16.** El 31 de enero de 2013 la empresa dirigió comunicación al comité de empresa de Zalla en la que plasmó su oferta para alcanzar un acuerdo, indicando que estaba basada, con carácter general, en el acuerdo firmado el día anterior en Capellades, si bien con las necesarias modificaciones derivadas de que Zalla se encontraba sin actividad. La propuesta era del siguiente tenor: -Suspensión temporal de los contratos de la totalidad del personal de la planta durante un máximo de 6 meses dentro de 2013. - Cómputo del tiempo de suspensión de los contratos de trabajo como tiempo de trabajo a efectos del devengo de vacaciones y de la paga extra de junio de 2013. -Si los trabajadores liberan los inventarios de la planta, la empresa procedería a su venta y entrega a los clientes, comprometiéndose a destinar el importe obtenido de la venta al pago de las nóminas atrasadas.

En esta comunicación también se convocó al comité de empresa a una reunión al día siguiente, 1 de febrero de 2013, a partir de las 16 h. en Madrid. La empresa se haría cargo de gestionar y abonar los billetes de ida y



vuelta de los miembros del comité que decidieran acudir, así como de dos de sus asesores. Igualmente, para el caso de que prefirieran no desplazarse, puso a su disposición un número de teléfono gratuito en orden a mantener una reunión mediante conferencia telefónica, indicando que estarían disponibles a tal efecto a las 12 h. El comité no acudió a la reunión ni utilizó la vía telefónica alternativa.

**17** . La empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de ambos centros la finalización del período de consultas y su decisión de suspender los contratos, mediante la entrega de copia de la comunicación en este sentido dirigida a la autoridad laboral.

**18** . Los trabajadores de Zalla recibieron notificación de la empresa comunicándoles la suspensión de sus contratos, mediante carta fechada el 1-2-13.

**19** . El 2 de abril de 2013 la empresa solicitó declaración de concurso voluntario por insolvencia, ante el Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Bilbao.

**20** . El 3 de abril de 2013 tuvo lugar procedimiento de mediación ante el SIMA, finalizado sin acuerdo."

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de VIRTISU, S.L..

**SEXTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 19 de diciembre de 2013 se procedió a admitir el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar que debe ser procedente el recurso, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de diciembre de 2014, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. La principal cuestión debatida en el presente recurso de casación común consiste en determinar la validez o no de la negociación en período de consultas de una medida de suspensión colectiva de contratos de trabajo, efectuada separadamente en cada uno de los dos centros de trabajo de la empresa, precisamente, a iniciativa de los representantes de los trabajadores en ambos centros y concluida con acuerdo en uno de ellos aunque no en el otro.

2. Ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la Confederación Sindical ELA interpuso demanda de conflicto colectivo frente a la empresa "VIRTISU, SL" y frente a los representantes (3 de CCOO y 2 de UGT) de los trabajadores del centro de trabajo en la localidad de CAPELLADES (Barcelona), "siendo parte interesada", según se decía, la Central Sindical LAB, solicitando sentencia que "declare NULA o subsidiariamente INJUSTIFICADA la medida adoptada por la empresa VIRTISU, S. L. de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa de los centros de trabajo de Capellades (Barcelona) y Zalla (Vizcaya), con efectos del 01.02.2013, declarando la inmediata reanudación de los contratos de trabajo y condenando a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o en su caso al abono de las diferencias que procedan respecto al importe percibido en concepto de prestación por desempleo durante el período de suspensión".

En esencia, la demanda sostenía (1) que la negociación en el período de consultas se llevó a cabo por centros de trabajo, no globalmente, por lo que la suspensión contractual habría de declararse nula, (2) que la empresa no negoció de buena fe, y (3) que no concurrían las causas económicas y productivas aducidas por la empleadora.

3. La Sala de instancia, en la sentencia que es ahora objeto del presente recurso de casación común ( SAN 22-4-2013 , autos 82/13), acogió favorablemente la pretensión y declaró la nulidad de la medida de suspensión de todos los contratos en cuestión, por entender, muy en síntesis y reiterando así criterio anterior propio (por ejemplo, SAN 1-4-2013 , autos 17/13), que la disposición reglamentaria que viabilizaba la posibilidad de alcanzar acuerdos en unos centros de trabajo y en otros no incurría en ultra vires y que, por tanto, no cabía parcelar el período de consultas negociando por centros, declarando así la nulidad de la totalidad de la medida, tanto en el centro de trabajo de Barcelona (que había concluido con acuerdo) como en el de Vizcaya, sin que en ello incida que quienes instaron y llevaron la iniciativa de esa negociación por centros fueron los representantes de los trabajadores [añade la Sala de modo literal] "con la aquiescencia de la empresa, y es uno de los sindicatos presente en la negociación [ELA], que no solo no se opuso a ello sino que, como decimos, lo impulsó, el que lo utiliza para impugnar la medida que no dio el resultado por él esperado. Esta conducta es absolutamente reprochable y debería llamar a una seria reflexión ética, pero no empece [concluye] a que seamos deudores de nuestro criterio, asentado en la consideración de orden público que tiene la materia examinada".

4. Constituyen hechos relevantes para resolver las cuestiones que, como enseguida veremos, plantea el presente recurso, obtenidos todos ellos de la incuestionada y muy detallada relación fáctica de instancia, transcrita en los antecedentes de esta resolución, los siguientes:



- a) La empresa demandada tiene dos centros de trabajo, uno, con 77 trabajadores aproximadamente y 3 representantes de CCOO y 2 de UGT, en la localidad barcelonesa de Capellades, y otro, con 103 trabajadores, 6 representantes de ELA y 3 de LAB, en la vizcaína Zalla (hh. pp. 1º, 2º y 3º).
- b) Con fechas 17 y 18 de enero de 2013, la empresa comunicó a la representación de los trabajadores de los centros señalados la apertura de un período de consultas para la suspensión temporal de hasta 170 contratos de trabajo, aduciendo causas de carácter económico y productivo y precisando literalmente que "el procedimiento que se llevará a cabo consistirá en un único procedimiento, de carácter global con los representantes de los centros de trabajo afectados, adoptándose, en su caso, medidas globales para la totalidad de los trabajadores que respondan a criterios generales" (h. p. 7º).
- c) El 17 de enero de 2013 tuvo lugar en Bilbao la primera reunión del período de consultas, con asistencia del comité de empresa del centro de Zalla y asesores de los sindicatos ELA y LAB; en ella, la empresa entregó la documentación relacionada en el hecho probado 8º y la representación de los trabajadores planteó que -también literalmente- "Atendiendo al mejor interés de los comités de empresa de las dos plantas de producción, a razones de separación geográfica y ahorro de costes en la organización de las reuniones, se solicita por la parte social realizar la negociación por centros de trabajo". La empresa accedió a esta solicitud, de modo que la negociación se llevaría a cabo de manera diferenciada por centros de trabajo. Se acordó que las siguientes reuniones tendrían lugar el 22 y el 28 de enero de 2013, en el mismo lugar (h. p. 8º), aunque ninguna de ellas se llegó a celebrar por los motivos y circunstancias de las que dan cuenta los ordinales 9º, 11º y 12º de la declaración fáctica.
- d) El 18 de enero de 2013 tuvo lugar reunión del período de consultas en Capellades con el comité de empresa de dicho centro y asesores de CCOO y UGT; la representación de los trabajadores hizo el mismo planteamiento que en Vizcaya, solicitando a la empresa la negociación por centros de trabajo, a lo que la empresa accedió, acordándose que las siguientes reuniones se celebrarían los días 23 y 28 de enero de aquél año y en el mismo lugar; el 23 de enero de 2013 tuvo lugar la segunda reunión en Capellades, discutiéndose, entre otras cuestiones, la duración de la medida suspensiva y sus calendarios, aportando contrapropuestas los representantes de los trabajadores; el siguiente 30 de enero se celebró la tercera y última reunión, alcanzándose un preacuerdo, posteriormente ratificado en asamblea por los trabajadores del centro, pactándose la suspensión temporal de hasta 71 contratos de trabajo del mismo, conforme a las condiciones, períodos y términos establecidos en el Acuerdo, tal como se reflejan en el décimo quinto hecho probado (hh. pp. 10º, 13º, 15º).
- e) El 31 de enero de 2013, la empresa dirigió comunicación al comité de empresa de Zalla, en la que plasmó su oferta para alcanzar un acuerdo, indicando que estaba basada, con carácter general, en el acuerdo firmado el día anterior en Capellades, si bien con las necesarias modificaciones, y también se convocó a una reunión al día siguiente en Madrid, para la que la empresa se haría cargo de gestionar y abonar los billetes de ida y vuelta de los miembros del comité que decidieran acudir, así como dos de sus asesores; igualmente, para el caso de que prefirieran no desplazarse, la empresa puso a su disposición un número de teléfono gratuito en orden a mantener una reunión mediante conferencia telefónica, indicando que estarían disponibles a tal efecto a las 12 horas; el mencionado comité de empresa no acudió a la reunión ni utilizó la vía telefónica alternativa (h. p. 16º).
- f) La empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de ambos centros la finalización del período de consultas y su decisión de suspender los contratos, mediante la entrega de copia de la comunicación en este sentido dirigida a la autoridad laboral; los trabajadores de Zalla recibieron notificación de la empresa, comunicándoles la suspensión de sus contratos, mediante carta fechada el 1 de febrero de 2013 (hh. pp. 17º y 18º).
- g) El 2 de abril de 2013, la empresa solicitó declaración de concurso voluntario por insolvencia ante el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Bilbao (h. p. 19º).

5. Con base, pues, en los precedentes datos fácticos, la sentencia impugnada concluye estimando la demanda y declarando la nulidad de la medida empresarial por entender, muy en síntesis (sus razonamientos jurídicos ocupan más de ocho folios), como ya hemos anticipado, que el Reglamento aprobado por RD 1483/12, igual que su antecesor 801/11, incurre en ultra vires cuando contempla la posibilidad de negociación a nivel global o diferenciada por centros de trabajo (art. 19.2 ), y que no cabía, al entender de la Sala, parcelar el período de consultas negociando por centros de trabajo, pese a que efectúe la advertencia de orden ético que arriba hemos transcrito y "sin necesidad de pronunciarnos [concluye la Sala] sobre las restantes causas de pedir".

**SEGUNDO.-** 1. Frente a la resumida sentencia de instancia recurre la empleadora planteando dos motivos diferenciados de casación, precedidos de un relato que denominada "preliminar", en el que, en esencia, sintetiza gran parte de la versión histórica de instancia, aunque con interrogantes y comentarios propios que, en lo que



exceden de la declaración de hechos probados, no pueden tomarse en consideración por este Tribunal, sobre todo porque ni siquiera se intenta cualquier tipo de rectificación fáctica por la vía del art. 207.d) de la LRJS .

2. En el primero, amparado en el apartado e) del art. 207 de la LRJS , denuncia la infracción de los arts. 6.2 , 27.2 y 28.3 del RD 1483/2012, de 29 de octubre , en relación a la posibilidad de negociar diferenciadamente por centros de trabajo una medida de suspensión colectiva de contratos de trabajo, sosteniendo en sustancia que tal oportunidad se brinda por la disposición reglamentaria, que ni vulneraba ni excedía en ese punto la regulación legal del art. 47 del ET , en la redacción dada por el art. 13 de la Ley 3/2012 , vigente en el momento (enero de 2013) en que se inició el período de consultas.

3. El motivo debe tener favorable acogida porque, en efecto, el Reglamento aprobado por RD 1483/2012 no contrariaba ni excedía la regulación legal en lo referente al contenido y tramitación del período de consultas y a las posibilidades de constitución de la correspondiente comisión negociadora.

A este respecto, obviamente, hemos de partir de la previsión legal cuando, al contemplar específicamente la suspensión colectiva de contratos de trabajo, el art. 47 ET disponía, conforme a la redacción dada por el art. 13 de la Ley 3/2012 , vigente en la fecha en la que se inició la tramitación de la suspensión cuestionada, que (los subrayados son nuestros):

"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" (párrafo 5º).

"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** " (párrafo 11º).

Pero fue la propia Ley 3/2012 la que, bajo el título de "Facultades de desarrollo", estableció en su Disposición Final Decimonovena , que (también son nuestros los textos destacados):

"1. El Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el **desarrollo y ejecución** de lo establecido en esta Ley.

2. El Gobierno aprobará, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada **que desarrolle** lo establecido en ella, **con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas** , la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario".

4. Es esta última disposición, pues, la que contempla, por un lado, un mandato directo y expreso ("dictarán"), dirigido simultáneamente al Gobierno y a la titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para que "desarrollen" y "ejecuten" el contenido íntegro de la Ley. En segundo lugar, contiene otra encomienda más específica aún, dirigida ya sólo al Gobierno, para que en un plazo corto (un mes) apruebe, mediante real decreto, un nuevo reglamento procedimental sobre despidos, suspensiones contractuales y reducciones de jornada colectivos que "desarrolle" (ya no se habla de "ejecución") la propia Ley, añadiendo además que en el mismo habrá de dedicarse una "especial atención a los aspectos relativos al período de consultas".

5. Conforme a tradicional y consolidada jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Tribunal, intérprete natural sobre la materia, al menos en lo referente al control general y abstracto de la legalidad reglamentaria y sus trámites y sus requisitos de elaboración, los denominados "reglamentos independientes", esto es, los que no se hallan comprendidos en el ámbito de la reserva de Ley, se encuentran desvinculados de cualquier mandato o encomienda legal específica, tienen como límites los derivados de su propia naturaleza y no pueden modificar ni derogar el contenido de una ley, ni el contenido de otros reglamentos de mayor jerarquía, ni tampoco pueden limitar derechos subjetivos ni situaciones jurídicas adquiridas. Sin embargo, los "reglamentos ejecutivos" son aquéllos que desarrollan una Ley, o la complementan, exigiéndose respecto a ellos determinados controles previos que operan como garantía *ex ante* de objetividad, imparcialidad y de perfección técnica y acierto en su elaboración (por todas, STS3ª 4-11-2008, R. 191/07 , y las que en ella se citan).

6. Pues bien, esta Sala no comparte la solución alcanzada en este caso por la sentencia recurrida y, en consecuencia, no aprecia que el reglamento cuestionado incurra en una regulación ultra vires, es decir, en "extralimitación reglamentaria", porque, atendiendo al expreso mandato legal de desarrollo y ejecución de



lo establecido en el art. 47 ET , con indicación específica de que debería prestarse atención especial a los aspectos relativos al período de consultas, el Reglamento contempló la posibilidad, nunca impuesta, de que la negociación se llevara a cabo, cuando se tratara de despidos colectivo, "a nivel global o diferenciada por centros de trabajo" (art. 6.2 del Reglamento) y, en los casos de suspensiones y reducciones de jornada de igual naturaleza colectiva, respecto a la comunicación del inicio a la autoridad laboral, debería especificarse igualmente, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, "si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo" ( art. 19.2). Los arts. 27.2 y 28.3 del propio Reglamento, referido el primero al acta de constitución de la comisión negociadora y el segundo al régimen de adopción de acuerdos, establecen normas comunes similares respecto a los procedimientos de despido y de suspensión contractual y reducción de jornada colectivas.

Es cierto, como ponen de relieve los extensos y en buena medida acertados razonamientos que contiene la sentencia impugnada, que la regulación reglamentaria podría dar lugar a disfunciones y problemas de variada índole (tal vez por ello, tras el RD-Ley 11/2013, el propio legislador [ art. 9.Tres de la Ley 1/2014 ] ha excluido en la actualidad aquella modalidad de negociación), pero esas indeseables situaciones tienen más que ver con el mal uso que cabría hacerse de las oportunidades que ofrece el Reglamento (ausencia de buena fe en la negociación, fraude de ley o abuso de derecho por imposición empresarial de un determinado modo de negociación) que con ellas en sí y, por tanto, no es posible deducir de la Ley ( art. 47 ET ) una voluntad o un mandato claro y radical de exclusión de aquellas posibilidades y, sin duda por ello, como vimos, el Reglamento, precisamente en cumplimiento de la delegación que la propia Ley le hizo ( DF 19ª Ley 3/2012 ), optó legítimamente, igual que podría haber hecho lo contrario, por mantener, como ya disponía el Reglamento anterior (RD 801/2011), la eventualidad de negociar y acordar lo procedente por centros de trabajo.

7. Esa posibilidad de negociación y acuerdo por centros de trabajo en despido colectivo ha sido admitida por esta Sala para una situación analizada anterior a la vigencia del RD-Ley 11/2013 ( STS4ª, del Pleno, 20-5-2014, R. 166/13 ), confirmándose solamente la declaración de nulidad de los despidos colectivos de uno de los tres centros de trabajo implicados y negando la legitimidad de los representantes de ese centro para impugnar el acuerdo alcanzado en los otros dos. Y aunque en otro precedente propio ( STS4ª, también del Pleno, R. 24-6-2014, R.235/13 ) hemos confirmado una resolución dimanante, igual que en el caso anterior, del mismo órgano judicial, en la que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional también partía del *ultra vires* del Reglamento, nuestra decisión no se basaba en esa premisa sino, esencialmente, en el fraude de ley apreciable en la conducta empresarial. En esta última resolución de la Sala, aunque se dejan traslucir dudas sobre el exceso de la previsión reglamentaria, la solución desestimatoria del recurso empresarial, y la consecuente confirmación de la nulidad de la medida de suspensión colectiva, se funda no tanto en que dicha nulidad fuera una consecuencia directa u automática de la negociación por centros de trabajo, sino en que apreciamos fraude de ley en la decisión empresarial, primero, porque fue la empresa quien impuso ese modo parcelado de negociación y, segundo, porque (según dijimos de forma literal) ni siquiera "se ha negociado propiamente por centros, sino conjuntamente en los dos centros de Álava y separadamente en el centro de Laracha, lo que no estaba amparado ni tan siquiera por aquella norma reglamentaria, que [dice el TS] no permite negociar agrupadamente en algunos centros y separadamente en otros", máxime ["además", dice la sentencia] si lo que allí sucedía era que la empresa, como también resaltamos entonces de modo expreso, "trata de impedir la impugnación judicial de la medida, porque el comité intercentros de Vitoria y Urbina [eran tres los centros de trabajo implicados: Vitoria, Urbina y Laracha] no tienen implantación en el centro de Laracha...[y por ello] la decisión por centros tenía por objeto blindar [en fraude de ley] el control judicial de la medida..." (FJ 4º STS4ª 24-6-2014 ).

8. Es evidente que no es éste el caso que ahora nos ocupa porque, como la propia Sala de instancia se encarga de resaltar, la conducta del sindicato actor (ELA), auténtico impulsor de tal forma de negociación por centros de trabajo, es "absolutamente reprochable y debería llamar a una seria reflexión ética". Es decir, en definitiva, descartado el *ultra vires* en la regulación reglamentaria y descartado igualmente cualquier móvil torticero en la actuación empresarial, procede, de conformidad con lo que al respecto informa con acierto el preceptivo dictamen del Ministerio Fiscal, estimar el primer motivo del recurso y, sin necesidad de analizar el segundo, revocar la sentencia impugnada, devolviendo las actuaciones a la Sala de instancia para que se pronuncie sobre las restantes causas de pedir de la demanda.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por la representación procesal de VIRTISU, S.L., contra la sentencia dictada el 22 de abril de 2013 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos núm.



82/2013 , seguidos a instancia de CONFEDERACION SINDICAL ELA contra VIRTISU, S.L.; Jesús Manuel , Alexander , Bernabe , Domingo y Felix , en calidad de REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO SITO EN CAPELLADES (BARCELONA), sobre Conflicto Colectivo. Casamos y anulamos la sentencia recurrida, devolviendo las actuaciones a la Sala de instancia para que se pronuncie sobre las restantes causas de pedir de la demanda. Sin imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Luis Gilolmo Lopez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ