

Roj: **STS 3852/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3852**Id Cendoj: **28079140012015100524**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **16/09/2015**Nº de Recurso: **139/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **SAN 1170/2014,**  
**STS 3852/2015**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Septiembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación ordinaria interpuestos por la Sección Sindical del Sindicato "ESK en MERCEDES- BENZ, S.A.", representada y defendida por el Letrado Don Imanol Sáenz Mendizábal y por la Sección Sindical del Sindicato "ELA en MERCEDES- BENZ, S.A.", representada y defendida por el Letrado Don José María Mariñelarena Garciandia contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 20-marzo-2014 (autos acumulados 472/2013 y 485/2013), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de los Sindicatos ahora recurrentes contra la entidad "MERCEDES- BENZ ESPAÑA, S.A.", los Sindicatos "EKINTZA", "LAB", "UGT- EUSKADI", "CC.OO", "CGT", "FTC-BCN", "ESK", "USO" Y "ELA", los representantes de los COMITÉS DE EMPRESA de MERCEDES- BENZ en VITORIA y en BARCELONA y el MINISTERIO FISCAL.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido la entidad "MERCEDES- BENZ ESPAÑA, S.A.", representada y defendida por el Letrado Don Carlos Santolaya del Val, y el Sindicato "EKINTZA", representado y defendido por el Letrado Don José Esteban Armentia y el MINISTERIO FISCAL.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Fernando Salinas Molina**,

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación legal de la Sección Sindical del Sindicato "ESK en Mercedes Benz, S.A.", se formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, en las que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminó suplicando se dicte sentencia en la que se declare que: "*Se ha vulnerado la libertad sindical del sindicato ESK en su vertiente a la negociación colectiva y en consecuencia, que la decisión suspensiva impugnada sea considerada nula con las consecuencias legales inherentes de tales declaraciones ex art. 137 L*". Posteriormente se presentó otra demanda de conflicto colectivo por la representación legal de la Sección Sindical del Sindicato "ELA en Mercedes Benz, S.A." instando que se dictara sentencia declarando que "*la decisión suspensiva impugnada sea considerada injustificada con las consecuencias legales inherentes de tales declaraciones*". Los procesos fueron acumulados.

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

**TERCERO.-** Con fecha 20 de marzo de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "*Que debemos declarar y declaramos caducada la acción ejercitada*



por la Confederación Sindical ELA contra la decisión empresarial de suspensión colectiva de los contratos de trabajo sin examinar las cuestiones planteadas en la demanda formulada contra, la empresa Mercedes Benz España, S.A., Central Sindical ESK, Sindicato USO, LangileAbertzaleenBatzordeak (LAB), Sindicato Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT), Sindicato Comisiones Obreras (CCOO), Sindicato EKINTZA, Sindicato CGT, Comité de Empresa de Mercedes Benz Vitoria. Comité de empresa de Mercedes Benz Barcelona, Sindicato FTC -BCN (Mercedes Benz Barcelona). Y debemos desestimar y desestimamos la demanda formulada por sindicato ESK, actuando en representación de Sr. D. José Daniel Ramos Portugal representante de la Sección Sindical del Sindicato ESK en la empresa Mercedes Benz SA y miembro del Comité de empresa de la Planta de producción de la referida en Vitoria Gasteiz de impugnación del ERTE de suspensión colectiva de los contratos de trabajo contra la empresa Mercedes Benz España, S.A., siendo parte interesada en el procedimiento: Central Sindical ELA, Sindicato USO, LangileAbertzaleenBatzordeak (LAB), Sindicato Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT), Sindicato Comisiones Obreras (CCOO), Sindicato EKINTZA, Sindicato CGT, Comité de Empresa de Mercedes Benz Vitoria, Comité de empresa de Mercedes Benz Barcelona, Sindicato FTC -BCN (Mercedes Benz Barcelona), absolviendo a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda ".

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **Primero .-** Con fecha 17 de Octubre la Dirección de la Empresa comunicó, mediante reunión presencial y por correo electrónico, a la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de Vitoria y Barcelona la intención de iniciar un procedimiento de suspensión colectiva de contratos de trabajo que afectaría a trabajadores del centro de la Esparraguera- Barcelona y de Vitoria-Gasteiz. A estos efectos requiere a los Comités de empresa de Vitoria-Gasteiz y de Esparraguera para que, en el plazo máximo de siete días constituya la Comisión representativa, integrada por un máximo de 13 miembros, que actuarán como Comisión negociadora en el procedimiento de suspensión de contratos indicado y les cita para el día 24 de octubre de 2013 para comunicarles formalmente el inicio del período de consultas del procedimiento de suspensión colectiva de contratos de trabajo. Igualmente comunica su intención de iniciar, para finales del mes de Octubre de 2013, el periodo de consultas previsto para la tramitación del ERTE. **Segundo .-** En fecha 28 de octubre de 2013 la empresa demandada comunicó a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el inicio de la tramitación de un procedimiento colectivo de suspensión de contratos de trabajo que afectará a los centros de trabajo que la empresa tiene en Vitoria (Álava) y Esparraguera (Barcelona). A tal efecto acompaña la documentación pertinente, junto con acta firmada por la Comisión Negociadora dando por iniciado el período de consultas. Entre dicha documentación, se aporta memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento, memoria técnica de adaptación de instalaciones de producción a VS20, memoria técnica de la parada de Navidad 2013/2014 calendario de distribución de jornadas, el detalle de la distribución del personal de la empresa, desglosado por centros de trabajo así como los trabajadores afectados y no afectados por la medida suspensiva, criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos. **Tercero .-** El día 28 de octubre de 2013 tuvo lugar la reunión de inicio del período de consultas celebrada entre la Dirección de la Empresa y los Comités de empresa de Vitoria y Barcelona, representados por la Comisión negociadora designada por los representantes de los trabajadores en la que se hace constar, entre otras cuestiones, que ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad y legitimidad suficiente para negociar el presente procedimiento. Las causas motivadoras de esta suspensión colectiva de contratos de trabajo, al igual que sucedió en las paradas técnicas del mes de abril y en los meses de julio, agosto y septiembre de 2013, son causas técnicas, debido a las modificaciones que deben realizarse en las líneas de producción para adaptarlas a la fabricación de los nuevos vehículos. Se plantea por la empresa un Expediente de Regulación de Empleo temporal de suspensión de los contratos de trabajo por un período de 9 días en el caso de Vitoria y 8 días en el caso de Barcelona, en el período que va desde el día 16 hasta el 31 de diciembre de 2013 (excluyendo festivos). En dicha reunión, la empresa entrega a la Comisión negociadora la siguiente documentación: comunicación de apertura del período de consultas en la que se expresan las causas que motivan la suspensión de los contratos, igualmente se les solicita a los representantes que emitan el informe a que se refiere el artículo 64.5. a) y b) del ET, Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados en el último año, así como de los trabajadores afectados por la medida de suspensión. El detalle y la concreción de las medidas de suspensión de contratos que se pretenden realizar. Los criterios de designación de los trabajadores afectados por la suspensión. Memoria explicativa de las causas, así como los informes técnicos correspondientes. Calendarios previstos de suspensión. En dicha reunión, ESK señala que la Comisión Negociadora conformada por parte de los representantes de los trabajadores no está legalmente constituida porque se vulnera el artículo 41 .4 del ET y manifiesta que son el resto de los sindicatos quienes han incumplido dicho artículo por no dejar que ESK formara parte de la Comisión Negociadora. El sindicato CGT se suma a dicha manifestación. Finalmente, ambas partes pactan el calendario de reuniones del período de consultas que será el siguiente: próximas reuniones los días 30 de octubre y 4 de noviembre. La planta de Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz cuenta con una plantilla total de 3559 trabajadores y la planta de esparraguera-Barcelona con 146 trabajadores. La medida suspensiva afectaría a 3079 contratos en total, 98 en esparraguera (Barcelona) y 2981, la mayoría de ellos en Vitoria (País Vasco). **Cuarto .-** Constitución de la



comisión negociadora . La negociación fue llevada a cabo con los integrantes de los comités de empresa con los que contaban los dos centros de trabajo afectados, en proporción a la plantilla de los mismos. Así resultaron 12 miembros del comité empresa de Vitoria y 1 miembro del Comité de empresa de Esparraguera (Barcelona). No existe acta de constitución de la mesa negociadora, si bien se aportan correos electrónicos enviados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de ambos centros, según los cuales la mesa se constituyó en plazo y antes del inicio del período de consultas. Se reúne el Comité de empresa de Vitoria en fecha 18 de octubre de 2013. La mayoría del Comité UGT, ELA, LAB, CCOO, USO y EKINTZA en el que se manifiesta que han decidido, que la fórmula o mecanismo, para determinar la representatividad de la mesa negociadora, sea la suma de a plantillas de Vitoria y Barcelona dividido entre el número total de delegados a elegir (13). Total de trabajadores Vitoria más Barcelona 3646. Total de trabajadores de Vitoria 3500, le corresponden 12,48. Total de trabajadores de Barcelona 146, le corresponden 0,52. Es decir, Vitoria 12 delegados. Barcelona 1 delegado. La misma mayoría decide, repartir los delegados de Vitoria, en la misma proporción que en la negociación del convenio colectivo, y también solicitarán a la empresa, que los sindicatos no representados puedan participar en las reuniones, sin ser titulares de las mismas. (Descripción 83 y 84.) La Comisión negociadora del ERTE está compuesta por la parte social por 13 miembros de los cuales 12 son miembros del Comité de empresa de Vitoria y 1 miembro del Comité de Esparraguera .Los delegados de Vitoria se repartieron en la misma proporción que en la negociación del Convenio Colectivo de la empresa en el centro de trabajo de Vitoria, para los años 2011 a 2015. (Boletín oficial de Álava de 2/01/2012). En cuanto a la composición de la mesa negociadora por la parte social, los convocados y asistentes a la reunión celebrada ante la Inspección de Trabajo el día 15 de noviembre de 2013 declaran que para determinar la representatividad de la mesa negociadora, se procedió a la suma de las plantillas de Vitoria y Esparraguera, dividido entre el número de representantes a elegir (13), de tal forma que resultaron 12 miembros del comité de Vitoria y 1 miembro del comité de Esparraguera. La empresa aporta actas de las elecciones sindicales de las cuales resultaron los comités ahora existentes. En cuanto a las formaciones sindicales representadas, la comisión estaba integrada por: 4 miembros de UGT, 2 de LAB, 3 de ELA, 1 de EKINTZA, 1 de USO y 2 de CCOO. Como invitados a las reuniones, sin voto, intervinieron: 1 miembro de FTC-BCN, 1 de ESK, 1 de CGT, 1 de UGT-BCN. En las actas de las reuniones, los sindicatos ESK y CGT (ambos implantados en el comité de empresa de Vitoria con un miembro cada uno de un total de 27) invocan que el resto de sindicatos han vulnerado las reglas de constitución de la mesa negociadora del artículo 41.4, al excluirles de la composición de la misma. Según el presidente del comité de empresa de Vitoria, Don Santiago , en la formación de la comisión hubo que buscar y respetar los porcentajes de representatividad de las plantillas afectadas, teniendo que ceder su representatividad los dos sindicatos referidos los cuales son los menos implantados en el referido comité (un miembro cada uno del total de veintisiete), todos los presentes a la reunión manifiestan su conformidad con las reglas aplicadas para determinar la composición de la mesa negociadora, al igual que el presidente del comité de empresa de Esparraguera, Don Adolfo , el cual se manifiesta en iguales términos, en conversación telefónica mantenida con la funcionaria actuante. Quinto .- Desarrollo del período de consultas. En fecha 28 de octubre de 2013 se inicia el período de consultas, dentro del mismo se celebraron cuatro reuniones por videoconferencia los días 28 y 30 de octubre, y 4 y 7 de noviembre de 2013, finalizando en tal fecha el periodo de consultas "con Acuerdo" adoptado por el voto de la mayoría de los integrantes de la parte social (votan a favor ocho de los 13 integrantes de la Comisión negociadora, y en contra cinco de ellos). De las cuatro reuniones mantenidas se levantaron actas firmadas por todas las partes, cuyo contenido, obrando en autos, se da por reproducido. (Descripciones 11, 12,13, 14:15). Sexto.-contenido del Acuerdo. El acuerdo fue alcanzado con la conformidad de los miembros de la formaciones sindicales: UGT, CCOO, USO, EKINTZA y CCOO-BCN, (que reunían 8 de los 13 votos), y en el acta del acuerdo se recogía la disconformidad de las formaciones sindicales, ELA y LAB, que reunían 5 de los votos, junto con ESK y CGT que asisten como invitados. A modo de resumen el acuerdo recoge lo siguiente: -Se pacta un complemento de hasta el 80% del salario bruto de los conceptos de sueldo, antigüedad, prima de producción y prima de rendimiento de MOE y MOI, como indemnización compensatoria de la prestación por desempleo, abonándose las pagas extraordinarias y las vacaciones en su integridad. -Los trabajadores de 55 o más años, de Vitoria y Barcelona que se encuentren afectados por el ERE NUM000 , quedan al margen de la suspensión acordada. Se fija la duración de la aplicación de la medida suspensiva en nueve y ocho días laborables para los centros de Vitoria y Barcelona, respectivamente. -Se acuerda hacer uso de los 'saldos positivos', de los que dispusieran los trabajadores afectados en sus cuentas individuales de disfrute o de carácter colectivo de hasta menos veinticinco días, los mismos serian previamente consumidos. Junto con el acta se acompañan los calendarios definitivos con los días de suspensión en ambos centros de trabajo. El 8 de noviembre de 2013 la empresa notificó a los Comités de empresa de los centros afectados su decisión de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores afectados conforme a los calendarios orientativos de suspensión que nuevamente se acompañan a dicha comunicación. En fecha 11 de noviembre de 2013 la empresa notificó a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social su decisión de suspender los contratos de trabajo en los términos recogidos en el Acuerdo de fecha 7 de noviembre de 2013. Séptimo.- Causas. La empresa cuenta con cuatro centros de trabajo en Vitoria, Esparraguera, Madrid y Miralcampo. La empresa a su vez, depende de Daimler AG, sociedad alemana con delegaciones en todo el mundo. Mercedes-



*Benz tiene como actividad principal la fabricación y comercialización de vehículos. La dirección de Daímler Chrysler AG en Alemania, adoptó en su día la decisión de asignar a la planta de Mercedes-Benz en Vitoria la producción del nuevo vehículo NCV2 en exclusiva para todo el mundo, lo que supuso un aumento significativo de la capacidad industrial. En el año 1998 Mercedes-Benz decidió acometer un ambicioso proyecto industrial con importantes inversiones que superaron los 180.000 millones de pesetas para promover las nuevas Instalaciones, diseñar un nuevo producto y aumentar la capacidad productiva existente. Todo ello coincidió con la puesta en producción y lanzamiento al mercado en el año 2003 del actual vehículo CV2-Vlto y Viano). Durante el año 2013, la empresa y en concreto las plantas de Vitoria y Barcelona, han acometido un ambicioso plan de modificación de las infraestructuras, de los medios productivos y de las instalaciones para empezar a fabricar en 2014 el nuevo vehículo sucesor del actual Vito/Viano. El proyecto de fabricación del nuevo vehículo es conocido como VS20. Hasta la fecha, la empresa ha realizado dos paradas técnicas, la primera en el mes de abril de 2013 y la segunda en los meses de julio, agosto y septiembre de 2013. Al igual que en las paradas anteriores, la intención de la Empresa con el cambio de los sistemas y herramientas de producción es tratar de reutilizar al máximo posible las instalaciones con las que actualmente realiza la producción de Vito/Viano, de modo que las mismas, sean aprovechables para la fabricación del VS20. Como se refleja en los informes técnicos que la empresa acompaña a la memoria. La dirección de Daimler AG decidió adjudicar en exclusiva a la planta de Vitoria el proceso de fabricación para todo el mundo, del nuevo VS20, realizando unas inversiones de 170 millones de euros para instalaciones y gastos de lanzamiento del nuevo producto en la planta de Vitoria, y 310 millones de euros en troqueles y herramientas para dichos vehículos. Por todo ello, se hace necesaria la aplicación de una parada técnica de cuatro semanas de la producción a finales de 2013 y comienzos de 2014, tanto en la planta días hábiles en Vitoria y ocho días en Barcelona. Octavo .- Como consecuencia de las elecciones sindicales celebradas en la Planta de Vitoria el 25/11/2010 la constitución por número de votos obtenidos del Comité de empresa de Mercedes Benz Vitoria quedó de la siguiente manera: Colegio de Técnicos Administrativos Total de Electores 748 Votantes 571. Candidaturas y número de Votos UGT 287, CCOO 90, ELA 65, LAB 49, EKINTZA 45. Candidaturas y nº de puestos en el Comité, UGT 3, ELA 1, LAB 1, CCOO 1, EKINTZA 0. Colegio de Especialistas y no cualificados Total de Electores 2.430, Votantes 2.212. Candidaturas y número de votos, UGT 441, CCOO 135, ELA 506, LAB 314, EKINTZA 203, ESK 107, USO 124, CGT 104, CSI-F 103. Candidaturas y nº de puestos en el Comité, UGT 5, ELA 6, LAB 3, CCOO 2, EKINTZA 2, ESK 1, USO 1, CGT 1, CSI-F 0. Del sumatorio de lo anterior la actual constitución del Comité de empresa de Vitoria Gasteiz es la que sigue: UGT 8, ELA 7, LAB 4, CCOO 3, EKINTZA 2, ESK 1, USO 1, CGT 1. TOTAL 27. Por su parte la constitución del comité de Barcelona, según las elecciones de fecha 01/06/2011 es la que sigue: CCOO 6, FTC 2, UGT 1, Total 9. (Descripción número 11). Noveno.- En octubre de 2011 se aprobó el Convenio Colectivo de la empresa en el centro de trabajo de Vitoria, para los años 2011 a 2015. (Boletín oficial de Álava de 2/01/2012). Décimo .- En fecha 25 de noviembre de 2013 se emitió el preceptivo informe por la inspección de trabajo, cuyo contenido, obrando en autos (documento número ocho del expediente administrativo nº NUM001 ) se da por reproducido. Se han cumplido las previsiones legales".*

**QUINTO.-** Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don José María Mariñelarena Garcíandía, en nombre y representación de la Sección Sindical del Sindicato "ELA en Mercedes-Benz, S.A.", formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito de fecha de entrada 20 de mayo de 2014, articulándolo en el siguiente motivo: ÚNICO: Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.e) Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS ), se entiende por esta parte que por la sentencia se ha infringido el artículo 138.1 de la LRJS y el 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET ). Y por el Letrado Don Imanol Sáenz Mendizábal, en nombre y representación del representante legal de la Sección Sindical del Sindicato "ESK en Mercedes-Benz, S.A.", formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito de fecha de entrada 20 de mayo de 2014, articulándolo en el siguiente motivo: ÚNICO.- Se articula al amparo del art. 207.e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS ), por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables, se denuncia la infracción de los arts. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET ) tras la aprobación del Real Decreto Ley 11/2013 de 2 de agosto y el 37.1 de la Constitución Española (CE).

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, formalizándose únicamente por la entidad "Mercedes-Benz España, S.A." y por el Ministerio Fiscal, éste emitió informe en el sentido de considerar los recursos improcedentes, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de septiembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** En impugnación del Acuerdo alcanzado en fecha 7-noviembre-2013 al finalizar el periodo de consultas sobre suspensión temporal contratos ( art. 47 ET ) se formularon ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dos demandas de conflicto colectivo:



**a)** La primera de ellas (presentada el día 29-11-2013) por la Sección Sindical del Sindicato " ESK en Mercedes Benz, S.A. ", alegando, en esencia, vulneración del derecho de libertad sindical por no haber formado parte de la comisión representativa de los trabajadores en la comisión de negociadora e instando que se dictara sentencia en la que se declarara que " *Se ha vulnerado la libertad sindical del sindicato ESK en su vertiente a la negociación colectiva y, en consecuencia, que la decisión suspensiva impugnada sea considerada nula con las consecuencias legales inherentes de tales declaraciones ex art. 137 LRJS* ".

**b)** La segunda demanda, posteriormente acumulada a la anterior, fue presentada (en fecha 12-12-2013) por la Sección Sindical del Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. ", alegando que la empresa indica que concurren causas técnicas las que, a juicio del demandante, no existen y que de existir alguna causa sería la productiva no invocada por la empleadora, instando que se dictara sentencia declarando que " *la decisión suspensiva impugnada sea considerada injustificada con las consecuencias legales inherentes de tales declaraciones* ".

**2.-** La sentencia de la Audiencia Nacional ( SAN 20-marzo-2014 -autos acumulados 472/2013 y 485/2013), ahora impugnada en casación ordinaria por ambos Sindicatos demandantes, desestimó las pretensiones respectivamente formuladas en las demandas, y, en concreto la segunda por entender caducada la acción ejercitada. Destaquemos, en esencia, los hechos declarados probados más directamente relacionados con la decisión adoptada sobre cada una de las pretensiones actoras:

**a)** Sobre la pretensión del Sindicato " ESK en Mercedes Benz, S.A. ", constan como datos fácticos esenciales que << *Con fecha 17 de Octubre la Dirección de la Empresa comunicó ... a la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de Vitoria y Barcelona la intención de iniciar un procedimiento de suspensión colectiva de contratos de trabajo que afectaría a trabajadores del centro de la Esparraguera- Barcelona y de Vitoria-Gasteiz. A estos efectos requiere a los Comités de empresa de Vitoria-Gasteiz y de Esparraguera para que, en el plazo máximo de siete días constituya la Comisión representativa, integrada por un máximo de 13 miembros, que actuarán como Comisión negociadora en el procedimiento de suspensión de contratos indicado ...* >> (HP 1º); que << *El día 28 de octubre de 2013 tuvo lugar la reunión de inicio del período de consultas celebrada entre la Dirección de la Empresa y los Comités de empresa de Vitoria y Barcelona, representados por la Comisión negociadora designada por los representantes de los trabajadores en la que se hace constar, entre otras cuestiones, que ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad y legitimidad suficiente para negociar el presente procedimiento* >> (HP 3º); que << *Constitución de la comisión negociadora. La negociación fue llevada a cabo con los integrantes de los comités de empresa con los que contaban los dos centros de trabajo afectados, en proporción a la plantilla de los mismos. Así resultaron 12 miembros del comité empresa de Vitoria y 1 miembro del Comité de empresa de Esparraguera (Barcelona) ... Se reúne el Comité de empresa de Vitoria en fecha 18 de octubre de 2013. La mayoría del Comité UGT, ELA, LAB, CCOO, USO y EKINTZA en el que se manifiesta que han decidido, que la fórmula o mecanismo, para determinar la representatividad de la mesa negociadora, sea la suma de a plantillas de Vitoria y Barcelona dividido entre el número total de delegados a elegir (13). Total de trabajadores Vitoria más Barcelona 3646. Total de trabajadores de Vitoria 3500, le corresponden 12,48. Total de trabajadores de Barcelona 146, le corresponden 0,52. Es decir, Vitoria 12 delegados. Barcelona 1 delegado. La misma mayoría decide, repartir los delegados de Vitoria, en la misma proporción que en la negociación del convenio colectivo, y también solicitarán a la empresa, que los sindicatos no representados puedan participar en las reuniones, sin ser titulares de las mismas ... En cuanto a la composición de la mesa negociadora por la parte social, los convocados y asistentes a la reunión celebrada ante la Inspección de Trabajo el día 15 de noviembre de 2013 declaran que para determinar la representatividad de la mesa negociadora, se procedió a la suma de las plantillas de Vitoria y Esparraguera, dividido entre el número de representantes a elegir (13), de tal forma que resultaron 12 miembros del comité de Vitoria y 1 miembro del comité de Esparraguera ... En cuanto a las formaciones sindicales representadas, la comisión estaba integrada por: 4 miembros de UGT, 2 de LAB, 3 de ELA, 1 de EKINTZA, 1 de USO y 2 de CCOO. Como invitados a las reuniones, sin voto, intervinieron: 1 miembro de FTC-BCN, 1 de ESK. 1 de CGT, 1 de UGT- BCN. En las actas de las reuniones, los sindicatos ESK y CGT (ambos implantados en el comité de empresa de Vitoria con un miembro cada uno de un total de 27) invocan que el resto de sindicatos han vulnerado las reglas de constitución de la mesa negociadora del artículo 41.4, al excluirles de la composición de la misma. Según el presidente del comité de empresa de Vitoria ..., en la formación de la comisión hubo que buscar y respetar los porcentajes de representatividad de las plantillas afectadas, teniendo que ceder su representatividad los dos sindicatos referidos los cuales son los menos implantados en el referido comité (un miembro cada uno del total de veintisiete), todos los presentes a la reunión manifiestan su conformidad con las reglas aplicadas para determinar la composición de la mesa negociadora, al igual que el presidente del comité de empresa de Esparraguera ... el cual se manifiesta en iguales términos ...>> (HP 4º); que <<... En fecha 28 de octubre de 2013 se inicia el período de consultas, dentro del mismo se celebraron cuatro reuniones ... y 7 de noviembre de 2013, finalizando en tal fecha el periodo de consultas "con Acuerdo" adoptado por el voto de la mayoría de los integrantes de la parte social (votan a favor ocho de los 13 integrantes de la Comisión negociadora, y en contra cinco de ellos) ...>> (HP 5º); que << *El acuerdo fue alcanzado con la conformidad de los**



miembros de la formaciones sindicales: UGT, CCOO, USO, EKINTZA y CCOO-BCN, (que reunían 8 de los 13 votos), y en el acta del acuerdo se recogía la disconformidad de las formaciones sindicales, ELA y LAB, que reunían 5 de los votos, junto con ESK y CGT que asisten como invitados ... >> (HP 6º); y que << Como consecuencia de las elecciones sindicales celebradas en la Planta de Vitoria el 25/11/2010, la constitución por número de votos obtenidos del Comité de empresa de Mercedes Benz Vitoria quedó de la siguiente manera: Colegio de Técnicos Administrativos ... Colegio de Especialistas y no cualificados Total de Electores 2.430, Votantes 2.212. Candidaturas y número de votos, UGT 441, CCOO 135, ELA 506, LAB 314, EKINTZA 203, ESK 107, USO 124, CGT 104, CSI-F 103 ... la actual constitución del Comité de empresa de Vitoria Gasteiz es la que sigue: UGT 8, ELA 7, LAB 4, CCOO 3, EKINTZA 2, ESK 1, USO 1, CGT 1. TOTAL 27. Por su parte la constitución del comité de Barcelona, según las elecciones de fecha 01/06/2011 es la que sigue: CCOO 6, FTC 2, UGT 1, Total 9 ...>> (HP 8º).

**b)** Sobre la desestimación por caducidad, como veremos, de la acción formulada por el Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. ", constan como datos fácticos esenciales que <<Con fecha 17 de Octubre la Dirección de la Empresa comunicó ... a la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de Vitoria y Barcelona la intención de iniciar un procedimiento de suspensión colectiva de contratos de trabajo que afectaría a trabajadores del centro de la Esparraguera- Barcelona y de Vitoria- Gasteiz ...>> (HP 1º); que <<... En fecha 28 de octubre de 2013 se inicia el período de consultas, dentro del mismo se celebraron cuatro reuniones ... y 7 de noviembre de 2013, finalizando en tal fecha el periodo de consultas "con Acuerdo" adoptado por el voto de la mayoría de los integrantes de la parte social (votan a favor ocho de los 13 integrantes de la Comisión negociadora, y en contra cinco de ellos) ...>> (HP 5º); que << El acuerdo fue alcanzado con la conformidad de los miembros de la formaciones sindicales: UGT, CCOO, USO, EKINTZA y CCOO-BCN, (que reunían 8 de los 13 votos), y en el acta del acuerdo se recogía la disconformidad de las formaciones sindicales, ELA y LAB, que reunían 5 de los votos, junto con ESK y CGT que asisten como invitados ... >> y que <<... El 8 de noviembre de 2013 la empresa notificó a los Comités de empresa de los centros afectados su decisión de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores afectados conforme a los calendarios orientativos de suspensión que nuevamente se acompañan a dicha comunicación. En fecha 11 de noviembre de 2013 la empresa notificó a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social su decisión de suspender los contratos de trabajo en los términos recogidos en el Acuerdo de fecha 7 de noviembre de 2013 >> (HP 6º).

**SEGUNDO.- 1.-** El recurso de casación ordinario formulado por el Sindicato " ESK en Mercedes Benz, S.A. ", sin pretender la modificación de los hechos declarados probados de la sentencia de instancia impugnada, se articula por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), denunciando infracción de los arts. 41.4 ET (reformado por RDL 11/2013 de 2 de agosto) y 37.1 CE (" *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios* ").

**2.-** Para la solución jurídica de la cuestión suscitada, – relativa a la composición de la comisión representativa de los trabajadores en la Comisión negociadora en el periodo de consultas tratándose de suspensiones temporales de contratos de trabajo ( art. 47 ET )–, debe tenerse, esencialmente, en cuenta, lo preceptuado en el art. 47.1. párrafos V a VIII ET (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) en relación con el art. 41.4. párrafos I a IV ET (en redacciones dadas por Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, en vigor desde el 04-08-2013):

**a)** " *La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes* "; " *La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo* "; " *La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días* "; y " *Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración* " ( art. 47.1. párrafos V a VIII ET );

**b)** " *Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de*



un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores... La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes"; " La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a 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 de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados "; " En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas: **a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo**, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos 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 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 - **b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá: En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.- En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas: **1.ª** Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.- **2.ª** Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.- En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.- **3.ª** Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen "; " En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen "; " La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas ..." y " Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración " ( art. 41.4. párrafos I a IV ET ).

**3.-** En el presente caso, conforme a los hechos declarados probados de la sentencia de instancia cuya modificación no ha sido instada en relación con la normativa aplicable, resulta que:

**a)** La consulta para la suspensión temporal de los contratos de trabajo ex art. 47.1 ET debía llevarse a cabo en una única comisión negociadora, y al existir dos centros de trabajo afectados (el de Vitoria-Gasteiz y el de Esparraguera en la provincia de Barcelona) debía quedar circunscrita a dichos centros afectados y estar constituida por un máximo de trece miembros en representación de los trabajadores;

**b)** No existe Comité intercentros y ambos centros de trabajo afectados, – con plantillas, respectivamente, de 3.500 trabajadores el de Vitoria-Gasteiz y de 146 trabajadores el de Esparraguera –, cuentan con representantes legales de los trabajadores integrados en los respectivos Comités de Empresa; y, en concreto el Comité de Vitoria-Gasteiz estaba constituido por 27 miembros ( UGT 8, ELA 7, LAB 4, CCOO 3, EKINTZA 2, ESK 1, USO 1, CGT 1 ), de ellos, por tanto, solamente uno de Sindicato ESK ahora recurrente, – debiendo destacarse que en las elecciones sindicales que dieron lugar a tal Comité de Vitoria, los sindicatos ESK, USO y CGT obtuvieron



únicamente votos en el Colegio de especialistas y no cualificados y de un total de 2.212 votantes efectivos, ESK obtuvo 107 votos, USO 124 votos y CGT 104 votos –; y el Comité de Esparraguera estaba constituido por 9 miembros ( CCOO 6, FTC 2, UGT 1 ), de ellos ninguno del recurrente Sindicato ESK;

**c)** No consta que las secciones sindicales que tenían la representación mayoritaria en los comités de empresa de los centros de trabajo afectados hubieren acordado intervenir como interlocutoras ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas en representación de todos los trabajadores de los centros afectados;

**d)** A falta de la referida intervención de las secciones sindicales y ante la inexistencia de comité intercentros, contando todos los centros afectados por el procedimiento con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa de los trabajadores deberá estar integrada por dichos representantes, pero si, como acontece en el presente caso, " *si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen* ";

**e)** En el presente caso, los miembros de ambos Comités de empresa afectados acordaron distribuir los 13 puestos máximos de la comisión representativa de los trabajadores en la Comisión negociadora en el periodo de consultas en atención a la respectiva plantilla de los centros de trabajo (sumando el total de trabajadores de ambos centros y dividiéndolo entre los 13 puestos a cubrir), resultando 12 miembros del Comité de Vitoria-Gasteiz y 1 miembro del Comité de Esparraguera, y, en cuanto al Sindicato recurrente afecta, se acordó por mayoría repartir los delegados de Vitoria en la misma proporción que en la negociación del convenio colectivo del centro de trabajo de Vitoria para los años 2011 a 2015; y

**f)** En definitiva, la comisión representativa de los trabajadores en la Comisión negociadora, compuesta de 13 miembros, quedó constituida por 4 miembros de UGT (entre ambos Comités tenía 9 miembros, 8 en Vitoria y 1 en Esparraguera), 3 de ELA (en el Comité de Vitoria tenía 7 miembros), 2 de LAB (en el Comité de Vitoria tenía 4 miembros), 2 de CCOO (entre ambos Comités tenía 9 miembros, 3 en Vitoria y 6 en Esparraguera), 1 de EKINTZA (en el Comité de Vitoria tenía 2 miembros), 1 de USO (en el Comité de Vitoria tenía 1 miembro), y como invitados a las reuniones, sin voto, intervinieron 1 miembro de FTC-BCN (en el Comité de Esparraguera tenía 2 miembros), 1 de ESK (en el Comité de Vitoria tenía 1 miembro) y 1 de CGT (en el Comité de Vitoria tenía 1 miembro).

**4.-** El Ministerio Fiscal en su informe propone la desestimación del recurso formulado por el Sindicato " ESK en Mercedes Benz, S.A. " y la confirmación de la sentencia de instancia, que sobre extremo razona, en esencia, que <<... la Comisión negociadora del ERTE está compuesta por la parte social por 13 miembros de los cuales 12 son miembros del Comité de empresa de Vitoria y 1 miembro del Comité de Esparraguera, los delegados de Vitoria se repartieron en la misma proporción que en la negociación del Convenio Colectivo de la empresa en el centro de trabajo de Vitoria, para los años 2011 a 2015. La constitución de la Comisión negociadora fue suscrita por UGT, ELA, LAB, CCOO, USO y EKINTZA quienes representaban nada menos que el 92,59% de los representantes unitarios de la empresa y sumaban 2259 votos de un total de 2783 votantes, es decir, el 81,17% de los votos, en consecuentemente a la mayoría de los trabajadores de la empresa como exige el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, estaban legitimados para negociar y concluir el periodo de consultas y no puede sostenerse que el sindicato ESK implantado en el Comité de empresa de Vitoria con un miembro de un total de 27 y con 107 votos obtenidos en las elecciones sindicales de un total de 2783 votantes (que representaba el 3,84%) pudiera alterar el acuerdo de los Comités de empresa de los dos centros de trabajo afectados que decidieron elegir entre los miembros del Comité de empresa, dado que la suma de los mismos superaba el máximo de 13, a los integrantes de la Comisión negociadora en proporción al número de trabajadores que representan, y además, la composición de la Comisión negociadora no es arbitraria ni caprichosa sino que responde a la más objetiva regla de proporcionalidad según los resultados de las elecciones sindicales antes expuestos >> y que << En definitiva, no cabe entender vulnerado el derecho a la libertad sindical del sindicato accionante en su vertiente del derecho a la negociación colectiva ni la declaración de nulidad de la decisión suspensiva acordada porque la presencia en el Comité de empresa no genera un derecho automático e incondicional a formar parte de la Comisión negociadora en el período de consultas de un ERTE, sino que hay que aplicar las reglas contenidas en el artículo 41.4 ET al cual remite el artículo 26 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en la redacción dada por la disposición final 4.6 del RDL 11/2013 de 2 de agosto, que regula la interlocución durante el periodo de consultas >>.

**5.** - De lo expuesto se deduce que, en el presente caso, a falta de acuerdo de intervención de las secciones sindicales que tenían la representación mayoritaria en los comités de empresa de los centros de trabajo afectados para actuar como interlocutoras ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas en representación de todos los trabajadores de los centros afectados y ante la inexistencia de comité intercentros, al contar todos los centros afectados por el procedimiento con representantes legales de los trabajadores,





la comisión representativa de los trabajadores debía estar integrada por dichos representantes; pero, como acontece en el presente caso, " *si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen*". En consecuencia, resulta ajustada a Derecho, no infringiendo el art. 47.1. párrafos V a VIII ET en relación con el art. 41.4. párrafos I a IV ET (en redacciones dadas por Real Decreto-ley 11/2013), la decisión de dichos Comités de empresa sobre la forma de elección entre ellos a un máximo de trece miembros de comisión representativa de los trabajadores en el periodo de consultas, en proporción al número de trabajadores que representen, consistente en distribuir tales puestos en atención a la respectiva plantilla de los centros de trabajo (sumando el total de trabajadores de ambos centros y dividiéndolo entre los 13 puestos a cubrir), resultando 12 miembros del Comité de Vitoria- Gasteiz y 1 miembro del Comité de Esparraguera, y, luego, como criterio complementario subsidiario, se acordó por mayoría repartir los delegados de Vitoria en la misma proporción que en la negociación del convenio colectivo del centro de trabajo de Vitoria para los años 2011 a 2015, pues tal forma de distribución no cabe entender que infrinja las normas citadas, -- ni derivadamente tampoco el invocado derecho de libertad sindical a través del derecho de negociación colectiva ex art. 37.1 CE --, tanto más cuanto si se hubiere acudido a otros criterios subsidiarios como el relativo al número de votos obtenidos en las elecciones sindicales que dieron lugar a la composición del Comité de Vitoria-Gasteiz resulta que también el Sindicato ahora recurrente obtuvo menos votos (107 votos) que USO (124 votos), único Sindicato que con un miembro en el Comité de Vitoria obtiene un puesto en la comisión representativa de los trabajadores en el periodo de consultas. Destáquese, finalmente, que el Sindicato recurrente no propone un concreto criterio de distribución conforme a las abstractas reglas de proporcionalidad que formula y que el Comité de Vitoria-Gasteiz estaba constituido por 27 miembros y de ellos solamente uno de Sindicato ahora recurrente.

**6.-** Procede, en consecuencia, la desestimación del recurso de casación ordinario formulado por el Sindicato " *ESK en Mercedes Benz, S.A.*"; sin costas ( art. 235.2 LRJS ).

**TERCERO.- 1.-** El recurso de casación ordinario formulado por el Sindicato " *ELA en Mercedes Benz, S.A.*", sin pretender tampoco la modificación de los hechos declarados probados de la sentencia de instancia impugnada, se articula por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS, denunciando infracción de los arts. 41 ET y 138.1 LRJS.

**2.-** Para la solución jurídica de la cuestión suscitada, -- relativa a la determinación del " *dies a quo* " para el cómputo de los veinte días hábiles previstos legalmente para materializar la acción frente al ERTE --, debe tenerse, esencialmente, en cuenta, el art. 41.5 ET (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) (reformado por RDL 11/2013 de 2 de agosto), el art. 47.1 párrafos X y XIII a XVI ET y el art. 59.1, 3 y 4 ET (prescripción y caducidad), todos ellos en relación con los arts. 138.1 LRJS (modalidad procesal de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada) y 153.1 LRJS (Del proceso de conflictos colectivos):

**a)** " *La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.- Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución* " ( art. 41.5 ET ).

**b)** " *Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión "; " Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo "; " Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan "; " La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo "; y " Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada ... Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos*



en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución " ( art. 47.1 párrafos X y XIII a XVI ET ).

**c)** " Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación "; " El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.- El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente "; y " Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas " ( art. 59.1 , 3 y 4 ET ).

**d)** " El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 , 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores . La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores , plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores " ( art. 138.1 LRJS ).

**e)** En la modalidad procesal de conflictos colectivos, se contempla específicamente que "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores ..." ( art. 153.1 LRJS ).

**3.-** En el presente caso, conforme a los hechos declarados probados de la sentencia de instancia cuya modificación no ha sido instada en relación con la normativa aplicable, resulta que:

**a)** El periodo de consultas, como se refleja en el acta de su última sesión del día 07-11-2013, finalizando en tal fecha con Acuerdo, adoptado por el voto de la mayoría de los integrantes de la parte social; votando a favor ocho de los 13 integrantes de la Comisión negociadora (UGT, CCOO, USO, EKINTZA y CCOO-BCN que reunían 8 de los 13 votos) y en contra cinco de ellos (ELA y LAB, que reunían 5 de los votos). Por tanto ese día ya conocían el Acuerdo los miembros del Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. " ahora recurrente.

**b)** Con posterioridad la empleadora, el día 08-11-2013 notificó a los Comités de empresa de los dos centros afectados (en los que estaban integrados los miembros de la Comisión negociadora en representación de los trabajadores, como se ha visto anteriormente) su decisión de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores y el día 11-11-2013 notificó a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social su decisión de suspender los contratos de trabajo en los términos recogidos en el Acuerdo de fecha 07-11-2013.

**c)** La demanda de conflicto colectivo se presentó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por el Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. " el día 12-12-2013.

**d)** Conforme a la normativa sustantiva y procesal expuesta, el proceso individual/colectivo se iniciará por demanda de los trabajadores/sindicatos afectados por la decisión empresarial, la que deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes (Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos) a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes; el plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación.

**e)** Obsérvese que, por deficiencias normativas, no se distingue a los efectos de inicio del cómputo del plazo de impugnación cuando se trata, entre otros, de suspensión temporal de contratos de trabajo ex art. 47.1 ET , entre el supuesto en que el período de consultas haya finalizado sin acuerdo o con acuerdo, pareciendo que siempre se está exigiendo una concreta decisión empresarial unilateral posterior, la que resulta innecesaria cuando existe un acuerdo al vincular el mismo a ambas partes intervinientes en la negociación que concluye con dicho acuerdo; por lo que parece adecuado entender que, como regla y especialmente cuanto como



ahora acontece el Sindicato impugnante estuvo presente en la conclusión del acuerdo, la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas. Por lo que entre el día siguiente a la fecha del Acuerdo alcanzado (07-11-2013) - o incluso aunque hipotéticamente se tomara en este caso como referencia la fecha del días siguiente a la notificación del Acuerdo a los Comités de empresa de los dos centros afectados (08-11-2013) -, y la fecha de presentación de la demanda (12-12-2013), trascurrieron más de veinte días hábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos) lo que comporta la caducidad de la acción impugnatoria.

f) Dicha deficiencia normativa que se contenía también en el supuesto análogo de impugnación de despidos colectivos ex art. 124 LRJS al no distinguirse tampoco los supuestos de que el periodo de consultas finalizara sin acuerdo o con acuerdo en la redacción del precepto dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (" *La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores* " - art. 124.5), fue corregida a partir de la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio ( art. 124.6) y se mantiene en las posteriores reformas del citado precepto procesal efectuadas por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, preceptuándose que " *La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo* " ( art. 124.6 LRJS ). Reforma normativa que, entendemos, refuerza la solución adoptada en el presente caso.

4.- El Ministerio Fiscal en su informe propone la desestimación del recurso formulado por el Sindicato " *ELA en Mercedes Benz, S.A.* ", argumentando que no se ha pedido la modificación de hechos probados y que las manifestaciones del recurrente constituyen meras aportaciones subjetivas carentes de sustrato real, instando la confirmación de la sentencia de instancia, que sobre extremo razona, en esencia, que <<... *Se declara probado que el Acuerdo impugnado trae causa en el periodo de consultas, seguido entre la empresa demandada y los representantes legales de los trabajadores que finalizó con Acuerdo de fecha 7 de noviembre de 2013, en el acta del acuerdo se recogía la disconformidad de las formaciones sindicales, ELA y LAB, que reunían 5 de los votos, junto con ESK y CGT que asisten como invitados. El Acuerdo se notificó a los representantes legales de los trabajadores el día 8 de noviembre de 2013 y a la Autoridad Laboral el día 11 de noviembre de 2013 y habiéndose interpuesto la demanda el día 12 de diciembre de 2013-el día 23 desde la notificación de la medida-o incluso el día 24 desde la fecha del Acuerdo alcanzado en la última reunión del período de consultas en la que estuvo presente ELA, es de aplicación el artículo 59.4 del ET y 138.1 LRJS que prevén un plazo de caducidad de 20 días hábiles, siguientes a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización del periodo de consultas y debe declararse caducada la acción ejercitada por la Confederación Sindical ELA* >>.

5. - La jurisprudencia de esta Sala, aun refiriéndose al supuesto análogo de un proceso de consultas en despido colectivo finalizado con acuerdo ( art. 124 LRJS ), concluye en su STS/IV 22-abril-2015 ( rco 14/2014 , Pleno), - en un supuesto en el que, conforme a los inalterados HPs de la sentencia de instancia, " *La comisión se reunió los días 20-04 ; 7 , 14 , 22 , 27 y 28-05-2013 , fecha en la que se alcanzó acuerdo, suscrito por todas las secciones sindicales, salvo UOB y CGT " y " El 29-05-2013 la empresa demandada notificó a la DGE la finalización con acuerdo del período de consultas* " -, argumenta que <<.. *a los efectos de dar respuesta al núcleo esencial del recurso, que no es otro que el de la determinación del "dies a quo" para el cómputo del plazo de caducidad de la acción, para el que ... resulta irrelevante el dato de la fecha de la notificación de los acuerdos a la Dirección General de Empleo* >>, que << *La sentencia recurrida parte de la fecha del acuerdo, el 28 de mayo de 2013, para declarar caducada la acción. Con ello interpreta literalmente el art. 124.6 LRJS , el cual fija el inicio del cómputo de los 20 días en la fecha del acuerdo.- Ciertamente, el acuerdo que puso fin al periodo de consultas es de 28 de mayo, sin que se cuestione aquí que la parte actora fue notificada del mismo. En consecuencia, no cabe duda alguna de que, en el momento de interposición de la demanda, habían transcurrido con creces los 20 días en cuestión, incluido el día hábil siguiente al que se refiere el antes mencionado art. 45.1 LRJS .- En concreto, descontando los sábados y domingos -únicos festivos del periodo-, el 5 de julio de 2013 era el 28º día hábil siguiente al acuerdo* >> y concluyendo que << *Por ello, hemos de coincidir con el criterio adoptado por la Sala de instancia pues, ceñidos al procedimiento del despido colectivo, no puede dudarse de que el periodo de consultas terminó con el acuerdo alcanzado el día 28 de mayo de 2013 y la acción de impugnación ejercitada lo es de dicho despido, por lo que para ello la parte impugnante está sometida a lo dispuesto en el indicado párrafo 6 del art. 124 LRJS , de suerte que el plazo para la interposición de la demanda comenzaba a correr desde la fecha en que el acuerdo fue adoptado con pleno conocimiento de quien ahora lo impugna, sin discusión sobre la coincidencia de ese momento con el de su notificación a la parte demandante* >>.

6.- Procede, en consecuencia, la desestimación del recurso de casación ordinario formulado por el Sindicato " *ELA en Mercedes Benz, S.A.* "; sin costas ( art. 235.2 LRJS ).



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

### FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación ordinaria interpuestos por la Sección Sindical del Sindicato "ESK en MERCEDES- BENZ, S.A." y por la Sección Sindical del Sindicato "ELA en MERCEDES- BENZ, S.A.", contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 20-marzo-2014 (autos acumulados 472/2013 y 485/2013), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de los Sindicatos ahora recurrentes contra la entidad "MERCEDES- BENZ ESPAÑA, S.A.", los Sindicatos "EKINTZA", "LAB", "UGT-EUSKADI", "CC.OO", "CGT", "FTC-BCN", "ESK", "USO" Y "ELA", los representantes de los COMITÉS DE EMPRESA de MERCEDES- BENZ en VITORIA y en BARCELONA y el MINISTERIO FISCAL. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ,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. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ