

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 24 de junio de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 235/2013

SUMARIO:

Celsa Atlantic, S.L. Suspensión colectiva de los contratos de trabajo. Periodo de consultas. Negociación por centros de trabajo. Aunque la redacción vigente del art. 27.2 del RD 1483/2012 aplicable al caso (anterior a la reforma operada por el RDL 11/2013) permitiera la negociación por centros, puede estimarse que aquella redacción excede de la previsión legal, pues el art. 47 del ET señala, sin duda interpretativa alguna, que el periodo de consultas es único para todos los centros afectados por la medida empresarial. A mayor abundamiento en el caso examinado, no se realizó por centros, sino por un centro individual y dos agrupados. También a mayor abundamiento, la recurrente forma parte de un grupo de empresas, por lo que existe la obligación de aportar las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, mandato que en el supuesto examinado ha incumplido la empresa. Sala General.

PRECEPTOS:

RD 1483/2012 (Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), arts. 4.5 y 27.2.

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 47.

PONENTE:

Don Rosa María Viroles Piñol.

Magistrados:

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don FERNANDO SALINAS MOLINA
Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don JESUS SOUTO PRIETO
Don JORDI AGUSTI JULIA
Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Don JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Don LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Don MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Don MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN
Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Junio de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el Letrado D. Marc Carrera Domènech, en nombre y representación de CELSA ATLANTIC, S.L., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 1 de abril de 2013, Núm. Procedimiento 17/2013, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de Bernardino, Vicepresidente del Comité Intercentros de Celsa Atlántic, S.L. contra Celsa Atlántic, S.L., Confederación Euskal Langileen Alkartasuna (ELA), Ezker Sindikalaren Konbergentzia, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Intersindical Galega (CIG), Comité de Empresa de Celsa Atlántic, S.L. y Ministerio Fiscal, sobre Conflicto Colectivo.

Han comparecido en concepto de recurrido el Letrado D. Alfonso López de Alda Gil en nombre y representación de D. Bernardino (Vicepresidente del Comité Intercentros de Celsa Atlántic, S.L.

El Letrado D. Imanol Sáenz Mendizabal en nombre y representación del sindicato E.S.K.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Rosa Maria Viroles Piñol, Magistrada de Sala

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de D. Bernardino, Vicepresidente del Comité Intercentros de Celsa Atlántic, S.L. se presentó demanda de Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se "declare la NULIDAD del ERE de suspensión de todos los contratos de trabajo de las plantas que la empresa tiene en Alava o subsidiariamente INJUSTIFICADA con los efectos legales que esta declaración conlleva."

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 1 de abril de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda de conflicto colectivo, promovida por el COMITÉ INTERCENTROS DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE VITORIA Y URBINA, a la que se adhirió CCOO, desestimamos la excepción de falta de legitimación activa del citado comité. - Estimamos la demanda, por lo que declaramos nula la suspensión de contratos, impuesta por la empresa demandada en sus centros de Vitoria, Urbina y Laracha y condenamos a la empresa CELSA ATLANTIC, SL, así como a los sindicatos ELA, UGT, LAB y CIG, así como al COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLANTIC, S.L. a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos."

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1.º- CELSA ATLANTIC, SL se dedica a la fabricación y comercialización de fleje laminado en caliente y de tubo de acero conformado en frío y caliente. - Tiene dos centros de trabajo en Álava: uno en Vitoria-Gasteiz y el otro en Urbina, dedicados a la laminación de productos planos (estos dos centros constituían, con anterioridad, la empresa "LAMINACIONES ARREGUI"). - El centro de Vitoria cuenta con un tren de laminación en caliente donde se procesa la palanquilla de acero procedente de Nervacero, S.A (acería del Grupo Celsa situada en Vizcaya) para la obtención como producto terminado de flejes laminados, los cuales o bien se venden directamente o se someten a procesos de corte longitudinal, decapado o aplanado bajo tensión para su venta o bien para su posterior transformación en tubos. - La conformación de tubos en frío, dependiendo del tipo, se lleva a cabo tanto en el centro de trabajo de Vitoria (cuatro líneas) como en otro situado en Urbina situado a tan solo 14 km (dos líneas), en éste último también se procesan en caliente los tubos tipo AF-90 de forma que puede ser estirado hasta conseguir el diámetro y espesor deseado, pudiéndose dar diferentes acabados, incluido el galvanizado en el centro productivo de Vitoria. La división de productos largos se desarrolla en las instalaciones situadas en Laracha (La Coruña) y cuentan con dos hornos y dos trenes de laminación, con una capacidad de producción conjunta de 1.000.000 de toneladas, donde se realiza el procesado en caliente de la palanquilla de acero (pequeñas piezas de acero semiacabadas de forma rectangular) que es suministrada vía marítima por Celsa France, S.A.S, para la obtención, como producto final, del redondo corrugado en barra o en rollo y alambrión de calidades básicas. En el centro de trabajo de Laracha prestan servicios 163 trabajadores, mientras que en los centros de Vitoria y Urbina trabajan 127 y 37 trabajadores respectivamente. Los centros de trabajo de Vitoria y Urbina regulan sus relaciones laborales por un convenio de ambos centros (Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava de 6 de octubre de 2006), cuya vigencia corrió desde el 1-01-2005 al 31-12-2009, encontrándose actualmente en situación de ultractividad. - El artículo 29 del convenio regula la constitución de un comité intercentros, que asume las competencias de los órganos unitarios de ambos centros, compuesto actualmente por dos delegados de UGT, ya que otros cuatro delegados, adscritos a

dicho sindicato, dimitieron durante la huelga ocurrida en ambos centros; cuatro delegados de ELA; uno de LAB; uno de CCOO y uno de ESK. El centro de trabajo de Laracha regula sus relaciones laborales por el convenio siderometalúrgico de Coruña (Boletín Oficial de la provincia de La Coruña el 7 de abril de 2011) y sus trabajadores están representados por un comité de empresa, compuesto por cinco delegados de CIG y cuatro de CCOO; 2.º. - La empresa demandada está encuadrada en el Grupo BARNAL STEEL, SA, con quien consolida cuentas. - El grupo antes dicho forma parte del GRUPO CELSA, quien encuadra dos grupos de empresa en España, cuyas cabeceras son BARNAL STEEL, SA y GLOBAL STEEL WIRE, SA., dedicadas al mismo sector de actividad - Dichas cabeceras consolidan de hecho cuentas por exigencias bancarias, pero no lo hacen formalmente. - Entre ambos grupos existen cuentas acreedoras y deudoras; 3.º- La empresa CELSA ATLANTIC, S.L. ha tramitado en su reciente historia cinco Expedientes de Regulación de Empleo: los tres primeros de suspensión de contratos y el último, que es el que se analiza en el presente litigio, de extinción de la totalidad de los contratos y consiguiente cierre de las plantas de Vitoria-Gasteiz y Urbina. Los cuatro primeros expedientes lo fueron por causas productivas, en tanto que el último lo ha sido por causas económicas. El historial de estos Expedientes es, por los tres primeros, resumidamente, el siguiente: a) el 27 de abril de 2009 la empresa solicitó la suspensión de contratos de 358 personas de las 385 que entonces componían su plantilla y para un período de 12 meses. Este Expediente finalizó sin acuerdo entre las partes y fue aprobado por la Autoridad Laboral de manera parcial, admitiéndose la suspensión de contratos sólo para la sección de fleje y por un período máximo de 70 días dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2009. b) El 30 de octubre de 2009 la empresa inició nuevo ERE de suspensión, alcanzando acuerdo con la parte social y siendo autorizado por la Autoridad Laboral, para la suspensión de contratos hasta un máximo de 90 días por cada persona trabajadora, en el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010 y afectando a toda la plantilla. c) El 4 de enero de 2011 se inició por la empresa nuevo ERE para suspender contratos de trabajo por número variable de días en función de la sección de que se tratara en el período de febrero a julio de 2011 y afectando a los contratos de 340 de las 360 personas que entonces formaban su plantilla: el periodo de consultas finalizó sin acuerdo y la autoridad laboral denegó la autorización por entender innecesaria la medida de suspensión de contratos a los efectos de adaptar la mano de obra al descenso productivo experimentado y entendiendo que la empresa tenía la opción de reorganizar sus recursos aplicando el excedente de mano de obra de las secciones de tubo a las de fleje mediante los ajustes oportunos a través de las medidas previstas en los artículos 39 y 41 ET y 7.1 del Convenio Colectivo de empresa; 4.º- El 20 de abril de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. comunicó al comité intercentros el inicio de un período de consultas de duración no superior a 15 días a los efectos de proceder a la adopción de diversas medidas: a) una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del artículo 41.4 ET ; b) la inaplicación del Convenio Colectivo de empresa en los centros de Vitoria- Gasteiz y Urbina al amparo del artículo 82.3 ET . La empresa adujo causas económicas que, resumidamente, pueden expresarse como sigue: operatividad de sus plantas por debajo del 80% de su capacidad nominal y pérdidas muy elevadas desde el cuarto trimestre de 2008, con consecuencias de falta de competitividad y rentabilidad negativa con alarmante degeneración de caja. Las medidas propuestas fueron las siguientes: a) incremento de la jornada de trabajo hasta 1.824 horas anuales (228 días hábiles); b) reducción salarial del 30% afectando tanto a las retribuciones fijas como a las variables; c) amortización de 91 puestos de trabajo. Se celebraron tres reuniones entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, los días 20 y 26 de abril y 3 de mayo. En la reunión del 3 de mayo la empresa planteó líneas maestras definitivas: variabilizar el salario entre el 10% y el 20%, flexibilizar la jornada mediante un sistema de cuenta o bolsín de horas y la reestructuración mediante la extinción de 91 posiciones de trabajo; 5.º- El mismo día 3 de mayo el Comité Intercentros decidió convocar una huelga indefinida a partir del día 8 de mayo y así lo comunicó en esa misma fecha a la Delegación Territorial de Trabajo. - El 6 de mayo se celebró Asamblea, que rechazó la propuesta de la empresa y secundó la convocatoria de huelga indefinida propuesta por el Comité. - El día 8 de mayo comenzó la huelga y el mismo día la empresa dio por finalizado el período de consultas; 6.º- El 9 de mayo de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. remitió al Presidente del Comité Intercentros carta por medio de la que se le convocaba a una reunión a celebrar el día 15 de mayo con un único punto en su Orden del Día, a saber: Comunicación y entrega de la documentación relativa a la apertura del periodo oficial de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina. En la Memoria explicativa del expediente la empresa alegaba razones productivas y económicas. Las razones productivas versaban sobre descenso de pedidos, ventas y facturación. Las razones económicas se explicaban en los siguientes términos: resultado neto de explotación negativo en el ejercicio 2011 (-49.119 euros a fecha de cierre provisional, sujeto a cien-e fiscal definitivo y revisión final en auditoría) y unas pérdidas acumuladas a fecha de 31 de marzo de 2012 de 79 millones de euros. El período de consultas concluyó sin acuerdo el 14-06-2012 y el 18-06-2012 la empresa demandada notificó a la Autoridad Laboral y al comité intercentros la extinción de todos los contratos de la plantilla; 7.º- La empresa demandada procedió a despedir a 178 trabajadores; 8.º- El comité intercentros interpuso demanda de impugnación del despido colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, quien dictó sentencia el 9-10-2012, en cuyo fallo se dijo lo siguiente: "Que desestimamos las excepciones de falta de legitimación activa del Comité de Empresa Intercentros y del Sindicato ELA y que estimamos la demanda dirigida por el citado Comité Intercentros y el Sindicato ELA contra la empresa "CELSA ATLANTIC,

S.A.", en reclamación sobre despido colectivo, declarando la nulidad del despido colectivo impugnado por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical y condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración". La sentencia citada fue recurrida por la empresa demandada; 9.º- El 5-12-2012 la empresa demandada notificó a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social su decisión de promover una medida de suspensión de los contratos de trabajo de sus trabajadores en los centros de trabajo de Laracha, Vitoria y Urbina por causas económicas y productivas, precisando que la negociación se realizaría por centros de trabajo. En la misma fecha notificó al comité intercentros de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina y al comité del centro de Laracha el inicio del período de consultas para proceder a la suspensión antes dicha. - El mismo día entregó a los representantes de los trabajadores de los centros afectados la documentación, que se dirá a continuación, aunque el comité intercentros se negó a recibirla, lo que se registró por la empresa mediante dos testigos, que suscribieron dicha negativa: 1) Escrito de comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. 2) Poderes de representación. 3) Memoria explicativa de las causas. 4) Informe técnico acreditativo de la concurrencia de las causas. 5) Cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2011. 6) Cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente. 7) Cuentas anuales consolidadas del grupo (BARNA STEEL, S.L.) correspondientes al ejercicio 2011. 8) Cuentas provisionales del grupo (BARNA STEEL, S.L.) a la fecha de presentación del expediente. 9) Actas de elección de los representantes de los trabajadores de la empresa: acta de elección del comité de empresa de Laracha y acta de elección del actual comité intercentros para Vitoria y Urbina. 10) Convenio colectivo de los centros de Vitoria y Urbina donde se regula las facultades del comité intercentros. 11) Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de Laracha. 12) Listados de plantilla. 13) Convocatoria para el inicio del período de consultas. 14) Solicitud del informe preceptivo a los representantes legales de los trabajadores. 15) Acta de apertura del período consultivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. 16) Acta de constitución de la comisión negociadora; 10.º- Las reuniones en el centro de Laracha se celebraron los días 5; 11; 17 y 19-12-2012, concluyendo con acuerdo. - La dinámica negociadora fue la siguiente: Los representantes de los trabajadores se mostraron disconformes inicialmente con el ERTE, cuya razón de ser no entendían, ya que se estaban realizando horas extraordinarias y los anteriores ERTES habían sido infrutilizados, por lo que solicitaron información sobre el número de horas extraordinarias realizadas. - Durante las consultas, el Comité de Empresa pidió diversa información, parte de la cual le fue suministrada, y otra no: los calendarios individuales de afectación del ERTE, el plan de formación 2013; acción comercial del grupo de empresas, cartera de pedidos confirmados y en gestión; las previsiones de producción y la planificación para los años de duración del ERTE, información sobre las medidas adoptadas para controlar otros costes de producción y medidas sociales de acompañamiento. El último día de sesiones, 19 de diciembre, el Comité de Empresa entregó a sus interlocutores una propuesta escrita con las condiciones de la negociación, que obra en autos y se tiene por reproducida. Algunas de estas propuestas son consustanciales a la aplicación del ERTE, como la duración de la suspensión o el calendario de afectación. Otras son medidas sociales de acompañamiento, como las compensaciones económicas durante la situación de desempleo. Otras persiguen mejorar la calidad del empleo en la planta, como la eliminación de la subcontratación, la garantía de empleo fijo y estable o la evitación de las horas extraordinarias. Pero otras, en fin, no guardan relación alguna con el ERTE, como la revisión del Pacto de Empresa -extraestatutario- que incluye la reivindicación de un incremento salarial para los años 2013 y 2014. Ese último día de consultas, se celebraron tres sesiones, en las que el Comité de Empresa hizo una propuesta, la empresa hizo una contrapropuesta y, ya entrada la tarde, se alcanzó y se redactó el Acuerdo. En este, la empresa acepta buena parte de las reivindicaciones del Comité de Empresa, incluida la revisión salarial. En la conversación, mantenida con la Inspectora de Trabajo, los representantes de los trabajadores de Laracha observaron cómo la empresa accedió a la propuesta del Comité tras el último receso, una vez recibida la noticia de que Álava había cerrado las consultas sin acuerdo. Se mostraron convencidos de que su inclusión en el ERTE pretendía servir de contrapunto a los centros alaveses y confiados en que el ERTE no se aplicaría en el centro de Laracha, o se haría testimonialmente, ya que los planes de la empresa no pasaban por reducir la producción, sino al contrario; 11.º- Las reuniones de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina se celebraron los días 5; 12; 17 y 19-12-2012 y concluyeron sin acuerdo, conforme se deduce de las actas que obran en autos y se tienen por reproducido. - En la reunión de 17-12-2012 se cuestionó por el comité intercentros la negociación por centros. Durante el período negociador la empresa se opuso a tratar sobre cualquier aspecto, que no tuviera que ver con la suspensión, como plan de viabilidad, cambios de calendario en el centro de trabajo, horas extraordinarias y revisión del convenio, oponiéndose, en todo momento, a reponer a los trabajadores despedidos, quienes exigieron su readmisión, manteniéndose por la demandada que la situación de los despedidos era una parte del fundamento del ERTE, pero concurrían además otras causas que lo justificaban sobradamente; 12.º- . - En el centro de Laracha, los trabajadores tienen asignado un puesto de trabajo específico en un área y sección productiva concreta. -La empresa entregó a los trabajadores, en la primera sesión de las consultas, (día 11), un escrito que contenía los criterios de aplicación del ERTE por áreas y secciones. El Comité de Empresa reclamó, ese mismo día, la entrega del "calendario de días de suspensión por trabajador afectado", en la siguiente sesión sería entregado un calendario individual donde se reflejan los días de trabajo y descanso, especificando qué días laborables está previsto aplicar la suspensión a cada puesto. - Más tarde, tras la negociación con los trabajadores

y atendiendo a sus peticiones, previendo que el calendario cerrado al final de las consultas estará sometido a modificaciones, se estableció el procedimiento de comunicación del calendario definitivo, que habrá de seguir las siguientes pautas, según el Acuerdo de la Comisión Negociadora: "(iv) La Empresa facilitará a la comisión de seguimiento y posteriormente a cada trabajador un calendario de trabajo, con 7 días de antelación al comienzo de cada mes, donde se establezcan los días de trabajo efectivos, descanso o vacaciones y los días de regulación del personal. Todos los turnos de trabajo serán de 8 horas. (v) Una vez publicado el calendario mensual, las modificaciones que se podrán hacer serán siempre para sacar días de regulación y no sumarlos. (vi) La afectación o desafectación de los trabajadores a la regulación, una vez publicado el calendario mensual, se comunicará al trabajador, con una antelación mínima de 72 horas, y con comunicación simultánea al Comité de Empresa, estando obligado el trabajador a su reincorporación al trabajo. De no existir esta antelación, la incorporación o no, dependerá del trabajador. Será voluntaria la incorporación a un turno distinto del que tenga asignado el trabajador en su calendario anual". En suma, aun previendo que el calendario comunicado al final de las consultas se altere, el trabajador y sus representantes pueden conocer con suficiente antelación cuándo y cómo se aplicará la suspensión. Además, los trabajadores sólo consumirán días de desempleo en las jornadas previstas como laborables en su calendario individual, (no permanecerán en desempleo días de vacaciones, festivos o descansos); 13.º- La empresa demandada no ha ejecutado en el centro de Laracha la suspensión en los meses de diciembre 2012 y enero, febrero y marzo de 2013. - El 19-03-2012 notificó a los representantes de los trabajadores en la comisión de seguimiento, que se producirían paradas los días 1 a 3 y 24-10-2013 por falta de rentabilidad de la producción, sin que los representantes de los trabajadores convinieran con las causas aducidas por CELSA; 14.º-

En el centro de Álava ha existido hasta este año el mismo procedimiento de adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo específicos pero, por unilateral decisión de la empresa, esta adscripción ha dejado de existir, debido a la necesidad de disponer de personal funcionalmente polivalente. De modo que, en los calendarios para el año 2013, comunicados en diciembre a los trabajadores, sólo se contemplan días de trabajo y descanso, pero no la división, sección y puesto que corresponde al trabajador. - Durante el periodo de consultas, a diferencia de lo ocurrido en Laracha no existió un texto que expresase los criterios de aplicación del ERTE, la única comunicación escrita sobre el calendario de aplicación del ERTE contiene una representación gráfica en forma de diagrama con la propuesta de afectación del ERTE "por áreas de empresa". Y, aunque el comité intercentros solicitó los calendarios individuales de aplicación, el entregado al final de las consultas contempla como días de desempleo todo el año, a partir del momento inicial en que el trabajador comienza a ser afectado por la suspensión, (generalmente, a mediados de febrero o marzo de 2013), lo cual provoca que el trabajador permanezca en desempleo no sólo los días laborables, sino también los correspondientes al descanso, (anual, semanal o festivo), devengado hasta el momento de iniciar la suspensión. Descanso que la empresa no abonará y que ellos consumirán de prestación por desempleo, lo que debe interpretarse como acceso indebido a la prestación por desempleo. Tampoco se ha previsto ni criterio, ni procedimiento alguno para el llamamiento de los trabajadores en suspensión, ni para la comunicación de las variaciones del calendario de suspensión, ya que la producción se activará si o cuando se alcance "una cuota de mercado y de ventas que garanticen una producción de 12.000 toneladas mensuales". Y tampoco habrá Comisión de Seguimiento, aunque su existencia estaba prevista en la documentación de apertura de las consultas, porque no ha habido acuerdo, como afirmó el Sr. Puig durante la comparecencia ante la Inspectora de Trabajo; 15.º- El 20-03-2013 la empresa demandada dio respuesta, que obra en autos y se tiene por reproducida, a una propuesta del comité intercentros de Vitoria y Urbina relacionada con el convenio colectivo de ambos centros, sin que conste acreditado si dichas negociaciones alcanzaron buen fin; 16.º- La cifra de negocios de CELSA ATLANTIC, SL en 2010, calculada en miles de euros, ascendió a 421.277, mientras que en el ejercicio 2011 alcanzó 523.373 euros; su resultado de explotación pasó de 50.671 en 2010 a 27.891 en 2011; sus resultados consolidados pasaron de - 61.984 en 2010 a - 56.059 en 2011, aunque sus gastos de personal pasaron de 27.960 en 2010 a 24.714 en 2011. - A 30- 09-2012 sus ventas ascendieron a 378.770; su resultado de explotación a 24.484 y sus resultados a - 50.912. La cifra de negocios de BARNAL STEEL ascendió a 1.907.774 en 2010 a 2.254.881 en 2011; su resultado de explotación pasó de 164.228 en 2010 a 37.853 en 2011; sus resultados finales fueron - 134.604 en 2010 y 69.960 en 2011, mientras que sus gastos de personal pasaron de 151.785 en 2010 a 168.805 en 2011. - A 30-09-2012 sus resultados fueron - 133.399. CELSA ha incrementado su endeudamiento financiero que, a 30 de septiembre de 2012, asciende a 215.660.000 euros, presentando un fondo de maniobra negativo a la misma fecha por importe de 209.032.000 euros, y un coeficiente de endeudamiento de 362%; 17.º- El 11-01-2013 el comité intercentros de los centros de Vitoria y Urbina decidió por unanimidad interponer el presente conflicto colectivo."

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de CELSA ATLANTIC, S.L., siendo admitido a trámite por esta Sala.

Sexto.

Impugnado el recurso por las partes personadas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que: "a) los motivos primero y segundo deben ser estimados parcialmente; b) los motivos tercero y cuarto deben ser desestimados; y c) el motivo quinto estimado si previamente se estimara por esa Sala el motivo cuarto.". Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, y dada la trascendencia y complejidad del presente asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 14 de mayo de 2014 la celebración de tales actos. Por providencia de la Sala se acordó la suspensión de dichos actos y nuevo señalamiento para el día 18 de junio de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1- Demanda- Por el Presidente del Comité Intercentros de la demandada CELSA ATLANTIC SL., se ha planteado demanda de conflicto colectivo impugnando la suspensión colectiva de los contratos de trabajo.

Se señala que la empresa demandada está encuadrada en el Grupo Barna Steel, SA con quien consolida cuentas, y dicho grupo forma parte del Grupo Celsa que se compone de dos grupos de empresas en España cuyas cabeceras son el citado Barna Steel SA, y Global Steel Wire SA, dedicadas al mismo sector de actividad. Las cabeceras consolidan cuentas por exigencias bancarias, y entre ambos grupos existen cuentas acreedoras y deudoras.

La demandada ha tramitado varios EREs, el último, que es el que se analiza en el presente litigio, fue notificado a la Dirección General de Empleo el 5/12/2012, para la suspensión de los contratos en los centros de Laracha, Vitoria y Urbina, por causas económicas y productivas, precisando que la negociación se realizaría por centros de trabajo. Ese mismo día la empresa notificó al comité intercentros de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina y al comité de empresa de Laracha el inicio del periodo de consultas, con entrega de la documentación señalada en el HP 9.º de la sentencia. Las negociaciones se llevaron a cabo en el centro de Laracha, por una parte, y en los centros de Vitoria y Urbina, por otra, en las fechas y con la dinámica que señalan los HP 10.º y 11.º respectivamente, sin que se alcanzara acuerdo.

En el escrito de demanda se interesa que se declare la nulidad de la suspensión de los contratos.

2- Sentencia impugnada-

1- Es objeto de impugnación la sentencia dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional de 1 de abril de 2013 (demanda 17/2013), que estima la demanda de conflicto colectivo formulada y declara nula la suspensión de los contratos impuesta por la empresa en los centros de Vitoria, Urbina y Laracha.

Del relato fáctico de instancia, para un mejor entendimiento de la cuestión, cabe resaltar lo siguiente, a lo que habrá de tenerse en cuenta las modificaciones fácticas que oportunamente se introducirán:

a- CELSA ATLANTIC, SL se dedica a la fabricación y comercialización de fleje laminado en caliente y de tubo de acero conformado en frío y caliente, tiene dos centros de trabajo en Álava: uno en Vitoria-Gasteiz y el otro en Urbina, dedicados a la laminación de productos planos (estos dos centros constituían, con anterioridad, la empresa "Laminaciones Arregui"). La división de productos largos se desarrolla en las instalaciones situadas en Laracha (La Coruña) y cuentan con dos hornos y dos trenes de laminación. En el centro de trabajo de Laracha prestan servicios 163 trabajadores, mientras que en los centros de Vitoria y Urbina trabajan 127 y 37 trabajadores respectivamente.

Los centros de trabajo de Vitoria y Urbina regulan sus relaciones laborales por un convenio de ambos centros (Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava de 6 de octubre de 2006), cuya vigencia corrió desde el 1-01-2005 al 31-12-2009, encontrándose actualmente en situación de ultractividad. - El artículo 29 del convenio regula la constitución de un comité intercentros, que asume las competencias de los órganos unitarios de ambos centros. El centro de trabajo de Laracha regula sus relaciones laborales por el convenio siderometalúrgico de Coruña (Boletín Oficial de la provincia de La Coruña el 7 de abril de 2011).

b- La empresa demandada está encuadrada en el Grupo BARN STEEL, SA, con quien consolida cuentas. - El grupo antes dicho forma parte del GRUPO CELSA, quien encuadra dos grupos de empresa en España, cuyas cabeceras son BARN STEEL, SA y GLOBAL STEEL WIRE, SA., dedicadas al mismo sector de actividad - Dichas cabeceras consolidan de hecho cuentas por exigencias bancarias, pero no lo hacen formalmente. - Entre ambos grupos existen cuentas acreedoras y deudoras.

c- La empresa CELSA ATLANTIC, S.L. ha tramitado en su reciente historia cinco Expedientes de Regulación de Empleo: los tres primeros de suspensión de contratos y el último, de extinción de la totalidad de los

contratos y consiguiente cierre de las plantas de Vitoria-Gasteiz y Urbina. Los cuatro primeros expedientes lo fueron por causas productivas, en tanto que el último lo ha sido por causas económicas.

El historial de los Expedientes de suspensión siguieron el siguiente iter :

-- el 27 de abril de 2009 la empresa solicitó la suspensión de contratos de 358 personas de las 385 que entonces componían su plantilla y para un período de 12 meses. Este Expediente finalizó sin acuerdo entre las partes y fue aprobado por la Autoridad Laboral de manera parcial, admitiéndose la suspensión de contratos sólo para la sección de fleje y por un período máximo de 70 días dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2009.

-- El 30 de octubre de 2009 la empresa inició nuevo ERE de suspensión, alcanzando acuerdo con la parte social y siendo autorizado por la Autoridad Laboral., para la suspensión de contratos hasta un máximo de 90 días por cada persona trabajadora, en el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010 y afectando a toda la plantilla.

-- El 4 de enero de 2011 se inició por la empresa nuevo ERE para suspender contratos de trabajo por número variable de días en función de la sección de que se tratara en el período de febrero a julio de 2011 y afectando a los contratos de 340 de las 360 personas que entonces formaban su plantilla: el periodo de consultas finalizó sin acuerdo y la autoridad laboral denegó la autorización por entender innecesaria la medida de suspensión de contratos a los efectos de adaptar la mano de obra al descenso productivo experimentado y entendiendo que la empresa tenía la opción de reorganizar sus recursos aplicando el excedente de mano de obra de las secciones de tubo a las de fleje mediante los ajustes oportunos a través de las medidas previstas en los artículos 39 y 41 ET y 7.1 del Convenio Colectivo de empresa.

d - El 20 de abril de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. comunicó al comité intercentros el inicio de un período de consultas a los efectos de proceder a la adopción de diversas medidas: a) una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del artículo 41.4 ET ; b) la inaplicación del Convenio Colectivo de empresa en los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina al amparo del artículo 82.3 ET . La empresa adujo causas económicas. Las medidas propuestas fueron las siguientes: a) incremento de la jornada de trabajo hasta 1.824 horas anuales (228 días hábiles); b) reducción salarial del 30% afectando tanto a las retribuciones fijas como a las variables; c) amortización de 91 puestos de trabajo.

Se celebraron tres reuniones entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, los días 20 y 26 de abril y 3 de mayo. En la reunión del 3 de mayo la empresa planteó líneas maestras definitivas: variabilizar el salario entre el 10% y el 20%, flexibilizar la jornada mediante un sistema de cuenta o bolsín de horas y la reestructuración mediante la extinción de 91 posiciones de trabajo. El mismo día el Comité Intercentros decidió convocar una huelga indefinida que comenzó el día 8 de mayo y el mismo día la empresa dio por finalizado el período de consultas.

f . - El 9 de mayo de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. remitió al Presidente del Comité Intercentros carta por la que se le convocaba a una reunión a celebrar el día 15 de mayo con un único de comunicar y entregar la documentación relativa a la apertura del periodo de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina. En la Memoria explicativa del expediente la empresa alegaba razones productivas y económicas. La empresa demandada procedió a despedir a 178 trabajadores.

g . - El comité intercentros interpuso demanda de impugnación del despido colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, quien dictó sentencia el 9-10-2012, en la que se declaró la nulidad del despido colectivo impugnado por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical. La sentencia fue recurrida por la empresa demandada. El Tribunal Supremo/Sala IV dictó sentencia en fecha 20-septiembre-2013, resolviendo el recurso de casación n.º 11/2013, que fue anulada por Auto de la misma Sala de fecha 26-marzo-2014 resolviendo incidente de nulidad de actuaciones formulado. Actualmente pende de nueva resolución el recurso en su día formulado.

h . - El 5-12-2012 la empresa demandada notificó a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social su decisión de promover una medida de suspensión de los contratos de trabajo de sus trabajadores en los centros de trabajo de Laracha, Vitoria y Urbina por causas económicas y productivas, precisando que la negociación se realizaría por centros de trabajo, notificando al comité intercentros de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina y al comité del centro de Laracha el inicio del período de consultas para proceder a la suspensión antes dicha. -

i . - Las reuniones en el centro de Laracha se celebraron los días 5; 11; 17 y 19-12-2012, concluyendo con acuerdo. Las reuniones de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina se celebraron los días 5; 12; 17 y 19-12-2012 y concluyeron sin acuerdo.

j . - La empresa demandada CELSA ATLANTIC SL, no ha ejecutado en el centro de Laracha la suspensión en los meses de diciembre 2012 y enero, febrero y marzo de 2013. - El 19-03-2012 notificó a los representantes de los trabajadores en la comisión de seguimiento, que se producirían paradas los días 1 a 3 y 24-

10-2013 por falta de rentabilidad de la producción, sin que los representantes de los trabajadores convinieran con las causas aducidas por CELSA.

k . - En el centro de Álava ha existido hasta este año el mismo procedimiento de adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo específicos pero, por unilateral decisión de la empresa, esta adscripción ha dejado de existir, debido a la necesidad de disponer de personal funcionalmente polivalente. De modo que, en los calendarios para el año 2013, comunicados en diciembre a los trabajadores, sólo se contemplan días de trabajo y descanso, pero no la división, sección y puesto que corresponde al trabajador. Durante el periodo de consultas, a diferencia de lo ocurrido en Laracha no existió un texto que expresase los criterios de aplicación del ERTE, la única comunicación escrita sobre el calendario de aplicación del ERTE contiene una representación gráfica en forma de diagrama con la propuesta de afectación del ERTE "por áreas de empresa". Tampoco se ha previsto ni criterio, ni procedimiento alguno para el llamamiento de los trabajadores en suspensión, ni para la comunicación de las variaciones del calendario de suspensión. Y tampoco habrá Comisión de Seguimiento, aunque su existencia estaba prevista en la documentación de apertura de las consultas.

2- En lo que interesa para la resolución del recurso de casación, la sentencia llega a dicha conclusión tras rechazar en primer lugar la excepción opuesta por la empresa de falta de legitimación activa del comité intercentros, razonando que aunque no existe correspondencia entre el ámbito de la representación del referido órgano unitario y el ámbito del conflicto, esta exigencia ha sido matizada por la jurisprudencia cuando el sindicato ha negociado el convenio, entendiéndose que si un sindicato está legitimado para negociar un convenio también ha de estarlo para plantear conflictos relacionados con el mismo; y teniendo en cuenta que el periodo de consultas es una manifestación de la negociación colectiva, la sentencia considera que debe aplicarse el mismo criterio.

La sentencia examina la negociación llevada a cabo en periodo de consultas por centros de trabajo, concluyendo que aunque el antiguo art. 27.2 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, vigente en ese momento lo permitiera (en su texto original, publicado el 30/10/2012, en vigor a partir del 31/10/2012, y anterior a la reforma operada por el RD-L 11/2013 de 2 de agosto, en vigor a partir del día siguiente y que elimina la posibilidad de negociación por centros), según el cual " Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo". Señala la sentencia que dicha regulación del art. 27.2 del RD. 1483/2012 es ultra vires pues el art. 47 ET señala sin discusión que el periodo de consultas es único para todos los centros afectados por la medida empresarial, y que además, a mayor abundamiento, no se ha hecho en este caso por centros sino por un centro individual y dos agrupados, añadiendo que, de admitirse la tesis empresarial, su decisión no podría ser impugnada y quedaría blindada. Declara por ello la nulidad de la medida impugnada de conformidad con el art. 138.7 LRJS, al haber eludido la empresa el procedimiento establecido en el art. 47 ET, que contempla un periodo de consultas únicamente y no habilita a la negociación por centros.

Finalmente señala que la documentación aportada por la empresa en las negociaciones llevadas a cabo en periodo de consultas es incompleta, pues forma parte de un grupo de empresas obligado a consolidar cuentas y de acuerdo con el art. 4.5 del RD. 1483/2012 (en su redacción anterior al RD-L 11/2013) deberán acompañar las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, por lo que ha incumplido el mandato establecido en dicho precepto y en el art. 18 de la misma norma, puesto que no se aportaron las cuentas de las empresas del Grupo Celsa radicadas en España, declarando por ello igualmente la nulidad de la medida de acuerdo con el art- 138.7 LRJS .

3- Recurso de Casación- Recurre en casación la empresa CELSA ATLANTIC SL, formulando cinco motivos:

1.º- Al amparo del art. 207 c) LRJS, al estimar falta de correspondencia entre los hechos controvertidos y que fueron objeto de la prueba practicada y los hechos declarados probados, indicando varios ejemplos, lo que afirma le ha producido indefensión.

2.º- Al amparo del art. 207.d) LRJS, por error en la apreciación de la prueba, interesando la revisión de los HP 2.º, 11.º y 16.º.

3.º- Al amparo del art. 207 e) LRJS, por infracción del art. 154 LRJS para insistir en la falta de legitimación activa del comité intercentros.

4.º- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia la infracción de los arts. 47 y 64 ET en relación con los arts. 27.2 y 28.3 RD 1483/2012, por entender que la regulación no es ultra vires pues el citado RD no impone la negociación por centros de trabajo, sino que establece un modelo múltiple de negociación, siendo esa sólo una de las posibilidades, rebatiendo el resto de los argumentos sostenidos por la Sala al respecto.

Y 5.º- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se denuncia infracción del art. 47 ET y 18 en relación con el art. 6.4 del RD 1483/2012 (censura jurídica correlativa con la revisión de los HP 2.º y 16.º). Insiste en que no ha habido fraude de ley y que la negociación por centros es válida, y asegura que concurren las causas económicas y productivas alegadas que se evidencian por las pérdidas acumuladas durante más de 3 años en las cuentas

auditadas, pero sin hacer referencia en particular a la documentación que la sentencia recurrida estima se ha omitido.

El Recurso fue impugnado por las codemandadas.

Emitió informe el Ministerio Fiscal.

Segundo.

Primer motivo de recurso- 1- Al amparo del art. 207 c) LRJS, denuncia el recurrente el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia, y más en concreto de los arts. 97.2 LRJS en relación con los arts. 85.6 y 87 LRJS. Estima el recurrente que existe falta de correspondencia entre los hechos controvertidos y que fueron objeto de la prueba practicada y los hechos declarados probados, indicando varios ejemplos, lo que afirma le ha producido indefensión, pues no ha podido orientar su prueba a la demostración o refutación de aquellos hechos que sin figurar en la relación de hechos controvertidos aparecen sorpresivamente en la en la relación de hechos probados.

Así, el hecho probado segundo en cuanto afirma que el Grupo Celsa de España encuadra a dos grupos de empresa entre los que existen cuentas acreedoras y deudoras. Los hechos probados tercero a séptimo, que tampoco figuraban como controvertidos o pacíficos, por lo que la sentencia introduce unos hechos que no formaban parte del objeto procesal, extrayendo la Sala en el FJ 7.º elementos de convicción a favor del fraude de ley imputado a la empresa. Y los hechos probados noveno a duodécimo y decimocuarto reproducen con total extensión y sin filtros el contenido de los informes de la Inspección de Trabajo, olvidando que no son la demanda judicial de la que hay que defenderse y que su utilidad procesal es el de un medio de prueba más, cuya eficacia solo puede proyectarse sobre aquellos hechos que sean controvertidos.

La consecuencia sería -según la recurrente- de estimarse el motivo, la nulidad de la sentencia y la retroacción del procedimiento para que la Sala a quo establezca una relación de hechos probados coherente con la relación de hechos controvertidos y pacíficos fijados por las partes.

2- Como señala el FJ. primero de la sentencia recurrida, los hechos cuestionados se han deducido de las siguientes pruebas:

" a. - El primero del informe de la Inspección de Trabajo, que obra como documento 14 del expediente administrativo, así como del informe pericial, que obra como documentos 14.1 y 14.2 de la demandada (descripciones 70 y 71 de autos), que fue reconocido de contrario y ratificado por su autora en el acto del juicio.

b. - El segundo no fue controvertido, en lo que se refiere al encuadramiento de CELSA en el GRUPO BARNAL STEEL. - Se afirma que el GRUPO CELSA encuadra a dos grupos cuyas cabeceras se anticiparon más arriba, porque así se deduce del informe pericial ya citado, admitiéndose por la perito doña María Inés, a preguntas de la Sala, que ambos grupos consolidan informalmente y que tienen cuentas acreedoras y deudoras entre si, así como del documento 17 de la parte actora (descripción 87 de autos) que fue reconocido de contrario del que se deduce que ambos grupos se dedican al mismo sector de actividad.

c. - Los hechos tercero a séptimo inclusive se han deducido del informe de la Inspección de Trabajo ya mencionado, así como del informe de la Inspección expedido con causa al despido colectivo precedente, que obra como documento 2 de CELSA (descripción 57 de autos).

d. - El octavo de la sentencia mencionada, que obra como documento 13 del comité intercentros (descripción 83 de autos), que fue reconocida de contrario. - Es pacífico que pende recurso de casación contra la misma.

e. - Los hechos noveno a duodécimo inclusive y décimo cuarto de la notificación a la autoridad laboral, así como de las actas que documentaron el período de consultas, que obran en el expediente administrativo, así como del informe de la Inspección de Trabajo de Álava (documento 14 del expediente administrativo), que sintetiza adecuadamente, a juicio de la Sala, tanto el desarrollo de las negociaciones en ambos ámbitos, cuanto la ejecución de los calendarios en los centros de trabajo afectados."

Ciertamente, como señala la parte recurrente y recuerda el Ministerio Fiscal en su informe, de acuerdo con el art. 97.2 LRJS " la sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción declarará expresamente los hechos que declare probados...". Por otro lado, conforme al art. 87.1 LRJS, "se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiera conformidad ...", y el apartado 3 del mismo que "el órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos ...".

La sentencia recurrida declara la nulidad del ERTE por : a) haber impuesto la empresa la negociación por centros de trabajo, lo cual constituye un ultra vires y b) por no haber presentado las cuentas del grupo Global Steel Wire SA, Esta segunda causa que no fue alegada en el escrito de demanda, ni como acertadamente precisa el

Ministerio Fiscal ni fue debatida en el acto de juicio, ni tampoco -según resulta del visionado de la grabación del acto de juicio- fue alegado en conclusiones por las partes. Por ello, no puede servir de base para la declaración de nulidad del ERTE. No sucede lo mismo con los restantes hechos controvertidos que sirvieron de apoyo al fraude de ley alegado por el Comité demandante y por CC.OO.

2- En consecuencia, si bien ello por sí solo no puede dar lugar a la nulidad de la sentencia, si provoca que estimando en parte el presente motivo de recurso, la nulidad de parte del hecho probado segundo que quedaría con la siguiente redacción: " La empresa demandada está encuadrada en el Grupo Barna Steel SA, con quien consolida cuentas" . Todo ello sin perjuicio de cuanto oportunamente se dirá.

Tercero.

Segundo motivo de recurso- Al amparo del art. 207 d) de la LRJS se denuncia el error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos y que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradictorios, solicitando la revisión de los hechos probados segundo, undécimo y decimosexto.

En primer lugar el recurrente ofrece una redacción alternativa al hecho probado segundo. Teniendo en cuenta que el redactado propuesto es el que queda después de la estimación en parte del motivo examinado en el fundamento anterior, no merece mayor argumentación.

Seguidamente, respecto al hecho probado undécimo apartado primero propone la siguiente redacción alternativa: " UNDÉCIMO- Las reuniones de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina se celebraron los días 5, 12, 17 y 19 de diciembre de 2012, y concluyeron sin acuerdo, conforme se deduce de las actas que obran en autos y se tiene por reproducido- En la reunión de 7 de diciembre de 2012 se cuestionó por el comité intercentros la presentación del ERTE en Madrid por dos motivos: a) Por entender que se estaba alterando el juez natural competente para resolver el caso y b) Porque los anteriores EREs planteados en Celsa Atlantic se negociaron en cada planta; plantas diferentes, productos diferentes y problemáticas diferentes. Durante el periodo negociador (...)".

Ciertamente ello es relevante, y fue denunciado en el escrito de demanda como vicio de nulidad la negociación separada por centros, cuando en realidad se había opuesto siempre a una actuación conjunta con el Comité de Laracha. Por ello, ha de estimarse la revisión en el sentido propuesto sin perjuicio de su valoración final y de cuanto oportunamente se dirá.

Por último, en relación al hecho probado decimosexto, se propone la redacción alternativa que se da aquí por reproducida, y que en definitiva consiste en unas rectificaciones en las cuantías de los resultados de explotación y de las cifras de negocios con apoyo en las cuentas anuales de Celsa Atlantic contenidas en el documento n.º 1 del expediente administrativo, y en el informe pericial, aunque este último no puede ser valorado en recurso de casación. Por su trascendencia en base a la documental incontrovertida ha de estimarse, sin perjuicio, en su caso, de la valoración final que del mismo se haga acerca de la apreciación o no de la existencia de causa económica negativa.

En consecuencia, y por cuanto queda dicho, procede la revisión del relato fáctico en los términos señalados, sin perjuicio de cuanto oportunamente se dirá al valorar la concurrencia o no de fraude de ley, que de estimarse haría inoperante la revisión operada en este momento procesal.

Cuarto.

Cuestión procesal previa: Fraude de Ley-

Como cuestión previa al examen de las restantes que se plantean en el presente recurso, cabe resolver sobre la existencia o no de fraude de ley en la actuación empresarial.

Al respecto, esta Sala IV/TS, en la reciente sentencia de fecha 17 de febrero de 2014 (rco. 142/2013) entre otras (STS/IV de 26-marzo-2014, rco.158/2013), - aunque referidas ambas a despido colectivo-, respecto a la oportunidad de examinar prioritariamente el fraude de ley señala que:

"1- Las denuncias sobre el fondo que el recurso hace van referidos a tres aspectos distintos que tienen diversa secuencia temporal y que ofrecen consecuencias también diferentes: a) la toma de decisión de iniciar el expediente de despido colectivo; b) el desarrollo del periodo de consultas; y c) la justificación -existencia- de las causas para proceder a la extinción de los contratos. Al primero de ellos -y a su materialización en la decisión extintiva final- le imputa el recurrente la existencia de fraude de ley y le anuda la consecuencia de nulidad; al segundo, le achaca pluralidad de incumplimientos legales que comportarían la misma declaración radical, conforme a las previsiones del art. 124.11 LRJS, en la redacción dada por la Ley 3/2012 [6/Julio]; y al tercero, le atribuye la inexistencia de causas que amparen las extinciones acordadas, lo que lleva -de acuerdo con la citada disposición procesal- a la simple declaración de que la decisión extintiva no es ajustada a Derecho.

2- La siempre deseable economía procesal aconseja que el examen de las causas de nulidad preceda a la de simple desajuste a la norma, en tanto que la concurrencia de las primeras, con efecto más drástico que las

segundas, hacen del todo superfluo el examen de las últimas, las que en un orden jurídico de valores ocupan un lugar subsidiario frente a aquéllas. Y de otra parte, en un plano ontológico, parece razonable decidir antes la corrección del acto en sí mismo atendiendo a su finalidad, que atender a su validez formal.

Tales afirmaciones nos llevan -en principio- a tratar prioritariamente el fraude de Ley que el recurso recrimina al expediente de despido colectivo, pero tal censura también nos impone argumentar con carácter previo que la consecuencia del afirmado fraude de ley sea precisamente -como se pretende- la nulidad de la decisión extintiva. Decimos esto porque si bien el vigente art. 124.2 LRJS [redacción dada por la Ley 6/2012, de 6/Julio] indica que la demanda impugnatoria del despido colectivo podrá impugnarse -entre otros motivos- cuando «la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso del derecho», lo cierto es que la redacción del apartado 11 del mismo precepto -en que se tratan los posibles pronunciamientos de la sentencia- únicamente predica de forma expresa la declaración de nulidad respecto de los defectos procedimentales o de aportación documental que expresamente señala [falta del periodo de consultas; ausencia de la documentación obligada; inobservancia del procedimiento; inexistencia de autorización judicial en caso de concurso], «así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas», sin mencionar la cuestionado «fraude».

Pues bien, esta ausencia no resulta decisiva por las siguientes razones: a) tampoco el fraude está referido como determinante de que la decisión de la empresa resulte «no ajustada a Derecho» [pronunciamiento que se limita a la inexistencia de causa legal] y dado que tal defecto -fraude- es legal causa de impugnación de la decisión empresarial, por fuerza su acreditada existencia ha de determinar -ya en el propio esquema normativo de la LRJS- una sentencia favorable a la impugnación y necesariamente en uno de los dos sentido que el precepto contempla, o bien de decisión «no ajustada a Derecho» o bien de decisión «nula»; b) esta ausencia en el elenco de causas de una y otra declaración no es más que un simple vacío legal, que lógicamente habrá de suplirse con la previsión contenida en el art. 6.4 del Código Civil, a cuyo tenor los actos realizados al amparo del texto de una norma que persiga un resultado contrario al ordenamiento jurídico «se considerarán en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir»; c) tal consecuencia incluso tiene apoyo en sus antecedentes históricos - art. 3.1 CC -, pues la redacción del art. 124.9 LRJS que había sido dada por el precedente RD-ley 3/2012 [10/Febrero], sí contemplaba expresamente el fraude como causa de nulidad, lo que refuerza la conclusión de que su falta de contemplación en el precepto entre tales causas tras la Ley 6/2012 [6/Julio], obedece -efectivamente- a simple omisión y no a voluntad deliberada alguna; d) tampoco es obstáculo nuestra usual doctrina en torno a que tras la entrada en vigor del TR LPL/1990, la figura -creación jurisprudencial- de nulidad del despido por fraude de ley es inexistente [SSTS 02/11/93 -rcud 3689/92 -; 15/12/94 -rcud 985/94 -; 30/01/95 -rcud 1592/94 -; 02/06/95 -rcud 3083/94 -; y 23/05/96 -rcud 2369/95 -], habida cuenta de que en el presente caso no estamos en presencia de un fraudulento despido individual, sino que enjuiciamos la validez de una decisión extintiva adoptada en expediente de despido colectivo, con la que se ha pretendido eludir toda la normativa autonómica que prescribía la obligada asunción del personal por parte del SAE, y que esta decisión de proyección colectiva tiene su propia regulación y consecuencias -particularmente las ligadas a un posible fraude- trascienden a un plano superior de intereses generales, revistiendo mucha mayor gravedad que las propias de un cese individual; e) en todo caso no resultaría en manera alguna razonable que ciertas deficiencias de procedimiento determinen la nulidad de la decisión adoptada por la empresa, y que este efecto sin embargo no se produjese cuando la extinción colectiva burla -pretende burlar, más bien- la estabilidad en el empleo que por expresa y variada disposición normativa se atribuye a los trabajadores [como veremos: por Ley, Decreto y Resolución de una Secretaría General]; y f) finalmente, tampoco ofrece elemental lógica que en el supuesto de impugnación individual del despido colectivo éste pueda ser declarado nulo por la concurrencia de fraude de Ley [art. 122.2.b, por remisión del art. 124.13.a.3ª LRJS] y que tal pronunciamiento se niegue cuando la impugnación de la decisión extintiva se lleva a cabo por los representantes de los trabajadores.

Sentando ello, cumple reproducir en el siguiente fundamento la normativa que se dice eludida y cuya provocada inaplicación se pretende causante del alegado fraude de ley.

(...) Ante todo ha de recordarse que el fraude de Ley no se presume y ha de ser acreditado por el que lo invoca (SSTS 16/02/93 -rec. 2655/91 -; ... 21/06/04 -rec. 3143/03 -; y 14/03/05 -rcd 6/04 -], lo que puede hacerse - como en el abuso del derecho- mediante pruebas directas o indirectas, admitiendo las presunciones entre estas últimas el art. 1253 CC [actualmente, arts. 385 y 386 LECiv] (SSTS 04/02/99 -rec. 896/98 -; ... 14/05/08 -rcud 884/07 -; y 06/11/08 -rcud 4255/07 -); y aunque el fraude es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma (SSTS 04/07/94 -rcud 2513/93 -; ... 16/01/96 -rec. 693/95 -; y 31/05/07 -rcud 401/06 -), de todas formas es suficiente con que los datos objetivos revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley (SSTS 19/06/95 -rcd 2371/94 -; y 31/05/07 -rcud 401/06 -).

(...) Las precedentes consideraciones nos llevan -oído el Ministerio Fiscal- a estimar la demanda en su petición principal, por considerar que la actuación administrativa que se ha referido constituye la «desviación de poder» que contempla el art. 70.2 LRJCA [Ley 29/1998, de 13/Julio] como motivo de estimación del recurso, y que

señala el art. 63.1 LRJ y PAC [Ley 30/1992, de 26/Noviembre] como causa de anulabilidad, habida cuenta de que -conforme a la doctrina de la Sala III- en el presente supuesto ha tenido lugar «la necesaria constatación de que en la génesis del acto administrativo se ha detectado la concurrencia de una causa ilícita, reflejada en la disfunción manifiesta entre el fin objetivo que emana de su naturaleza y de su integración en el ordenamiento jurídico y el fin subjetivo instrumental propuesto por el órgano decisorio, se erigen como elementos determinantes que vienen declarando reiteradas sentencias de esta Sala ... que insisten en que el vicio de desviación de poder, consagrado a nivel constitucional en el artículo 106.1, precisa para poder ser apreciado que quien lo invoque alegue los supuestos de hecho en que se funde, los pruebe cumplidamente, no se funde en meras opiniones subjetivas ni suspicacias interpretativas, ni tampoco se base en una oculta intención que lo determine» (SSTS 25/04/97 -rec. 10270/90 -; ... 14/06/06 -rec. 2557/03 -; 28/10/09 -rec. 3279/05 -; 26/11/12 -rec. 2322/11 -; y 05/12/12 -rec. 1314-11-). Intención ésta que en el presente caso se ha mostrado en la forma palmaria que anteriormente hemos resaltado.

Desviación de poder que comporta en este ámbito laboral el fraude de Ley consistente en evitar la aplicación de la normativa autonómica sobre la integración del personal del Consorcio en el SAE, y que -por aplicación del art. 6.4 del CC -- nos lleva a revocar la sentencia recurrida, con las consecuencias previstas en el art. 124.11 LRJS y con la condena solidaria de quienes -conforme a las referencias de hecho y jurídicas precedentemente efectuadas- han participado de una forma u otra en el fraude de ley que hemos entendido acreditado, y que resultan ser todos y cada uno de los demandados; condena en manera alguna obstada -para los absueltos por falta de legitimación pasiva- por el hecho de que no se hubiese recurrido expresamente la estimación de la correspondiente excepción, pues como reiteradamente ha indicado la Sala, en fase de recurso se produce incongruencia omisiva cuando no se revisa un pronunciamiento que es consecuencia lógica de la estimación del recurso (SSTS 10/05/94 -rcud 1128/93 -; 19/12/97 -rcud 1422/97 -; 20/07/99 -rcud 3482/98 -; 13/10/99 -rcud 3001/98 -; 20/11/00 -rcud 3134/99 -; 29/01/02 -rcud 4749/00 - FJ 2 in fine; STC 200/1987, de 16/Diciembre) y que no es óbice para realizar un pronunciamiento de condena frente a una determinada empresa el hecho de que los trabajadores no recurrieran en su momento la absolución en instancia de dicha empresa (SSTS 06/02/97 -rcud 1886/96 -; y 24/03/03 -rcud 3516/01 -, con cita de la STC 200/1987, de 16/Diciembre). Sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

En el presente caso, teniendo en cuenta tales circunstancias fácticas expuestas, y las consideraciones que al respecto hace la sentencia de instancia (FJ. Séptimo) que se aceptan plenamente, así como las modificaciones introducidas al relato fáctico antes señaladas, y de acuerdo asimismo con el informe del Ministerio Fiscal, esta Sala IV/TS llega a la conclusión que los hechos son plenamente ajustados a la prueba documental aportada y responden a una valoración razonada y razonable de los mismos, aceptando las manifestaciones que contiene, pues la alternativa de negociación por centros, que regulaba el RD 1483/2012, de 29 de octubre, podría claramente exceder de la previsión de la disposición adicional 19.2 Ley 3/2012, que se refiere en todo momento al período de consultas.

Así, acreditado que la empresa demandada impuso la negociación centro por centro, y según se constata en el relato fáctico de instancia, así lo notificó a la Autoridad Laboral y a la representación legal de los trabajadores al inicio del período de consultas, habiéndose cuestionado dicha decisión por el comité intercentros de Vitoria y Urbina, como resalta la Inspectora de Trabajo en su informe, la medida en cuestión ha de declararse nula, de conformidad con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS, al apreciarse fraude de ley en la decisión empresarial de acuerdo con la doctrina antes expuesta, porque la empresa en definitiva eludió el procedimiento establecido en el art. 47 ET, que contempla un solo período de consultas y no habilita una negociación, que en la realidad ha desbordado, incluso, el procedimiento regulado en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, puesto que no se ha negociado propiamente por centros, sino conjuntamente en los dos centros de Álava y separadamente en el centro de Laracha, lo que no estaba amparado ni tan siquiera por aquella norma reglamentaria, que no permite negociar agrupadamente en algunos centros y separadamente en otros.

El fraude de ley, se manifiesta de forma clara, porque la inclusión del centro de Laracha es sorprendente, al no haberse incluido anteriormente en un proceso tan complejo de medidas de flexibilidad interna como el aquí ocurrido (hecho probado tercero) - lo que se consideró un indicio de vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de Vitoria en la sentencia del TSJ País Vasco de 9-10-2012, pendiente de recurso de casación en trámite ante esta Sala IV/TS (fundamento de derecho séptimo) - por cuanto la actuación de la demandada en la negociación en el centro de trabajo citado, como resalta la Inspección de Trabajo, fue en todo caso dirigida a alcanzar un acuerdo a cualquier precio, como evidencia el hecho de que se produjera un incremento salarial mientras la empresa se proponía suspender los contratos durante dos años por pérdidas millonarias y por falta de rentabilidad, tanto en los centros de Álava como en Coruña, lo que permite concluir a la Inspección de Trabajo en su informe, que el acuerdo, alcanzado en Laracha, servía como contrapunto al desacuerdo en los centros de Álava. Asimismo se ha acreditado que la empresa demandada no ha activado en realidad hasta la fecha el procedimiento de suspensión de contratos en el centro de Laracha, pues, aunque se prevea una suspensión, en modo alguno tenía la urgencia expuesta en la memoria explicativa lo cual permite concluir que la finalidad no era otra que la división artificiosa del procedimiento.

Y si además, la empresa trata de impedir la impugnación judicial de la medida, porque el comité intercentros de Vitoria y Urbina no tiene implantación en el centro de Laracha, se puede concluir coincidiendo con la sentencia recurrida, que la decisión de negociar por centros tenía por objeto blindar el control judicial de la medida, por lo que es obligado estimar que la decisión suspensiva promovida por la empresa demandada es nula; pues la apreciación de la existencia de fraude de ley, en los términos expuestos, tiene como consecuencia la declaración de nulidad de la medida adoptada. Y siendo que tal apreciación es prioritaria al examen de las restantes cuestiones que se plantean en el recurso, ello por sí solo sería suficiente para desestimar el recurso formulado por la empresa.

Quinto.

No obstante cuanto precede, en aras a la efectividad del principio de tutela judicial efectiva (art. 24 CE), los restantes motivos de recurso formulados al amparo del art. 207 e) LRJS, se contraen a los extremos siguientes:

Tercer motivo de recurso- En él se denuncia la infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate; y en concreto, la infracción del art. 154 LRJS relativo a la legitimación activa en los procedimientos de conflicto colectivo, en relación con las doctrina de esta Sala del Tribunal Supremo fijada entre otras en la STS/IV de 2.julio-2012 .

Cuarto motivo de recurso- Se denuncia la infracción de los arts. 47 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en los artículos 27.2 y 28.3 del RD. 1483/2012 de 29 de octubre .

Quinto motivo de recurso- Se denuncia de nuevo la infracción del artículo 47 ET, así como el art. 18 en relación con el 6.4 del RD. 1483/2012 de 29 de octubre . Parte el recurrente en la formulación de este motivo, de la admisión de la revisión propuesta de los hechos segundo y decimosexto del relato fáctico de la sentencia de instancia recurrida, de la validez de la negociación por centros, y de la ausencia de fraude por parte de la empresa, al entender que concurre la causa económica y productiva alegada en el expediente.

Respecto a las cuestiones aquí formuladas, sin perjuicio de lo resuelto en cuanto a la apreciación de la existencia de fraude de ley, cabe señalar que:

1- Respecto a la legitimación activa del comité intercentros- Ha de rechazarse conforme a reiterada doctrina jurisprudencial, conforme al art. 154 LRJS, según la cual la legitimación para promover los procesos sobre conflicto colectivos corresponde a los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto [apartado a)] y a la representación legal o sindical de los trabajadores en conflictos de empresa o ámbito inferior.

Como se recordaba en la STS de 29 enero 2002 (rec. 1068/200) "... a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 70, de 29 de noviembre de 1982 (en su quinto fundamento se señala que «hay que entender que los sindicatos tienen genéricamente capacidad para representar a los trabajadores, y por ende pueden promover los procedimientos de conflicto colectivo que tengan por objeto la interpretación de un convenio colectivo, pues resulta obvio que quienes pueden intervenir en la negociación de un convenio, deben poder plantear un conflicto sobre el mismo»), el extinguido Tribunal Central de Trabajo elaboró un cuerpo de doctrina en el que se proclamaba la capacidad y el poder de representación de los sindicatos para poder plantear conflictos colectivos en defensa de los intereses de los trabajadores, no sólo de sus afiliados sino de todos los que pertenezcan a las empresas a quienes afecta el conflicto, distanciándose así de la figura del sindicato representativo de sus afiliados, y este criterio fue legalmente consagrado con posterioridad en el art. 2.2.d) de la LOLS, que comprende en el derecho de libertad sindical el de plantear conflictos colectivos, y en el art. 152.a) de la vigente LPL (Texto Refundido de 1995), que otorga legitimación activa para accionar a los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda con el del conflicto, o sea mayor ".

Por otro lado, como señala la STS/IV de 02-julio-2012 (rcud 2086/2011), la jurisprudencia social ha venido interpretando de forma uniforme y reiterada los preceptos citados sobre la legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos, configurando el denominado " principio de correspondencia ", -- mediante el que destaca "la finalidad legal de que, en especial cuando se insta el conflicto en representación de los trabajadores, la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo por lo que se rechaza que el pronunciamiento judicial alcance a trabajadores no representados por el sujeto actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, el que se ha reflejado en diversos supuestos objeto del recurso de casación". Exigencia de correspondencia, que ciertamente como señala la sentencia recurrida, ha sido matizada en resoluciones posteriores (entre otras STS/IV de 13-febrero-2013, rec. 40/2012) que admitió legitimación activa de un sindicato más representativo de ámbito autonómico, no implantado en el ámbito del conflicto, pues si está legitimado para negociar convenios, ha de entenderse que ostenta también legitimación para plantear conflictos colectivos relacionados con dichos convenios colectivos.

Como señala la referida STS/IV de 2-julio-2012 : "Las normas de determinación de la legitimación activa para promover conflictos colectivos por su especial vinculación con las normas imperativas sobre la competencia objetiva de los juzgados y tribunales del orden social, así como los efectos que la sentencia colectiva produce sobre los procesos individuales o plurales sobre la misma cuestión, justifican una interpretación estricta de los presupuestos de tal legitimación, coordinando el ámbito de actuación del sujeto colectivo instante del conflicto con el ámbito del conflicto; y exigiendo, especialmente en supuestos como el ahora enjuiciado, -- en el que se cuestiona la interpretación de un convenio colectivo de empresa de ámbito provincial y existiendo en la empresa en la referida provincia dos centros de trabajo con distintas representaciones unitarias que el Comité de empresa que solamente ostenta la representación de los trabajadores que prestan servicios en uno de dichos centros de trabajo --, que el Comité demandante aportara siquiera indicios para justificar su legitimación activa, pues, ante la expresa negativa empresarial sobre el ámbito del conflicto suscitado, no resulta presumible entender que la empresa aplique de forma distinta en dos centros de trabajo de la misma provincia la importante norma cuestionada sobre la forma de determinar y aplicar, en su caso, los posibles incrementos salariales correspondientes a un determinado año, por lo que no es suficiente para otorgar legitimación activa el hecho de que el Comité demandante reduzca en su demanda, de forma que es dable calificar de artificial en el presente caso, el ámbito del conflicto para hacerlo coincidir con el ámbito de su actuación."

En el caso, los demandantes demandaron inicialmente la nulidad o subsidiariamente la injustificación de la medida en los centros de trabajo de Álava, con lo cual la competencia hubiera sido ajena a la Sala de instancia conforme al art. 8.1 LRJS ; ahora bien, ampliaron su pretensión a todos los centros de trabajo de la empresa, con lo cual se desvió la competencia a dicha Sala, por lo que ha de rechazarse la pretensión del recurrente. El comité intercentros está legitimado para plantear demanda de conflicto colectivo cuyo ámbito trasciende del ámbito de representación de dicho órgano representativo (SSTS 19/12/2012 -rc 289/2011 -; y 13/02/2013 -rc 40/2012 -). Dicha doctrina se establece para los sindicatos, en atención a su capacidad de representación y defensa de los intereses generales de los trabajadores, para excepcionar, en atención a las circunstancias concretas de cada caso, el principio de correspondencia referido que establece el art. 154 LRJS, y en particular, el reparto funcional entre sindicatos y órganos de representación que establece el precepto en atención al ámbito del conflicto colectivo. Y esta doctrina, en el presente caso, ha de aplicarse obviamente para legitimar, no a un sindicato, sino a un órgano unitario de representación, como es el comité intercentros, que representa a dos centros de trabajo, para plantear conflicto que afecta también a un tercer centro no representado por el mismo, teniendo en cuenta que la empresa negoció el periodo de consultas con dicho comité.

2- Respecto al ámbito de la negociación en periodo de consultas-

La negociación fue impuesta por la empresa por centros de trabajo. Al respecto ha de señalarse que, aunque el art. 27.2 del RD1483/2012 de 29 de octubre, vigente al llevarse a cabo el periodo de consultas lo permitiera, en su redacción anterior a la reforma operada por RD-L 11/2013, que elimina toda posibilidad de negociación por centros; lo cierto es que aquélla redacción podría estimarse que excede de la previsión legal, pues el art. 47 ET señala -sin duda interpretativa alguna- que el periodo de consultas es único para todos los centros afectados por la medida empresarial. A mayor abundamiento, en el caso examinado, no se realizó por centros, sino por un centro individual y dos agrupados.

La nulidad de la medida empresarial resulta del hecho de que se ha eludido el procedimiento establecido en el art. 47 ET, que contempla un periodo de consultas único y no habilita la negociación por centros.

3- Documentación aportada por la empresa a la negociación-

También a mayor abundamiento, con carácter secundario, ha de señalarse que la recurrente incontrovertidamente forma parte de un grupo de empresas obligado a consolidar cuentas, por lo que le es de aplicación lo dispuesto en el art. 4.5 del RD 1483/2012, en su redacción anterior al RD.L 11/2013, que dispone la obligación de aportar las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas; mandato que en el supuesto examinado ha incumplido la empresa, así como lo dispuesto en el art. 18 de dicha norma, pues en definitiva no se aportaron las cuentas de las empresas del Grupo Celsa radicadas en España, con lo cual se hubiera llegado a la misma solución de nulidad de la medida, de acuerdo con el art. 138.7 LRJS .

Sexto.

Por todo ello, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, el recurso de casación ha de estimarse en parte (exclusivamente respecto a la revisión fáctica), desestimando el resto, lo que determina la confirmación de la sentencia recurrida, sin que haya lugar a la imposición de costas, tal y como dispone el artículo 235.2 LRJS .

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

FALLAMOS

Estimamos en parte (exclusivamente respecto a la revisión fáctica) el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Marc Carrera Doménech, en nombre y representación de CELSA ATLANTIC SL, contra la sentencia de 1 de abril de 2013 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 17/2013 seguido a instancia de D. Bernardino, VICEPRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE CELSA ATLÁNTIC SL, contra la empresa CELSA ATLÁNTIC SL, CONFEDERACIÓN EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), EZKER SINDIKALAREN KONBERGENTZIA, COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CIG CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, COMITÉ DE EMPRESA DE CELSA ATLÁNTIC SL, el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo; confirmando la sentencia recurrida. Sin que haya lugar a la imposición de costas.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.