

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL****TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia de 18 de julio de 2014**Sala de lo Social**Rec. n.º 303/2013***SUMARIO:**

**Despido colectivo. Periodo de consultas. Duración.** Puede finalizar antes del plazo máximo legalmente fijado, bien cuando ya ha cumplido con su finalidad –que las partes con representación suficiente no cuestionada logren un acuerdo–, bien cuando estas de común acuerdo entiendan que es imposible alcanzarlo. **Entrega a los representantes de los trabajadores de toda la documentación determinada por el art. 51 del ET.** La mera circunstancia de que no se aporte completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el periodo de consultas cumpla con su finalidad; si bien, la carga de la prueba de la irrelevancia del incumplimiento corresponde al empresario infractor. **Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.** Esta exigencia ha de valorarse en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues no lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra que solo tenga 60 empleados, rigiéndose la prestación de servicios de los afectados por particularidades muy específicas. En el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación -la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos- que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados. **Negociación de buena fe.** El periodo de consultas se ha desarrollado no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva tendente a conseguir un acuerdo, no habiéndose desvirtuado por el sindicato recurrente que por la parte social se hubiera dispuesto en tiempo oportuno de la información legalmente exigida, necesaria y suficiente para tal fin.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 51.2.

RD 1483/2012 (Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), arts. 3.1 b) y 7.

Ley 36/2011 (LRJS), art. 124.11.

**PONENTE:***Don Fernando Salinas Molina*

Magistrados:

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
 Don FERNANDO SALINAS MOLINA  
 Don GONZALO MOLINER TAMBORERO  
 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 dieciocho de Julio de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la "FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO (FESIBAC-CGT)" representada y defendida por la Letrada Doña Cristina Pastor Navarro, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 11-julio-2013 (autos n.º 181/2013 ), recaída en proceso seguido a instancia de referido Sindicato contra " CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A ." (CASER), " CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO " (AIE), " CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A .", " GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS, S.A. ", " GESINCA ACTUARIOS, S.A. ", " CASER DIRECT, CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A. ", " CASER MARKETING DIRECTO S.L.U. ", " CAIXA PENEDÈS ASSEGURANCES GENERALS ", " CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.U. ", " CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES ", " CAJASOL SEGUROS GENERALES ", " CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES ", " BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS ", " S.A. NOSTRA VIDA Y PENSIONES ", " CAIXA PENEDES VIDA, S.A .", " CAIXA PENEDES PENSIONES E.G.F.P .", " MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS " (MSD), " SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN CASER S.A .", " SECCIÓN SINDICAL DE UGT EN CASER, S.A. " y el MINISTERIO FISCAL sobre DESPIDO COLECTIVO.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido " CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A ." (CASER), " CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO " (AIE), " CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A .", " GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS, S.A. ", " GESINCA ACTUARIOS, S.A. ", " CASER DIRECT, CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A. ", " CASER MARKETING DIRECTO S.L.U. ", " CAIXA PENEDÈS ASSEGURANCES GENERALS ", " CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.U. ", " CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES ", " CAJASOL SEGUROS GENERALES ", " CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES ", " BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS ", " S.A. NOSTRA VIDA Y PENSIONES ", " CAIXA PENEDES VIDA, S.A .", " CAIXA PENEDES PENSIONES E.G.F.P .", " MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS " (MSD), " SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN CASER S.A .", " SECCIÓN SINDICAL DE UGT EN CASER, S.A. " y el MINISTERIO FISCAL, representados y defendidos por el Letrado Don Carlos González Pisón.

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

**ANTECEDENTES DE HECHO****Primero.**

La Letrada Doña Cristina Pastor Navarro, en nombre y representación de la "Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General de Trabajo (FESIBAC-CGT)" formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre demanda de despido colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: " la nulidad de la decisión extintiva o subsidiariamente la improcedencia por no ajustarse a derecho, con los derechos inherentes a tales calificaciones ".

**Segundo.**

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

**Tercero.**

Con fecha 11 de julio de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: " Desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por CGT, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo y absolvemos a Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (Caser,SA), Caser Gestión Técnica, Agrupación de Interés Económico (AIE), Caser Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A., Gesinca Consultora de Pensiones y Seguros SA, Gesinca Actuarios SA, Caser Direct Correduría de Seguros del Grupo Asegurador Caser, S.A., Caser

Marketing Directo SLU, Caixa Penedes Assegurances Generals, Cajasol Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros SAU, Cajacanarias Vida y Pensiones, Cajasol Seguros Generales, Caixanova Vida y Pensiones, Banco Gallego Vida y Pensiones SA de Seguros y Reaseguros S.A., Nostra Vida y Pensiones, Caixa Penedes Vida SA, Caixa Penedes Pensiones EGFP, Mediterráneo Seguros Diversos (MSD), Sección Sindical de CC.OO. en Caser SA, Sección Sindical de UGT en Caser SA de los pedimentos de la demanda ".

#### **Cuarto.**

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " Primero. - El 30- 01-2013 el Grupo Caser convocó a las Federaciones de CCOO, UGT y CGT, así como a sus respectivas secciones sindicales en la empresa con la finalidad de pactar un protocolo dirigido a pilotar el período de consultas de un despido colectivo, manteniéndose diversas reuniones, que concluyen con acuerdo el 13-02-2013, donde se suscribe un protocolo, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que las partes se comprometieron a negociar de buena fe el despido colectivo, así como la paz social. Segundo. - El 19-03-2013 el Grupo Caser convocó a los representantes de los trabajadores para iniciar el período de consultas el 21-02-2013. - Aportó, además, la documentación siguiente: 1) Escrituras de constitución de las diferentes sociedades. 2) Poderes de representación. 3) Memoria explicativa de las causas. 4) Informe Técnico. 5) Balance, Informe y Cuentas anuales consolidadas del Grupo (consolidación grupo mercantil), correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011. 6) Balance, Informe y Cuentas anuales de cada una de las sociedades afectadas por el expediente, correspondientes a los ejercicios 2010, y 2011. 7) Balance y Cuentas provisionales del ejercicio 2012, tanto del Grupo Caser consolidado (consolidación mercantil), como de cada una de las sociedades afectadas por el expediente, firmadas por su representante. 8) Impuesto de sociedades del Grupo Caser (consolidación fiscal), correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011. 9) Impuesto de sociedades de cada una de las sociedades afectadas por el expediente, correspondiente a los ejercicios 2010 y 2011. 10) Actas de elección de los representantes de los trabajadores de la empresa. 11) Delegación de representación en las Secciones Sindicales de Caser por parte de representantes en otras sociedades o efectuada por los empleados de empresas sin representación legal de los trabajadores. 12) Listados de plantilla: Relación de la plantilla total (a 01.01.2013) del negocio asegurador. Relación de la plantilla afectada (a 01.01.2013). Listado de centros de trabajo afectados. 13) Plan de acompañamiento social. 14) Convocatoria para el inicio del período de consultas. 15) Recibí de la entrega de la documentación preceptiva. 16) Solicitud del informe preceptivo a los representantes legales de los trabajadores. Tercero. - El 21-02-2013 se constituyó la comisión negociadora del período de consultas, donde CCOO y UGT acreditan un 64, 15% de los representantes de los trabajadores y CGT el resto. - En el acta constituyente se pactó expresamente que se alcanzaría acuerdo, cuando así lo decidiera la mayoría de los representantes de los trabajadores. - En la misma reunión, el Grupo Caser explicó la memoria y el informe técnico aportado. El 22-02-2013 Grupo Caser notificó a la DGESS el inicio del período de consultas, adjuntando la documentación, que obra en autos y se tiene por reproducida. - El 28-02-2013 la DGESS requirió a la empresa que subsanara su solicitud, entregando el Plan de Recolocación externa y las cuentas anuales de SA Nostra Vida y Pensiones y que aclarase si Cajasol Seguros Generales tiene trabajadores afectados, lo que cumplimentó G. Caser el 13-03-2013. El 26-02-2013 se reúne nuevamente la comisión negociadora, explicándose por la empresa las medidas de movilidad funcional, movilidad geográfica y proceso de parcialización de contratos, asociada a la medida de reducción de jornada. - La RLT exigió los criterios de selección; un informe técnico más detallado; información sobre empresas externas e identificación por área y departamento de los puestos de trabajo afectados por el despido colectivo. El 28-02-2013 el grupo explica pormenorizadamente el plan de acompañamiento. - CGT reclama que se entregue la documentación requerida, explicándose por los representantes empresariales, que no es pertinente explicar pormenorizadamente los criterios de selección, por cuanto se pretendía que el proceso pivotara sobre la voluntariedad, aunque precisaron que se tendría principalmente en cuenta la capacitación y los perfiles de los puestos de trabajo, así como los criterios que se fueran estableciendo en la propia negociación del período de consultas. - El Grupo Caser explicó a continuación las medidas de recolocación interna y externa; el acceso a la jubilación; las bajas directas incentivadas; las bajas indemnizadas alternativas; las novaciones de contratos laborales en mercantiles y la cláusula de excepcionalidad. El 4-03-2013 CGT insiste en que se aporte la documentación solicitada y pide que se profundice la negociación y hace varias propuestas, al igual que CCOO y UGT, quienes realizaron sus propias proposiciones, que son respondidas pormenorizadamente por la demandada. El 6-03-2013 CGT promueve un proceso de mediación ante el SIMA, causado en convocatoria de huelga indefinida desde el 14-03-2013 y de 10 a 12 horas desde el 12 al 19-03-2013. En la reunión de 6-03-2013 CGT explica las razones de la convocatoria de huelga. -La empresa aporta ese día un nuevo informe técnico, que pormenoriza los puestos de trabajo, que considera excedentes por área y departamento de trabajo, precisando la reducción de actividad en cada uno de los departamentos en relación con el número de empleados (14 en Dirección General; 2 en Dirección del Negocio Bancaseguros; 45 en Dirección de Clientes y Grandes Cuentas; 18 en secretaría general; 54 en Dirección Financiera y de Tecnología; 24 en Dirección de Vida y Pensiones y 120 en Dirección Técnicas de Seguros Generales. - UGT y CCOO precisan sus posiciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas. - Grupo

Caser entrega ese día las cuentas de SA Nostra Vida. El 8-03-2013 las partes convienen ante el SIMA aplazar el proceso de mediación, intensificar el proceso negociador y se convocan ante el SIMA para el 20-03-2013. El 13-03-2013 se reúne nuevamente la comisión negociadora, discutiéndose sistemáticamente las medidas del plan social de acompañamiento. - El 14-03-2013 se debaten punto por punto cada una de esas medidas, así como las alternativas sindicales. El 15-03-2013 la empresa presenta su propuesta definitiva, que es aceptada por CCOO. - UGT y CGT condicionan su acuerdo a la decisión de sus órganos de dirección por UGT y CGT a la opinión de sus servicios jurídicos, así como a la decisión de la asamblea de trabajadores. - La propuesta final de la empresa redujo el número despididos a 255 e incorporó como anexo al acta de 15 de marzo el Plan Social sobre el que se negoció durante el período de consultas que, además de establecer el despido colectivo mediante bajas incentivadas directas (de acogimiento voluntario, en principio, sometido a la aprobación de la empresa) o alternativas (en el caso de los trabajadores excedentes que rechacen una medida de empleo alternativo) contempla medidas de: Movilidad y polivalencia funcional; Movilidad geográfica; Acceso a un sistema de prejubilación -bien acceso directo al sistema o bien compromiso de acceso, en función de la edad del trabajador afectado Reducción temporal de la jornada anual para determinados puestos de trabajo; Recolocación diferida en un plazo máximo de dos años; Plan de conversión de la relación laboral en mercantil; un sistema de bajas por incapacidad para quienes pudieran encontrarse en situación de obtener una declaración de invalidez permanente total o absoluta. Las condiciones del plan de acompañamiento obran en autos y se tienen por reproducidas. El 19-03-2013 la sección sindical de UGT aprueba por unanimidad la última propuesta empresarial. - El mismo día Grupo Caser notifica al SIMA, que se ha alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores. El 20-03-2013 concluye sin acuerdo la mediación promovida por UGT ante el SIMA. - No obstante, los mediadores proponen la siguiente propuesta: 'Ante la constatación del Acuerdo alcanzado por las representaciones mayoritarias, y ante las discrepancias y dudas manifestadas por el sindicato solicitante CGT, se propone que tras la aclaración de las mismas decidan sobre su adhesión o no al citado Acuerdo'. Como CGT no aceptó la propuesta, concluyó el acto sin avenencia. Cuarto. - El 21-03-2013 Grupo Caser notificó a la DGESE la conclusión del período de consultas con acuerdo. - La DGESE tramitó el despido colectivo como concluido con acuerdo. Quinto. - El 21-03-2013 se constituyó la comisión de seguimiento del plan social de acompañamiento, de la que forman parte la empresa y los sindicatos firmantes. - Dicha comisión se ha reunido los días 22-03; 5, 23-04, 20-05 y 7-06-2013, levantándose actas que obran en autos y se tienen por reproducidas. Sexto. - Hasta 2011, Grupo Caser ha mantenido un crecimiento del volumen de actividad por encima de la media del sector, consiguiendo incrementar su cuota de mercado, pero el cierre del ejercicio 2012 muestra un brusco empeoramiento de las cifras de negocio, con un 28% de reducción del volumen de ingresos por primas, y un reflejo también negativo en el resultado del ejercicio. Por ramos de negocio, destaca la caída en Vida, con una reducción del volumen de negocio de un 42% respecto al nivel de 2011, como consecuencia de la pérdida de negocio en Vida y Pensiones por la reestructuración en el sector financiero. En No Vida, se mantiene la tendencia negativa en el ramo de autos y el volumen en Nuevos Negocios se reduce a la mitad, con una pérdida global del volumen de primas en seguros generales del 8%. Esta situación de disminución drástica de las ventas e ingresos de la compañía se produce con carácter general durante la totalidad del ejercicio 2012, y encuentra su concreción en todos y cada uno de los trimestres del año en su comparación con cada uno de los trimestres del ejercicio 2011. - Así, en el primer trimestre de 2012 se cerró con una pérdida en el volumen de ingresos por primas del 28% en miles de euros (690, 7 frente a 953, 4); reducción consolidada en un 3% en el segundo trimestre (598, 9 frente a 615, 0), para caer de forma drástica en el tercer trimestre hasta el 42% (367, 8 frente a 631, 9) y finalizar con un cuarto trimestre con una caída respecto a 2011 del mismo nivel, un 42% (333, 7 frente a 577, 3). - Las pérdidas consolidadas en 2012 frente a 211 ascienden a 160 MM euros. Con carácter añadido a la circunstancia esencial de caída de ventas anteriormente descrita, y con el objetivo de anticipar la evolución del sector asegurador durante los próximos años, así como teniendo en cuenta la incertidumbre que rodea al sector financiero español, la empresa elaboró dos proyecciones: una proyección esperada y una estresada. Según la proyección esperada, Caser mantendría su tendencia negativa de 2012 con una bajada del 22% del volumen de negocio en 2013. Bajo este supuesto, el volumen de negocio en 2015 sería de 1.387 Millones de Euros, un 31% menor que el de 2012. En el caso de la proyección estresada, la caída sería aún más acusada, reduciendo el negocio actual a más de la mitad de cara a 2015. Séptimo. - La empresa demandada envió cartas de extinción a los trabajadores, relacionados en la lista final de afectados, en las que les planteaba, en primer término, si optaban voluntariamente por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, a razón de 32 días por año con un tope de 24 mensualidades, con más un complemento especial de 3000 euros, advirtiéndoles que, caso de no ejercer dicha opción, se les aplicarían alguna de las medidas convenidas en el plan de acompañamiento social. 180 trabajadores optaron por la extinción indemnizada; 45 trabajadores optaron por la jubilación anticipada; 7 por la recolocación diferida y 2 novaron su relación laboral en mercantil. - El éxito de los acogimientos voluntarios citados supuso que la empresa dejara sin efecto la medida para un gran número de trabajadores, relacionados en la lista definitiva de afectados. No consta acreditado, que se haya impuesto ninguna medida a los trabajadores, que han optado siempre de modo voluntario a las medidas propuestas, constanding acreditado, que a trabajadores afectados, que se encontraban en situación de IT, o disfrutando permisos de maternidad, se les ha retirado la

aplicación de las medidas pactadas. Octavo. - Obra en autos el plan de recolocación externa, que se tiene por reproducido, así como las contrataciones efectuadas por Grupo Caser con dicha finalidad. - Obran, así mismo, en autos, las pólizas de seguro, suscritas por la empresa, para hacer frente a los compromisos contraídos en el plan social de acompañamiento. Se han cumplido las previsiones legales".

#### **Quinto.**

Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por la Letrada Doña Cristina Pastor Navarro, en nombre y representación de la "Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General de Trabajo (FESIBAC-CGT)" formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito de fecha de entrada 16 de octubre de 2013, autorizándolo y basándose en el siguiente motivo: Primero- Por error en la apreciación de la prueba conforme lo determinado en el art. 207.d) de la LRJS al no existir acta de acuerdo alguno firmado por la representación social. Segundo- Por infracción de Ley y doctrina concordante, a tenor de lo determinado en el art. 207. e) de la LRJS, conforme el art. 124.2 de la LRJS en relación con los arts. 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET ) y 7.6 del Real Decreto 1483/2012 .

#### **Sexto.**

Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 16 de julio actual ante el Pleno de la Sala, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, en cuya fecha tuvo lugar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **Primero.**

1- El sindicato FESIBAC-CGT interpuso ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional demanda de impugnación de despido colectivo que alega efectuado por las sociedades codemandadas, encuadradas en el denominado grupo CASER, la que dirige contra éstas y contra los sindicatos CC.OO. y UGT, habiendo sido citado el Ministerio Fiscal por alegarse vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. La referida demanda se articulaba en cuatro apartados, invocándose que: a) " no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita "; b) " no se ha realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET ... "; c) " la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho "; y d) " la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades publicas ". En su suplica se instaba que << se declare la nulidad de la decisión extintiva o subsidiariamente la improcedencia por no ajustarse a derecho, con los derechos inherentes a tales calificaciones >>.

2- La sentencia de instancia ( SAN 11-julio-2013 -autos 181/2013), ahora impugnada en casación ordinaria por el Sindicato demandante, -- constando que los sindicatos codemandados CC.OO. y UGT se opusieron a la demanda por haber alcanzado con la empresa el acuerdo que ponía fin al periodo de consultas --, desestimó la demanda, declarando ajustado a derecho el despido colectivo y absolviendo a los codemandados de los pedimentos de la demanda.

3- En su recurso de casación, el sindicato demandante, -- además de instar la concreta modificación del HP 3.º de la sentencia de instancia (por la vía del art. 207.d LRJS ) --, alega (por el cauce procesal del art. 207.e LRJS ) infracciones normativas del art. 124.2 LRJS en relación con los arts. 51 ET y 7.6 Real Decreto 1483/2012 . No reproduce el recurrente todos los motivos de impugnación del despido colectivo contenidos en su demanda, pues en el recurso ya no se hace expresa referencia a que " la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho " (punto c de la demanda) ni a que " la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades publicas " (punto d de la demanda), mezclando en el único motivo de infracción jurídica del recurso las causas de impugnación del despido colectivo que en la demanda dividía entre sus apartados a) y b). En concreto, ahora exclusivamente se alega que: a) indirectamente, a través de la modificación fáctica pretendida, que no ha quedado acreditado el supuesto acuerdo alcanzado por la mayoría de la representación social con la empresa; b) no se ha respetado el periodo temporal mínimo necesario legalmente para la realización del periodo de consultas; c) no se ha entregado toda la documentación que determina el art. 51.2 ET ; d) no se establece el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por despido no existiendo criterio alguno para la designación de los mismos; y e) como consecuencia de todo lo anterior, mala fe

negocial por parte empresarial, lo que debe comportar, conforme al suplica del recurso, " dictar sentencia dando lugar al mismo con la calificación del despido como nulo y no ajustado a derecho del mismo con las consecuencias inherentes a tal calificación ".

### **Segundo.**

**1-** Mediante la revisión fáctica pretende el sindicato recurrente única y exclusivamente la modificación de un extremo del HP 3.º de la sentencia de instancia para intentar acreditar la inexistencia de acuerdo alguno alcanzado por la mayoría de la representación social con la empresa y que, por tanto y además, finalizó el periodo de consultas sin haberse alcanzado un acuerdo por escrito.

**2-** En el cuestionado HP 3.º, en el extremo final concreto cuya modificación se pretende, se declara probado que << El 19-03-2013 la sección sindical de UGT aprueba por unanimidad la última propuesta empresarial. - El mismo día GRUPO CASER notifica al SIMA, que se ha alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores. El 20-03-2013 concluye sin acuerdo la mediación promovida por UGT ante el SIMA. - No obstante, los mediadores proponen la siguiente propuesta: "Ante la constatación del Acuerdo alcanzado por las representaciones mayoritarias, y ante las discrepancias y dudas manifestadas por el sindicato solicitante CGT, se propone que tras la aclaración de las mismas decidan sobre su adhesión o no al citado Acuerdo"- Como CGT no aceptó la propuesta, concluyó el acto sin avenencia >>.

**3-** Pretende el recurrente que tales párrafos se sustituyan por otros que declaren que << El 19.03.13 la sección sindical de UGT Madrid aprueba la última propuesta empresarial según las declaraciones realizadas en el acto de la vista si bien dicha aprobación no se formalizo FORMALMENTE por la UGT en pleno puesto que UGT Barcelona discrepaba y no se materializo en acta de acuerdo con la empresa . El mismo día GRUPO CASER notifica al SIMA que se ha alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores sin aportar acta alguno de acuerdo alcanzado - El 20.03.13 concluye sin acuerdo la mediación promovida por CGT ante el SIMA - No obstante, los mediadores proponen la siguiente propuesta: "Ante la constatación del Acuerdo alcanzado por las representaciones mayoritarias y ante las discrepancias y dudas manifestadas por el sindicato solicitante CGT se propone que tras la aclaración de las mismas decidan sobre su adhesión o no al citado acuerdo"- El periodo de consultas se inicio en fecha 21.02.13 y a fecha 20.03.13 no había finalizado el periodo de consultas de 30 días naturales sin haberse alcanzado aun acuerdo por escrito - Transcurrido el SIMA no se celebra con posterioridad ninguna reunión ni se levanta Acta alguno al efecto >>, eliminando la frase << Como CGT no aceptó la propuesta, concluyó el acto sin avenencia >>. Lo subrayado son las adiciones o modificaciones propuestas por el sindicato recurrente respecto al HP 3.º.

**4-** Aunque se dejaran aparte las objeciones que formulan la empresa impugnante y el Ministerio Fiscal sobre el incumplimiento por parte del Sindicato recurrente de los requisitos jurisprudencialmente exigidos para que pueda prosperar una revisión fáctica en los recursos de casación ordinarios (contenidos, entre otras, en las SSTS/IV 17-enero-2011 -rc 75/2010, 21-mayo- 2012 -rc 178/2011, 18-febrero-2014 -rc 74/2013, 20-mayo-2014 -rc 276/2013 ) y, partiendo de que ni siquiera se detallan con precisión los concretos archivos informáticos y extremos de los documentos en los que pretenden basar la modificación fáctica, no puede accederse a la misma.

**5-** De los restantes hechos probados y de lo aceptado oportunamente por las partes, resulta evidente la existencia de un acuerdo alcanzado entre los sindicatos CC.OO. y UGT con el grupo empresarial poniendo fin al periodo de consultas del despido colectivo, como se deduce incluso de la postura procesal de los Sindicatos codemandados no desvirtuada por el recurrente; además el contenido de la pretensión revisoria resulta contraria a lo declarado en otros hechos probados, en parte consentidos, cuya modificación no se insta. Pudiéndose acceder únicamente a corregir el error material, irrelevante a los fines de este recurso, consistente en que la mediación ante el SIMA la instó el sindicato recurrente, como se deduce de la propia propuesta de los mediadores cuyo contenido acepta y del propio HP 3.º en extremos cuya modificación no ha solicitado (" El 6-03-2013 CGT promueve un proceso de mediación ante el SIMA, causado en convocatoria de huelga indefinida desde el 14-03-2013 y de 10 a 12 horas desde el 12 al 19-03-2013 ").

**6-** Sobre la constatación de estos hechos que se pretenden ahora revisar y en relación con otros declarados probados cuya modificación no se ha pretendido, se razona en la sentencia de instancia, cuyos argumentos, en lo esencial, asumimos, que << se ha acreditado cumplidamente ... que el 15-03-2013 se alcanzó un acuerdo, condicionado ciertamente por UGT y CGT a las consultas, que estimaron oportunas, pero no es menos cierto que UGT despejó sus dudas el 19-03- 2013, cuando su sección sindical aceptó por unanimidad asumir la última propuesta empresarial, que ya había sido aceptada por CCOO, lo cual suponía que el período de consultas concluyó con acuerdo ... >> y que << Se ha probado, por otra parte, que G. CASER notificó al SIMA el

19-03- 2013, que se había alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores, reconociéndose expresamente así en el acta de 20-03-2013 por parte de los mediadores, sin que CGT asumiera lo que era absolutamente evidente. - Por lo demás, es absolutamente irrelevante, que la mediación concluyera sin acuerdo, porque dicha circunstancia no comporta en absoluto que el período de consultas concluyera sin acuerdo, por cuanto lo que concluyó sin acuerdo el 20-03-2013 fue la mediación como tal, derivada de la convocatoria de huelga promovida por CGT >>.

### **Tercero.**

1- El mantenimiento de todos y cada uno de los detallados ocho hechos declarados probados de la sentencia de instancia, -- de los que el sindicato recurrente solamente ha instado la modificación parcial de uno de ellos, la que se ha rechazado --, posibilitaría, sin más razonamientos, la desestimación íntegra del recurso, puesto que tales datos fácticos inalterados constituyen el presupuesto de hecho de las normas jurídicas aplicables correctamente interpretadas en la sentencia recurrida en relación con los distintos motivos de oposición jurídica exclusivamente articulados en este recurso, a la que bastaría con remitirnos.

2- No obstante, para mayor satisfacción en Justicia de la parte recurrente se dará respuesta separada a cada uno de ellos, a pesar incluso de su genérica formulación difícilmente entendible como respetuosa con las exigencias del art. 210.2 LRJS sobre el contenido del escrito de interposición del recurso (" En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación ..., razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada "), con la consecuencia consistente en que " si en el escrito se hubiesen omitido de modo manifiesto los requisitos exigidos " ( art. 210.3 LRJS ) ello debería comportar bien inicialmente haberse dictado auto poniendo fin al trámite del recurso o bien, en el actual momento procesal, la desestimación del recurso (entre otras, STS/IV 18-febrero-2014 -rco 40/2013, Pleno).

### **Cuarto.**

1- En primer lugar, -- resultando que ha quedado acreditada la existencia de un acuerdo alcanzado por la mayoría de la representación social (el 64,15% de los representantes de los trabajadores) con la empresa, por cuando se aceptó, en cuanto al " quórum ", por el sindicato recurrente que se alcanzaría acuerdo cuando se asumiera por la mayoría de los representantes de los trabajadores (reunión periodo de consultas de 21-02-2013 - HP 3.º), así como que el acuerdo se alcanzó el día el 15-03-2013, confirmado ante el SIMA en reunión de fecha 20-03-2013 (HP 3.º) --, debe resolverse la cuestión planeada por el Sindicato recurrente relativa a sí se ha respetado o no el periodo temporal mínimo necesario legalmente para la realización del periodo de consultas, dado que éste se inició el día 21-02-2013 (HP 3.º).

2- Partiendo de la redacción vigente en la fecha de inicio del periodo de consultas (21-02-2013), disponía el art. 51.2.I ET que " El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores " y, en desarrollo reglamentario del referido precepto estatutario, establece el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada) que " En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales " (art. 7.5), así como que " No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral " (art. 7.6).

3- En consecuencia, se establece, en principio, una duración máxima del periodo de consultas, atendido el número de trabajadores de la empresa, lo que, unido a la previsión reglamentaria sobre el número mínimo de reuniones a celebrar ( art. 7.2, 4 y 5 RD 1483/2012 ), tiende a garantizar que el referido periodo pueda cumplir con su finalidad de posibilitar la negociación entre empresa y representantes de los trabajadores " como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad " (arg. ex arts. 2.2 Directiva 98/59/CE, 51.2.I ET y 7.1 RD 1483/2012 ); lo que se evidencia de la propia normativa al posibilitarse que el periodo de consultas finalice antes del plazo máximo legalmente fijado, bien cuando ya ha cumplido con su finalidad (" podrá darse por finalizado en

todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo " -arg. ex art. 7.6 RD 1483/2012 ) o bien cuando las partes negociadoras de común acuerdo entiendan que es imposible alcanzarla (" las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno " - arg. ex art. 7.6 RD 1483/2012 ).

**4-** Sobre esta problemática en relación con la finalidad del periodo de consultas, es dable recordar que por esta Sala, tanto en proceso colectivo de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ( STS/IV 30-junio-2011 -rco 173/2010 ) como en proceso de despido colectivo ( STS/IV 26-marzo-2014 -rco 158/2013, Pleno, votos particulares), se ha interpretado que << en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo >>.

**5-** En el presente caso, ciertamente, el periodo de consultas se inició el día 21-02-2013 (HP 3.º) y concluyó, como comunicó la empresa a la Autoridad laboral, en fecha 20-03-2013 (HP 4.º), por lo que no había transcurrido el periodo de " treinta días naturales " exigido legalmente en " empresas de cincuenta o más trabajadores " ( art. 51.2.I ET y 7.4 RD 1483/2012 ), pero resulta acreditado que con anterioridad las partes, con representación suficiente no cuestionada en el presente recurso, habían alcanzado un acuerdo el día 15-03-2013, confirmado ante el SIMA en reunión de fecha 20-03-2013 (HP 3.º), por lo que no se ha cometido la infracción normativa denunciada al poder subsumirse el presente supuesto de haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las excepciones previstas para la conclusión antes de tal plazo del periodo de consultas al haber cumplido este último con su finalidad.

#### **Quinto.**

**1-** En segundo lugar debe analizarse si la parte empresarial entregó o no a los representantes de los trabajadores toda la documentación que determina el art. 51, lo que el sindicato recurrente niega.

**2-** Preceptúa el art. 51.2.II, III y IV ET, vigente en la fecha de los hechos, que " La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores ... En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1; b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido; c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año; d) Periodo previsto para la realización de los despidos; e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos ", que " La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior " y que " La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen ". El desarrollo reglamentario sobre los anteriores extremos se efectúa, especialmente, en los arts. 3 (Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo), 4 (Documentación en los despidos colectivos por causas económicas) y 5 (Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción) del citado Real Decreto 1483/2012 .

**3-** En definitiva se pretende normativamente, mediante la exigencia de la aportación empresarial de la documentación legal y reglamentariamente prevista, que los representantes de los trabajadores, desde el inicio mismo del procedimiento de despido colectivo, puedan disponer de toda la información necesaria para que el periodo de consultas pueda cumplir con su finalidad, anteriormente indicada (arg. ex arts. 2.2 Directiva 98/59/CE, 51.2.I ET y 7.1 RD 1483/2012 ), requiriéndose que el empresario suministre toda la información necesaria no solamente para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo, sino también, con la suficiente claridad y concreción, para poder conocer y negociar sobre, entre otros esenciales extremos, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, el periodo previsto para la realización de los despidos y sobre los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. La norma reglamentaria precisa, relacionando el objeto del periodo de consultas con la exigencia de aportación documental, que " A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe " ( art. 7.1 RD 1483/2012 ); y la norma procesal sanciona con la declaración de nulidad del despido colectivo cuando, entre otros casos, " el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación



prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores " ( art. 124.11.IV LRJS en redacción vigente en la fecha de los hechos).

**4-** Ahora bien, es dable entender que, como el objetivo de la aportación empresarial de la documentación más completa y precisa sobre los extremos indicados tiende a garantizar que el periodo de consultas pueda cumplir con su finalidad de posibilitar la negociación entre empresa y los representantes de los trabajadores, la mera circunstancia de que no se aporte completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el periodo de consultas cumpla con su finalidad; si bien, lógicamente, la carga de la prueba de la irrelevancia del incumplimiento corresponde al empresario infractor. Por ello, las posibles solicitudes de la representación de los trabajadores a lo largo de la negociación para que por parte de la empresa se complemente o concrete la documentación aportada o las previstas actuaciones de advertencia o de recomendación o incluso de asistencia a cargo de la Autoridad laboral y con apoyo, en su caso, de la Inspección de Trabajo, de oficio a instancia de los trabajadores ( art. 10 RD 1483/2012 ), con análoga finalidad subsanadora, -- al imponerse como obligación legal a dicha Autoridad laboral la de velar " por la efectividad del periodo de consultas " ( art. 51.2.X ET ) --, de ser atendidas, no evidencian por sí solo un incumplimiento empresarial que vicia el referido procedimiento.

**5-** En esta línea interpretativa, -- sobre la interrelación entre la documentación de aportación empresarial exigible y el cumplimiento de la finalidad del periodo de consultas, para que los representantes de los trabajadores puedan disponer de una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente --, existe reiterada jurisprudencia de esta Sala, como recuerda y aplica, entre otras, la STS/IV 18- febrero-2014 (rco 74/2013, Pleno, voto particular), señalando que << Por lo que se refiere a la insuficiencia de documentación exigible, originadora de indefensión, mala fe, ocultación y, en definitiva generadora de la nulidad del despido, con carácter general hemos dicho en nuestra sentencia de Pleno, de 20 de marzo de 2013 (rec. 81/2012 ) que la principal finalidad del art. 51.2 y preceptos reglamentarios es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el art. 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que éste periodo de consultas a que se refiere el art. 2.1, se proyecte, tal y como expresa el art. 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias ... >>, añadiendo que << esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas, o de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, en el caso examinado ... fue suficiente, teniendo en cuenta que también hemos dicho sobre este punto en la sentencia del Pleno de 27 de mayo de 2013 (recurso 78/2012 ) que la enumeración de documentos que lleva a cabo el art. 6 de norma reglamentaria vigente entonces, el RD 801/2011, no tiene valor ad solemnitatem, de manera que no toda ausencia documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad del despido colectivo, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias >>.

**6-** Es dable, igualmente, hacer aquí especial referencia, -- como se efectuó en nuestra STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013, Pleno, votos particulares) --, a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16-julio-2009 (Asunto C-12/08, Mono Car Styling, S.A. contra Dervis Odemis y otros), que, en relación a la obligación empresarial de negociar y aportar la documentación necesaria en el periodo de consultas, indica que << el art. 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reduce las obligaciones del empresario que tiene la intención de proceder a despidos colectivos con respecto a las obligaciones establecidas en dicho art. 2. Al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional debe, en virtud del principio de interpretación conforme del Derecho nacional, tomar en consideración el conjunto de normas de dicho Derecho e interpretarlo, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva 98/59 para alcanzar el resultado que ésta persigue. En consecuencia, le incumbe garantizar, en el marco de sus competencias, que las obligaciones que debe cumplir tal empresario no se reduzcan con respecto a las establecidas en el art. 2 de dicha Directiva >>.

**7-** En el presente recurso, el sindicato recurrente se limita a argumentar sobre este motivo de su impugnación que " no se ha entregado toda la documentación que determina el artículo 51.2 del ET, prueba de ello es que el propio Ministerio solicita documentación conforme documento número 7 del escrito de demanda aportando la empresa la documentación que estima por conveniente en fecha 13.03.13, no al inicio del

procedimiento como exige la Ley ". La falta de concreción respecto a que tipo de documentación se trata ni la explicación sobre su pretendida trascendencia ni sobre la posible demora en su aportación a los fines de evidenciar que sin tal documentación el proceso negociador no podía cumplir efectivamente con su finalidad, obliga a la desestimación del motivo; tanto más cuanto que de los inmodificados HP 2.º y 3.º se evidencia lo contrario y que, como se razona en la sentencia de instancia y no se desvirtúa por el recurrente, << Denuncia la demandante, que no se entregó la documentación exigida por el art. 51.2 ET, lo que es manifiestamente incierto, como se desprende del hecho probado segundo, habiéndose aportado, además, la documentación exigida por la DGEES en la reunión de 6-03-2013, en la que se aportó además un nuevo informe técnico, que relacionó los puestos de trabajos, considerados excedentes por la empresa demandada, con sus áreas y departamentos respectivos, bastando con la simple lectura de dicho informe, así como de la memoria e informe técnico precedente, para constatar que la empresa repasa pormenorizadamente las ineficiencias de cada departamento, las relaciona con el personal adscrito a cada uno de esos departamentos e identifica los puestos de trabajo excedentes >>.

**8-** En definitiva, que aun aceptando que la documentación referida no se hubiera aportado por la empresa en su integridad o con el detalle suficiente en el momento inicial del periodo de consultas, la mera circunstancia de que no se hubiera aportado de forma completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el periodo de consultas cumpla con su finalidad, lo que no se ha acreditado en el presente caso al no alegarse ni justificarse siquiera indiciariamente por el sindicato recurrente los posibles perjuicios que en la negociación hubiere podido tener la conducta empresarial.

#### **Sexto.**

**1-** En tercer lugar, alega el sindicato recurrente que en la documentación aportada por la empresa no se establece el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por despido no existiendo criterio alguno para la designación de los mismos.

**2-** Sobre la exigencia legal de que el empresario consigne, para que puedan tenerse en cuenta por los representantes de los trabajadores en la negociación a llevar cabo durante el periodo de consultas, los " Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos ", debe tenerse en cuenta la normativa vigente en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo (21-02-2013); así, entre otros que: a) " La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores ...En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: ... e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos " ( art. 51.2.II ET ); b) " Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos: ... e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos " ( art. 3.1 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada); y c) " La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ... " ( art. 124.11.IV LRJS ). Destacar, igualmente, que conforme a la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, " Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos " (art. 2.2) y, en consecuencia, que " 3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá: ... b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito: ... v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido " (art. 2.3.b.v).

**3-** La aportación empresarial al inicio del período de consultas de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, se constituye, por tanto, en una exigencia formal ineludible, cuyo incumplimiento debe comportar la nulidad del despido al impedir que el periodo de consultas cumpla con su finalidad; dado, además, que conforme al art. 4 Convenio 158 OIT " No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio ", de modo que los criterios deben permitir establecer la oportuna relación de causalidad entre las medidas y la afectación concreta a los trabajadores. Una real ausencia de criterios de selección, devaluará la negociación en el período de consultas, en cuanto los representantes de los trabajadores no podrán ofertar o contraofertas a las medidas empresariales, haciendo inútil el objetivo finalístico de

período de consultas y el posterior y oportuno control judicial; debiendo recordarse que, conforme al art. 6 Directiva 98/59/CE, " Los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva ".

**4-** La importancia de la existencia en tiempo oportuno de tales criterios para la determinación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, ha sido puesta de relieve por la jurisprudencia de esta Sala, destacando, entre otros extremos, que:

a) Aun aceptando su flexibilización en atención a todas las circunstancias concurrentes y teniendo especialmente en cuenta la existencia, en el caso enjuiciado, de una concreta relación de trabajadores afectados que completaba la expresión " de una forma un tanto genérica " de los criterios contenidos en la Memoria, y la adición empresarial en las reuniones de criterios complementarios sin que en las correspondientes actas " aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios ", se ha puesto de relieve que << La norma exige que se proporcionen "los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados", y en este caso para decidirlo ha de analizarse en su conjunto la información proporcionada. En primer lugar, en la memoria inicial se contiene una expresión real de esos criterios, expresados, es cierto, de una forma un tanto genérica, pero no puede olvidarse que junto con ello, se aportó también una relación de trabajadores afectados ..., optando así por una segunda manera de información directa, la que en este punto se contenían en art. 8 del entonces vigente Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, en el que se exigía "c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo" >> y que << Ciertamente que el art. 51.2 e) ET, en la redacción aplicable al caso contenida en el RDL 3/2012 y también en la posterior Ley 3/2012, exige en todo caso la expresión de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. Pero esa exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues, obvio, no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra, como la demandada, que solo tenía 58 empleados, y los despidos afectarían en principio a 24 de ellos -finalmente a 17--. Además en ella la prestación de servicios por los afectados se regía por aquellas particularidades tan específicas ... que indudablemente hacían mucho más complicada la exacta precisión de esos criterios, razón por la que en la forma expresada se han de considerar suficientes, teniendo en cuenta también que en el acta de la reunión del día ... la empresa entregó mayores concreciones sobre los discutidos criterios de afectación, lo que, de hecho, fue uno de los factores que determinó la realización de una última reunión en el día siguiente..., sin que en ninguna de las dos actas aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios >> ( STS/IV 18-febrero-2014 -rco 74/2013, Sala General, voto particular).

b) Igualmente, en la STS/IV 25-junio-2014 (rco 273/2013, Pleno), y, en cuanto ahora afecta, se analiza un supuesto en el que aunque existía una " inicial imprecisión " de los trabajadores afectados, posteriormente se fueron concretando, lo que fue asumido por el banco social. En la citada sentencia se pone de relieve la trascendencia de la aportación documental empresarial al inicio del periodo de consultas ( arts. 51.2.b ET y 3.b RD 1483/2012 ), de suerte que los representantes de los trabajadores << puedan afrontar el periodo de consultas adecuadamente, en consonancia con el mandato del art. 3.2 de la Directiva 98/59/CE ... No puede olvidarse que ese periodo de consultas se proyecta, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias ( STS/4ª/Pleno de 20 marzo 2013 rec. 81/2012 ) >>, que << el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis caso por caso. La nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 ET >>, concluyendo que << En el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación -la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos- que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados ... La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo >>.

**5-** En el presente caso, el sindicato recurrente afirma que " no hay criterio alguno tenido en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos ", lo que efectúa sin apoyo en los hechos probados y argumentando con carácter genérico sobre las cartas de extinción (" Las cartas remitidas son claramente cartas de despido y no de voluntariedad por cuanto no se indica en ninguna de ellas la otra opción a la que el empleado se puede acoger y como es obvio ante la incertidumbre que ellos genera se opta por la salida económicamente mas favorable "), la problemática del centro de trabajo de Barcelona (" En el caso de Barcelona, en el que hablan 22 afectados con 288 excedentes, se han superado los 32 afectados con la nueva cifra de 255 excedentes, sin motivo alguno ") y la singularidad de los " excedentes técnicos originarios " (<< aluvión de "excedentes técnicos

originarios" que ha generado en la empresa ir variando los elegidos a ser despedidos, eso si sin criterio alguno que determine desde el inicio y criterio por el que en un determinado departamento ha sido finalmente despedido cuando inicialmente no lo era >>), así como que el acogimiento voluntario no impide la aplicación de la norma infringida.

**6-** La concreción del motivo y su falta de apoyo en datos fácticos acreditados impide que el mismo pueda prosperar al resultar de tales hechos que los criterios de designación de los trabajadores afectados eran lo suficientemente detallados para posibilitar la negociación y que las posibles sustituciones respondían al acogimiento voluntario de determinados trabajadores al despido colectivo, lo que era conocido sin oposición por los representantes de los trabajadores y sin que conste que con ello se vulnerasen los referidos criterios. Destaquemos sobre este extremo que en la sentencia impugnada en relación con los hechos declarados probados se afirma, lo que no ha desvirtuado el recurrente, que << el 19-03-2013 se entregó a los representantes de los trabajadores la relación de la plantilla afectada, habiéndose precisado ... área por área y departamento por departamento el número de afectados y las razones de su afectación- Es cierto que el listado originario ha sido modificado finalmente, porque desde el primer momento quedó claro que la empresa quiso primar esencialmente la inclusión voluntaria de trabajadores en las medidas y se ha probado también que la mayoría de los representantes de los trabajadores aceptaron dicho método de selección, de manera que la sustitución de afectados no ha impedido que la negociación alcanzara sus frutos ... pudiendo identificarse de otros modos a los trabajadores afectados, siempre que se acredite, como ha sucedido aquí, que los representantes de los trabajadores conocían perfectamente quienes eran los trabajadores afectados y por qué >>.

**7-** En cuanto la afirmación del sindicato recurrente de que el acogimiento voluntario al despido colectivo por parte de determinados trabajadores no impide la aplicación de la norma infringida, si bien cabe considerarla en abstracto como jurídicamente certera, -- lo mismo que el haberse alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre los afectados por el despido colectivo no garantiza por si solo el cumplimiento de la exigencia legal de la real existencia de los criterios de selección ni la validez del acuerdo como presupuesto de que el periodo de consultas pueda cumplir con su finalidad con relación a todos los posibles afectados --, para su aplicación era necesario que se hubiere acreditado la real inexistencia de criterios de selección, lo que en el presente caso no se ha efectuado y sin perjuicio de que el conceder a los trabajadores la opción de acogerse voluntariamente al despido colectivo pueda comportar, sin alteración de los criterios básicos de selección para los que no opten por tal acogimiento, modificaciones en la determinación de los trabajadores inicialmente afectados.

### **Séptimo.**

**1-** Por último, el sindicato recurrente señala, como otro motivo de su recurso, que como consecuencia de todo lo anterior, existió mala fe negocial por parte empresarial, lo que debe comportar, conforme al suplica del recurso, " dictar sentencia dando lugar al mismo con la calificación del despido como nulo y no ajustado a derecho del mismo con las consecuencias inherentes a tal calificación ".

**2-** Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26-marzo-2014 (rco 158/2013, Pleno, votos particulares) --, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) << la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC ] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial >> ( STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012, Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que << se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe >> ( STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011 ).

3- En el presente caso, planteado por el sindicato recurrente éste motivo de " mala fe negocial por parte empresarial " como consecuencia de los esgrimidos con anterioridad y que no han prosperado, procede, por todo lo expuesto, igualmente su rechazo, pues de lo actuado se deduce que el periodo de consultas se ha desarrollado entre las partes no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo y no habiéndose desvirtuado por el sindicato recurrente que por la parte social se hubiera dispuesto en tiempo oportuno de la información legalmente exigida, necesaria y suficiente para tal fin.

#### **Octavo.**

De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal y por todo lo anteriormente expuesto, desestimamos el recurso de casación ordinaria; sin costas ( art. 235.2 LRJS ).

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

#### **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de casación ordinario interpuesto por la "FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO (FESIBAC-CGT)", contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 11-julio-2013 (autos n.º 181/2013 ), recaída en proceso seguido a instancia de referido Sindicato contra " CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A ." (CASER), " CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO " (AIE), " CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A .", " GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS, S.A. ", " GESINCA ACTUARIOS, S.A. ", " CASER DIRECT, CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A. ", " CASER MARKETING DIRECTO S.L.U. ", " CAIXA PENEDÈS ASSEGURANCES GENERALS ", " CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.U. ", " CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES ", " CAJASOL SEGUROS GENERALES ", " CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES ", " BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS ", " S.A. NOSTRA VIDA Y PENSIONES ", " CAIXA PENEDES VIDA, S.A .", " CAIXA PENEDES PENSIONES E.G.F.P .", " MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS " (MSD), " SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN CASER S.A .", " SECCIÓN SINDICAL DE UGT EN CASER, S.A. " y el MINISTERIO FISCAL. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

D. Jesus Gullon Rodriguez D. Fernando Salinas Molina D. Gonzalo Moliner Tamborero Dª Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D. Jordi Agusti Julia Dª Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Dª Rosa Maria Viroles Piñol Dª Maria Lourdes Arastey Sahun D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel D. Miguel Angel Luelmo Millan D. Antonio V. Sempere Navarro D. Jesus Souto Prieto

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

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.