

DEMANDA N.º: Procedimiento de **SENTENCIA N.º:** 1511/2022
instancia 7/2022
NIG PV: 00.01.4-22/000036
NIG CGPJ: 48020.34.4-2022/0000036

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a doce de julio de 2022 .

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./as. D./D.^a PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D. JUAN CARLOS BENITO- BUTRÓN y D. JOSÉ FÉLIZ LAJO GONZÁLEZ, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

Vistos los presentes autos n.º 7/2022, los autos n.º 8/22 y los autos n.º 9/22 sobre DEMANDA, en los que han intervenido, como parte demandante SINDICATO LAB, LA CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, Y LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI, respectivamente, y como parte demandada ALCONZA BERANGO S.L., IRIZAR S.COOP., IRIZAR E-MOBILITI S.L., INTERNACIONAL HISPACOLD S.A, MASATS S.A, JEMA ENERGY S.A., DATIK INFORMACION INTELIGENTE S.L, ELA, CCOO, COMITE DE EMPRESA DE ALCONZA BERANGO S.L., IRIZAR S. COOP, IRIZAR E-MOBILITY SL, LAB, FONDO DE GARANTIA SALARIAL, MINISTERIO FISCAL, CENTRAL SINDICAL LAB y COMITE DE EMPRESA DE ALCONZA BERGANGO SL.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- El pasado veintiocho de abril la letrada doña Nerea Lekue Tolosa, en nombre y representación del **SINDICATO LAB**, presentó un escrito en el que interponía demanda de **DESPIDO COLECTIVO** frente a **ALCONZA BERANGO, S.L., IRIZAR, S. COOP., IRIZAR E-MOBILITY, S.L., INTERNACIONAL HISPACOLD, S.A, MASATS, S.A, JEMA**

ENERGY, S.A., DATIK INFORMACION INTELIGENTE, S.L., siendo parte interesada los sindicatos **ELA** y **CCOO**, y con la intervención del **MINISTERIO FISCAL**, que se registró con el número **7/22**. Se designó Magistrado Ponente al Ilmo. Sr. **D. PABLO SESMA DE LUIS**. Posteriormente, se amplió la demanda frente al **COMITÉ DE EMPRESA DE ALCONZA BERANGO, S.L.**

El día cuatro de mayo la letrada doña Izaskun Gana Goikouria, en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA**, presentó un escrito en el que interponía demanda de **DESPIDO COLECTIVO** frente a **ALCONZA BERANGO, S.L., IRIZAR, S. COOP., IRIZAR E-MOBILITY, S.L., INTERNACIONAL HISPACOLD, S.A, JEMA ENERGY, S.A., LAB** y **CCOO**, siendo parte interesada el **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL** y con la intervención del **MINISTERIO FISCAL**, que se registra con el número **8/22**. Se designó ponente al Ilmo. Sr. don **PABLO SESMA DE LUIS**. Posteriormente, en escrito presentado el dieciséis de mayo, se amplió la demanda respecto a **DATIK INFORMACIÓN INTELIGENTE, S.L.** y **MASATS, S.A.**, que se acordó por diligencia de ordenación de fecha 17 de mayo. Por diligencia de ordenación del día de la fecha se ha acordado la ampliación frente al **COMITÉ DE EMPRESA DE ALCONZA BERANGO, S.L.**

El día 5 de mayo la letrada doña Rebeca Jiménez Nieto, en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DE EUSKADI**, presentó un escrito en el que interponía demanda de **DESPIDO COLECTIVO** frente a **ALCONZA BERANGO, S.L., e IRIZAR, S. COOP.**, siendo parte interesada la **CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA** y la **CENTRAL SINDICAL LAB**, que se registró con el número **9/22**. Se designó ponente a la Ilma. Sra. doña **ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**. Posteriormente se amplió la demanda respecto de **IRIZAR E-MOBILITY, S.L., INTERNACIONAL HISPACOLD, S.A., MASATS, S.A., DATIK INFORMACIÓN INTELIGENTE, S.L., JEMA ENERGY, S.A.** y el **COMITÉ DE EMPRESA DE ALCONZA BERANGO, S.L.**

Por diligencia de ordenación de fecha nueve de mayo se ha dado trámite de audiencia a las partes litigantes, por término de tres días, sobre una eventual acumulación de las demandas reseñadas. Las empresas demandadas **IRIZAR, S. COOP., IRIZAR E-MOBILITY, S.L., INTERNACIONAL HISPACOLD, S.A, MASATS, S.A, JEMA ENERGY, S.A., DATIK INFORMACION INTELIGENTE, S.L.**, el sindicato **CCOO** y el **COMITÉ DE EMPRESA** han mostrado su conformidad con la acumulación planteada. El Ministerio Fiscal ha alegado la improcedencia de la acumulación de procesos planteada.

Por auto de fecha 31/05/22 se acuerda la acumulación de las demandas de Despido Colectivo **8/22** y **9/22** al Despido Colectivo **7/22**. Por auto de fecha 07/06/22 dictado en el despido colectivo **8/22** se acordó la acumulación de dichos autos a los seguidos en esta Sala con el número **7/22** y por auto de fecha 7/06/22 dictado en el despido colectivo **9/22** se acordó la acumulación de dichos autos al despido colectivo **7/22**.

Señalado el juicio para el 28/06/22 se celebró en legal forma con el resultado que obra en autos.

HECHOS PROBADOS

Primero.- Alconza Berango S.L. es una empresa dedicada a la fabricación de maquinaria rotativa (motores) y eléctrica para barcos.

Segundo.- La plantilla de la empresa estaba compuesta por 116 trabajadores.

Tercero.- Las relaciones laborales en la citada empresa se rigen por el Acuerdo de Empresa de 23 de Diciembre de 2015 y por el convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Vizcaya.

Cuarto.- El 11 de Febrero de 2022 la empresa comunicó al comité de empresa el inicio de un procedimiento de despido colectivo que en principio afectaría a 38 trabajadores, por causas económicas, productivas y organizativas.

Quinto.- La empresa hizo llegar a los representantes legales de los trabajadores: 1.- Las cuentas de pérdidas y ganancias correspondientes a los ejercicios terminados a 31 de Diciembre de 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, en las que se especificaban las operaciones continuadas (importe neto de la cifra de negocio; variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación; trabajos realizados por la empresa para su activo; aprovisionamientos; otros ingresos de explotación; gastos de personal; otros gastos de explotación; amortización de inmovilizado; exceso de provisiones; deterioro y resultado por enajenación del inmovilizado); el resultado de explotación (ingresos financieros; gastos financieros; variación de valor razonable de instrumentos financieros; y diferencias de cambio); resultado financiero; resultado antes de impuestos; resultado del ejercicio procedente de operaciones continuadas; y resultado del ejercicio. 2.- Memoria explicativa. 3.- Cuentas anuales provisionales de Alconza Berango S.L. de 2021. 4.-Cuentas anuales provisionales de Irizar S. Coop. de 2021.

Sexto.- El Plan de Viabilidad contemplaba el número de trabajadores afectados conforme a criterios de mano de obra directa (10 oficiales de 1ª; 11 oficiales de 2ª; 6 oficiales de 3ª; 2 especialistas); y puestos de trabajo

de mano de obra indirecta y de estructura (1 oficial administrativo de 2ª; 2 peritos; 1 de organización; 3 delineantes; 1 encargado; y 1 maestro de taller).

Séptimo.- Las reuniones del periodo de negociación se desarrollaron los días 18 y 25 de Febrero; y 4, 11, 15 y 18 de Marzo; y una última reunión adicional pactada por las partes el 23 de Marzo, todas ellas de 2022.

Octavo.- En la reunión del 11 de Marzo la empresa redujo a 37 los trabajadores afectados y una indemnización de 25 días de salario por año de servicio; y estudiar posibles adscripciones

voluntarias.

En la reunión del 15 de Marzo la empresa mantuvo la anterior propuesta y amplió el límite de la indemnización a 15 mensualidades.

En la misma reunión la empresa ofreció reducir a 34 el número de trabajadores afectados, manteniendo las últimas propuestas.

En la reunión del 18 de Marzo la empresa ofreció una indemnización de 28 días de salario por año de servicio, manteniendo sus anteriores propuestas.

En la reunión del 23 de Marzo la empresa ofreció reducir a 32 los trabajadores afectados; un plan de recolocación por empresa especializada durante 6 meses; manteniendo sus anteriores propuestas.

Noveno.- Finalizada la negociación sin acuerdo, la empresa comunicó su decisión el 4 de Abril de 2022: 25 trabajadores afectados; indemnización de 30 días de salario por año de servicio, con el límite de 18 mensualidades; y el plan de recolocación durante 9 meses.

Los trabajadores despedidos tenían las siguientes categorías: 7 oficiales de 1ª (departamentos de bobinado; montaje; y calidad-producción); 6 oficiales de 2ª (departamentos de chapa; bobinado; montaje; mantenimiento; y almacén); 4 oficiales de 3ª (departamentos de chapa; bobinado; y montaje); 2 especialistas (departamentos de chapa y SAT); 1 maestro de taller (encargado); 1 perito; 2 delineantes (departamentos de oficina técnica y comercial); 1 perito (departamento de estructura); y 1 oficial administrativo (departamento de informática).

Entre los despedidos no hay mujeres.

Décimo.- En el ejercicio 2020 las ventas de Alconza Berango S.L. se redujeron hasta 12'5 millones de euros, esto es, un 33% menos que el ejercicio anterior; disminuyendo en el 2021 hasta los 7'4 millones de euros, lo que equivale a un decremento porcentual del 41% respecto a 2020 y del 60% respecto a 2019.

Antes de impuestos, las pérdidas ascienden a -6 millones de euros en 2018; a -6'4 millones de euros en 2019; y a -3'7 millones de euros en 2020. El resultado provisional al cierre de 2021 arroja pérdidas de -4'4 millones de euros. Las pérdidas totales de la empresa en el periodo 2018-2021 suman -20'4 millones de euros.

El patrimonio neto de la empresa ha experimentado una reducción de 12'7 millones entre el 1 de Enero de 2018 y el 31 de Diciembre de 2021. A pesar de las aportaciones del socio mayoritario, a 31 de Diciembre de 2021 el patrimonio negativo supera los 4'1 millones.

Conforme a la Ley de Sociedades de Capital, actualmente incurriría en causa de disolución.

La deuda financiera a 31 de Diciembre de 2021 asciende a 13'5 millones de euros, debiendo afrontar pagos en 2022 por importe de 8'7 millones de euros, que no podrá afrontar si se mantuvieran los resultados deficitarios de explotación.

Decimoprimer.- La empresa ha implantado medidas para mitigar el deterioro del negocio mediante un Plan Comercial; un Plan de Mejora de la Productividad; y otros aspectos contemplados en el Plan de Viabilidad.

Decimosegundo.- La cuenta de pérdidas y ganancias de 2021 a 16 de Febrero de 2022 no ha variado, por lo que en esa última fecha, después de impuestos, el resultado es de pérdidas de -4'7 millones de euros.

Durante los cinco primeros meses de 2022 las pérdidas, después de impuestos, alcanzan los -2'7 millones de euros.

Decimotercero.- El 4 de Abril de 2022 Alconza S.L. e Irizar S. Coop. suscribieron un contrato de préstamo participativo por importe de 4.373.310 euros, con las condiciones que constan en el mismo y que a efectos del presente relato se tiene por reproducido.

Decimocuarto.- Entre Noviembre de 2017 y Febrero de 2018 Alconza S.L. atendió un encargo (fabricación de "jaulas") de la codemandada Jema Energy S.A., para cuya ejecución Alconza S.L. empleó a unos 15 trabajadores, con la participación de 3 trabajadores de Jema Energy S.A. que impartieron indicaciones sobre las tareas.

Decimoquinto.- El 22 de Febrero de 2022 la representación legal de los trabajadores de Alconza S.L. comunicaron el inicio de huelga desde el día 28, cuya éxito de participación se situó cerca del 40% de la plantilla.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos probados primero, segundo, tercero y cuarto son pacíficos para los litigantes.

Los apartados quinto y sexto del relato quedan demostrados mediante los documentos 1 y 2 de Alconza S.L. y documento 3 del sindicato LAB; y la prueba documental de Irizar S. Coop.

El hecho probado séptimo es pacífico para los litigantes.

Los hechos probados octavo y noveno quedan demostrados mediante el documento 6 y 10 de Alconza S.L., que los demandantes no impugnaron.

Los apartados décimo, decimoprimer y decimosegundo del relato quedan demostrados mediante las pruebas periciales de Alconza S.L.

El apartado decimotercero queda demostrado a través del documento 18 aportado por

Alconza S.L. y no impugnado por los demandantes.

El ordinal decimocuarto del relato queda acreditado mediante la testifical de Francisco Martín, propuesto por el sindicato ELA.

El último apartado del relato queda demostrado a través del documento 15 aportado por Alconza S.L. y no impugnado por los demandantes; y mediante la testifical de Francisco Martín, propuesto por el sindicato ELA.

Segundo.- Los sindicatos demandantes alegan que Alconza S.L. mostró a lo largo del proceso negociador del despido una conducta calificable como de mala fe, que determinaría la nulidad del despido, y que se manifestó en diversas formas.

La primera de ellas se refiere a la circunstancia de que la empresa no aportó la documentación que le fue requerida.

La documentación aportada por la empresa fue la descrita en el apartado quinto del relato de hechos probados, que contenía toda la información relevante de la que debiera disponer la representación legal de los trabajadores para la correcta negociación, por lo que no se revela ocultamiento alguno que pudiera entorpecer el proceso o desfigurar la auténtica situación empresarial. La citada documentación satisface las exigencias del art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y de los arts. 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre que aprobó el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Respecto a la documentación adicional que los sindicatos exigieron a la empresa, ha de tenerse presente que la misma solamente se encuentra obligada a presentar la que legalmente está prevista y que la restante que no presentara merecerá reproche jurídico en los supuestos en que la parte social demuestre la relevancia de la misma y la mala fe que la negativa empresarial implique. En el presente caso la parte actora no acreditó indicio alguno de la trascendencia de la documentación que exigió, que pudiera desvirtuar o poner en duda la realidad económica y productiva en que se encuentra la empresa (demostrada mediante las pruebas reseñadas en el anterior fundamento de derecho) ni la existencia de grupo empresarial patológico entre todas las codemandadas. Ello se encuentra unido al hecho de que la ausencia de buena fe en la negociación no se compagina con los restantes acontecimientos de la negociación, que serán abordados seguidamente, no sin antes añadir que la empresa dejó claro desde el principio los diferentes departamentos y las categorías de los trabajadores que quedarían afectados por el despido, poniéndose de manifiesto (apartado sexto del relato) un equilibrio razonable entre los trabajadores de producción y de administración.

Tercero.- Así mismo los sindicatos demandantes imputan a la empresa la usencia de buena fe en razón al inmovilismo que mostró a lo largo del proceso negociador, lo que indicaría la falta de

voluntad para alcanzar un acuerdo.

La mera lectura del ordinal octavo del relato fáctico impide acoger esa alegación.

La empresa fue reduciendo en número de trabajadores afectados, pasando de los 38 iniciales a los 25 finales; fue incrementado el importe de la indemnización; y ofreció y mejoró el plan de recolocación.

No ha quedado demostrado que la parte social planteara alternativa alguna distinta al desistimiento de la empresa ni replicó a las mejoras que la empresa fue ofreciendo, por lo que parece claro que la voluntad de alcanzar un acuerdo fue de la empleadora.

Cuarto.- Vinculado con la alegación de la ausencia de buena fe, abordamos ahora la cuestión del grupo de empresas. Los sindicatos demandantes consideran que las empresas codemandadas constituyen un grupo empresarial a efectos laborales, por lo que la negociación del despido debió practicarse con todas ellas, constituyendo muestra de mala fe la negativa de la empleadora a traer a las mismas al proceso negociador.

La tesis del grupo de empresas vuelve a ser insostenible. Realmente nada ha quedado demostrado para otorgar fundamento fáctico a la concurrencia de, al menos, alguno de los factores que la Jurisprudencia viene exigiendo para apreciar la existencia de grupo patológico y, con ello, la concurrencia de responsabilidad solidaria entre todas las empresas del grupo. Es decir, nada permite aceptar que hubiera entre las codemandadas confusión patrimonial; empleo indistinto de medios materiales; prestación indistinta de servicios laborales; caja única; dirección indiferenciada; etc.

Tan solo hemos de detenernos en la codemandada Jema Energy S.A. La información nos la proporciona lo reseñado en el ordinal decimocuarto del relato de hechos. Esta empresa fue contratada por Alconza S.L. para la fabricación de unas "jaulas". El pedido fue ejecutado entre noviembre de 2017 y febrero de 2018. Los trabajos se desarrollaron en las instalaciones de Alconza S.L., que empleó a unos 15 de sus trabajadores, limitándose la presencia de Jema Energy S.A. a 3 trabajadores que dieron instrucciones y supervisaron las tareas. Nada consta sobre la gratuidad del encargo o su facturación por debajo del precio de mercado o el uso de medios materiales determinantes aportados por Jema Energy S.A.

Dadas esas circunstancias y tratándose de un episodio puntal, breve y antiguo, resulta inviable apreciar lo que la parte actora alega.

Quinto.- En el contexto del alegado grupo empresarial y falta de negociación de buena fe, corresponde ahora detenernos en la relación de la codemandada Irizar S. Coop. con el conflicto que nos ocupa.

Todo cuanto se ha expuesto en relación a las restantes empresas codemandadas (salvo la

precisión respecto a Jema Energy S.A.) es extensible a Irizar S. Coop.

Pero particularmente hemos de examinar lo indicado en el apartado decimotercero del relato fáctico, es decir, hemos de calificar el contrato de préstamo entre la citada sociedad cooperativa y Alconza S.L.

El hecho de que la cooperativa sea socio mayoritario de la empleadora en absoluto modifica la conclusión ya expuesta sobre la inexistencia de grupo de empresas patológico. Ese hecho, por sí solo, resulta laboralmente inocuo. No existe base para aceptar que Alconza S.L. constituya una mera estructura formal que se limite a dar apariencia de empresa a lo que realmente sería un simple apéndice o departamento de la empresa real que sería Irizar S. Coop. Cuestión distinta es que entre las empresas se practiquen provisiones de fondos o aportaciones de capital si, como es el caso, unas se encuentran participadas por otras en sus respectivos capitales. Pero ello no convierte al grupo empresarial en grupo laboral patológico, máxime si, como ocurre en el presente caso, no se da circunstancia alguna que permita apreciar el alegado grupo patológico; por lo que el hecho que estamos examinando posee únicamente relevancia jurídico-mercantil, pero no laboral.

A mayor abundamiento, el contenido del contrato disipa toda posible duda. No estamos ante una donación. Se trata de un auténtico compromiso contractual de préstamo, con la lógica obligación de devolución del principal en unas concretas fechas y bajo unas determinadas circunstancias; así como la imposición del pago de intereses a cargo del prestatario. El hecho de que las condiciones del préstamo no hubieran sido viables ante una entidad financiera no permite concluir ni que el préstamo constituyera una aportación a fondo perdido ni que su precio fuera vil.

Resulta paradójico que si con el préstamo Alconza S.L. aspira a mantener su actividad y existencia misma (así como el resto de la plantilla, 91 trabajadores) se vuelva en su contra a la hora de enjuiciar el despido de 25.

Sexto.- Los sindicatos demandantes alegan la vulneración de derechos fundamentales porque la mayoría de los trabajadores despedidos habían participado en la huelga.

Esta alegación se encuentra ayuna de la acreditación de cualquier indicio al respecto, puesto que no se aportó prueba alguna sobre el número de trabajadores que secundaron la huelga ni sobre los trabajadores despedidos que hubieran tomado parte en la misma. Procede resaltar la profunda carencia de pruebas con que se encuentra el Tribunal para responder a alegación tan trascendente como la indicada.

Resulta determinante la circunstancia cronológica de que la empresa comunicó al comité el inicio del proceso negociador del despido colectivo el 11 de febrero de 2022. Días después, el 22 de febrero de 2022, se produjo el anuncio de la convocatoria de la huelga. Es decir, el proceso negociador no se produjo en un contexto en que pudiera haber alguna sospecha de represalia frente a los trabajadores que habían secundado una huelga previa; sino que la convocatoria de la huelga fue la reacción posterior de los sindicatos ante el anuncio del despido colectivo.

Dos de los sindicatos demandantes se limitaron a aportar como prueba documental los recibos salariales de algunos trabajadores, correspondientes tan solo al mes de marzo de 2022. En algunos de tales recibos constan cantidades devengadas por los correspondientes trabajadores, lo que excluiría su participación en la huelga. En otros recibos salariales consta que algunos trabajadores nada devengaron durante aquel mes. Solo por la vía de la hipótesis podríamos aceptar que la ausencia de devengo de cantidad alguna respondía a la participación en la huelga, lo que ya de por sí privaría de respaldo probatorio al indicio de vulneración del derecho de huelga que a la parte actora correspondería acreditar.

Pero aun en la hipótesis de que diéramos por acreditado el indicio, se observa que de los 25 trabajadores despedidos, 14 nada devengaron en el mes de marzo de 2022; en tanto que en los otros 11 despedidos no concurre dicha circunstancia; lo que implica, siguiendo la hipótesis de los sindicatos a efectos puramente dialécticos, que ni todos los despedidos habían participado en la huelga ni que de entre todos los despedidos se produjo una notable desproporción (sino más bien todo lo contrario) entre participantes y no participantes en la huelga, conforme a la pobre e inconcreta información que sobre el éxito de la convocatoria proporcionó la prueba testifical.

Séptimo.- La empresa invocó causas económicas y productivas para proceder al despido colectivo.

El apartado décimo del relato de hechos describe la evolución de la empresa durante los últimos cinco años. El apartado decimoprimeros indica las medidas adoptadas por la empresa para mitigar el deterioro del negocio. Y el apartado decimosegundo recoge la situación económica de la empresa durante los cinco primeros meses de 2022.

Resulta manifiesto que la empresa viene acumulando pérdidas económicas, derivadas esencialmente del descenso de facturación, es decir, por la disminución de sus ventas.

Nos encontramos ante unas causas claramente económicas y productivas.

Se trata de pérdidas económicas importantes, equivalentes a la merma del negocio. No se observan fluctuaciones sino que la situación se encuentra cronificada desde hace varios años, por lo que hay que descartar la hipótesis de la situación transitoria o coyuntural. De hecho, la empresa se encuentra técnicamente quebrada e incurso en causa de disolución conforme a la Ley de Sociedades de Capital y su subsistencia depende del préstamo ya citado y del efecto de la puesta en marcha del plan de viabilidad.

Ello a su vez conlleva que debemos tener por proporcionado el número de trabajadores afectados por el despido así como la distribución de los mismos entre las diferentes categorías y departamentos de la empresa, en clara consonancia con el planteamiento que sobre este punto

efectuó la empresa al anunciar el proceso negociador.

Por otra parte, no se han acreditado medidas alternativas sustitutorias o mitigadoras del despido o del alcance cuantitativo del mismo, por lo que solo cabe concluir que la viabilidad de la empresa requiere adecuar la plantilla a la situación económica y productiva actual, tras el estado gravemente negativo que desde hace cinco años ha conducido al estado ya descrito.

Por consiguiente, la decisión empresarial cuenta con el amparo del art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y del art. 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; por lo que el despido se declara ajustado a Derecho.

FALLAMOS

Que se desestiman las demandas acumuladas de despido colectivo presentadas por los sindicatos ELA, LAB y CCOO frente a Alconza S.L.; Irizar S.Coop.; Irizar E-Mobility S.L.; Internacional Hispacold S.A.; Masats S.A.; Jema Energy S.A.; Datik Información Inteligente S.L.; el comité de empresa de Alconza S.L.; y el Fondo de Garantía Salarial; siendo parte el Ministerio Fiscal; y se declara ajustado a Derecho el despido colectivo enjuiciado.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación ordinario en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

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

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal.
Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe **recurso de casación ordinario** que podrá plantearse en el plazo de cinco días hábiles siguientes al de su notificación. Se considerará preparado por la mera manifestación de la parte, de su abogado, graduado social o por su representante, al ser notificada la sentencia, o bien mediante comparecencia ante esta Sala o por escrito presentado ante la misma.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia**, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-0007-22.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-0007-22.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.