

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 67/2015, de 15 de abril de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 180/2013

SUMARIO:

Despido colectivo. Santa Bárbara Sistemas, S.A. Impugnación pretendiendo que se declare nulo o, subsidiariamente, no ajustado a derecho. Se desestima la excepción de falta de legitimación para ser parte de quienes no son demandantes ni demandados pero son llamados al proceso en calidad de «interesados», porque así lo dispuso el Tribunal Supremo en sentencia de 28 de enero de 2015, rec. núm. 35/2014 (NSJ051372), quien admitió su personación como parte interesada, aunque no habían impugnado el despido en el plazo establecido legalmente. *Incumplimiento de requisitos formales. Falta de puesta a disposición de la clasificación profesional de los trabajadores afectados desglosada por centros, así como de las cuentas provisionales de enero de 2013.* La enumeración normativa de los documentos que ha de aportar la empresa no tiene valor *ad solemnitatem*, de modo que no toda ausencia documental por fuerza ha de conllevar la declaración de nulidad del despido, pudiendo desvelar la actitud de los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas la intrascendencia de documentación no entregada o defectuosa. En el caso analizado, la ausencia de quejas al respecto denota que los representantes se consideraron suficientemente informados. *Conclusión unilateral del período de consultas antes del transcurso íntegro del plazo.* No es lo suficientemente significativo como para anular el despido, por cuanto la finalidad del período de consultas ya se había cumplido hasta donde las partes estuvieron dispuestas, dado que no era remotamente previsible que acercaran posiciones absolutamente enfrentadas en el último día, cuando ni siquiera habían acordado celebrar reunión. Se concluye finalmente, que concurren causa económica, productiva y organizativa, con pérdidas actuales, contracción de la demanda, subactividad y distribución ineficiente de la plantilla.

PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 17 y 155.

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 y 4.2 y 5.

PONENTE:

Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

Magistrados:

Don MANUEL FERNANDEZ-LOMANA GARCIA

Doña MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Don RICARDO BODAS MARTIN

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 000180 / 2013

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: CGT, CIG, D. Juan Miguel (SECRETARIO

COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA

DE SANTA BÁRBARA SISTEMAS)

Demandado: SANTA BÁRBARA SISTEMAS, S.A., CC.OO., UGT, CSIF

Ponente Ilmo. Sr.: Dña. CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

S E N T E N C I A N.º: 67/2015

Ilmo. Sr.Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. MANUEL FERNÁNDEZ LOMANA GARCÍA

Dª. CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Madrid, a quince de abril de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000180/2013 seguido por demanda de CGT (letrado D. Jacinto Morano), CIG (letrado D. Xosé Ramón González), D. Juan Miguel (SECRETARIO COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA DE SANTA BARBARA SISTEMAS) (letrado D. Alberto José Rodríguez Amoroso) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A. (letrado D. Ignacio García Perrote), CC.OO. (letrado D. Enrique Lillo), UGT (letrado D. Diego Cueva Díaz), CSIF (letrada Da Amanda Grande) sobre impugnación despido colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Da. CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Segun consta en autos, los di as 19 y 23 de abril de 2013 se presentaron demandas por CIG, CGT y D. Juan Miguel (SECRETARIO COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA DE SANTA BARBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A. sobre impugnacion despido colectivo. CC.OO., CSIF y UGT se citan en la demanda de CGT como partes interesadas.

Segundo.

La Sala acordo el registro de las demandas y su acumulacion y designo ponente, con cuyo resultado se sen~alo el di a 2 de julio de 2013 para los actos de intento de conciliacion y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedi a a lo solicitado en los otrosies de prueba.

Tercero.

Llegado el di a y la hora sen~alados tuvo lugar la celebracion del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

CIG ratificó el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que "se declare la nulidad de la decisión empresarial de SANTA BARBARA SISTEMAS SA (SBS) en relación con el procedimiento de despido colectivo iniciado el 14 de febrero de 2013 y subsidiariamente se declare no ajustada a derecho la citada decisión empresarial."

El sindicato explicó que no se le había permitido participar en la comisión negociadora del despido colectivo, a pesar de haberlo solicitado, con el argumento de que se negociaría con el Comité Intercentros, pero las actas desvelan el protagonismo absoluto de los sindicatos.

Denunció sintéticamente dos clases de incumplimientos que impedirían considerar el despido ajustado a derecho. Por un lado, vicios de carácter formal relacionados con la documentación inicial en el período de consultas (no se facilitó la clasificación profesional de los trabajadores afectados, y por tanto tampoco se desglosó por centros, provincias y CCAA) y con la información vinculada a la causa económica (no se suministraron las cuentas consolidadas del Grupo de 2012, ni las cuentas provisionales completas de 2013). Por otro lado, indicó que los datos que la empresa ofreció para justificar el cierre del centro de trabajo de A Coruña no eran contrastables, presentándose un mero informe de parte, cuando en realidad la situación de ese centro era la misma que la de los restantes de la empresa, que no se cerraron.

UGT se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se declare "la nulidad de la extinción de los contratos realizada en el marco del expediente de regulación de empleo, condenando a la empresa a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma y subsidiariamente, los declare no ajustados a derecho y por tanto, improcedentes, condenando a la empresa a optar entre la readmisión de los trabajadores con abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma o a la indemnizar a los mismos en la cuantía que resulte de aplicación por despido improcedente, a determinar, en su caso, en fase de ejecución."

CGT precisó que el núcleo central de la controversia residía en la existencia o no de una situación económica negativa. Defendió que, a estos efectos, no debían tenerse en cuenta sólo los resultados de la empresa, sino los del Grupo empresarial en su conjunto, que en 2012 arrojaba un resultado de explotación de - 11.000 euros, siendo esta cifra menor al 1% de sus ingresos. Por tanto, el despido de en torno a 600 trabajadores no estaba proporcionalmente justificado.

Seguidamente expuso que en noviembre de 2012 la empresa había firmado con el comité intercentros el convenio colectivo vigente, en el que la única medida restrictiva de derechos es la congelación salarial. Desde entonces hasta el comienzo del trámite del despido colectivo no concurrieron causas nuevas que justificaran un excedente de 600 empleados. Además, señaló que en el centro de trabajo de Palencia se habían amortizado 200 puestos de trabajo a coste cero para la empresa, por subrogación, y que tal circunstancia no había sido tenida en cuenta en la valoración de la concurrencia de las causas. Apuntó, además, que algunos datos económicos de la Memoria contradecían lo que figura en las cuentas.

Todo este panorama le permitió concluir que no concurría la causa económica alegada, y en cualquier caso no sería suficiente para justificar los despidos decididos.

En cuanto a las causas organizativas y productivas, denunció que se basaban en previsiones e hipótesis de futuro, algo que ni el art. 51 ET ni el RD 1483/2012 permiten más que para las causas económicas.

CGT pasó seguidamente a los vicios formales en el procedimiento, adhiriéndose a lo alegado previamente por CIG y señalando, a continuación, que la empresa no había aportado sus cuentas individuales de ejercicios anteriores a 2012, ni las consolidadas de dicho año. Además, destacó que la empresa había cerrado unilateralmente el período de consultas al 29.º día del mismo, incumpliendo con ello el plazo legal y reglamentario, y lo había hecho sin valorar la última propuesta presentada por la representación social de modo unánime.

El Comité de empresa del centro de trabajo de A Coruña se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se "dice sentencia declarando la nulidad del proceso y, subsidiariamente, no ajustadas a derecho las medidas ejercitadas por la empresa por no concurrir la causa alegada, con los demás efectos legales inherentes a tal declaración."

Precisó que la demanda no se presentaba por el secretario del comité sino por su vicepresidente. Seguidamente, insistió en los vicios formales del período de consultas, indicando que la empresa había negociado simultáneamente una regulación temporal de empleo.

En cuanto a la causa económica, destacó que no pudo valorarse por los representantes de los trabajadores al no disponer de las cuentas consolidadas, y negó la concurrencia de causa organizativa y productiva, pues se fundamentaban en la subactividad del centro de A Coruña, lo que dependía de una decisión estratégica de la empresa. Sobre esto último, afirmó que en dicha planta había carga de trabajo garantizada para los próximos años, mientras que en las restantes, que no se cierran, sólo había proyecciones de futuro.

La empresa (en adelante SBS) se opuso a la demanda, alegando en primer término la excepción de falta de legitimación de CCOO, UGT y CSI-CSIF para ser parte en este pleito, dado que habían sido citados como "interesados" en una de las demandas pero tal figura no tiene cabida en el art. 124 LRJS. Distinto sería que el

despido se hubiera acordado con ellos en el período de consultas, en cuyo caso deberían estar demandados, pero no es el caso.

A continuación, pasó a contestar a las demandas. Defendió que se había negociado con el comité intercentros (en el que 11 de los 13 miembros pertenecían a CCOO y UGT), que era el órgano legitimado para ello según el convenio colectivo, y que el inicio del período de consultas se comunicó al mismo tiempo a la autoridad laboral.

Subrayó que el despido no se impugnaba por el comité intercentros, ni por CCOO ni por UGT, quizá porque la empresa, a pesar de que no estaba obligada a ello, había mantenido para los trabajadores la oferta planteada en el período de consultas, lo que motivó que el 77% de la plantilla se adscribiera voluntariamente a la extinción.

Mantuvo que se había suministrado toda la información legal y reglamentariamente exigida, que la Dirección General de Empleo no había observado defectos ni tampoco la representación de los trabajadores había objetado nada. Indicó que se había aportado la distribución de los trabajadores afectados por centro, con el número concreto de contratos a extinguir en cada uno, diferenciando entre mano de obra directa e indirecta, todo ello abierto a su negociación en el período de consultas.

En relación con las cuentas, la empresa señaló que la matriz del grupo es General Dynamics, que se encuentra en Estados Unidos, y que SBS consolida con una filial alemana, cuya actividad es la construcción de puentes. Afirmó que se aportaron las cuentas individuales auditadas de SBS de 2011 y 2012, así como las individuales provisionales a 27-1-13. También se aportaron las cuentas consolidadas auditadas de SBS con la filial alemana, de 2010 y 2011, puesto que aún no existían las definitivas de 2012, que se suministraron provisionales. Igualmente se aportaron las cuentas de la matriz (información financiera y contable) de los ejercicios 2010, 2011 y 2012.

SBS admitió que en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se recriminaba el haber presentado las cuentas de la matriz en inglés, pero explicó que ofreció ayuda para su comprensión a los representantes de los trabajadores y estos la consideraron innecesaria.

Defendió su buena fe negociadora en el período de consultas, reduciendo en 100 el número de despidos inicialmente previstos y manteniendo sus ofertas para los trabajadores, a pesar de no haber conseguido acuerdo.

Explicó que el período de consultas se cerró el 29.º día porque así se había acordado en la reunión de la víspera a última hora de la noche, a raíz de la posición inmovilista de los representantes de los trabajadores, que no aceptaban bajo ningún concepto los despidos. No obstante, hubo reuniones posteriores, e intercambio de documentación.

Asumió haber simultaneado la negociación de un "ERTE" al despido colectivo, pero por entender que nada lo impedía, concurriendo causas estructurales y coyunturales.

La empresa alegó la existencia de pérdidas por 47 millones de euros en SBS, más un descenso de ingresos de un 50% entre 2007 y 2012 (y del 29% de 2011 a 2012), con una subactividad superior al 30%. Todo ello sumado a que el presupuesto del Ministerio de Defensa había descendido un 76% para inversiones.

Negó que las pérdidas se debieran a precios de transferencia inadecuados entre las empresas del Grupo - que calificó de mercantil no obstante las naturales relaciones intragrupo-, puesto que, si así hubiera sido, los auditores de las cuentas lo habrían hecho notar en la salvedad correspondiente. Por cierto, existiendo una salvedad en las mismas respecto a la falta de información sobre las retribuciones de los administradores, indicó que ello no afectaba a la validez de las cuentas y sus resultados.

Admitió que SBS había hecho un préstamo a una sociedad holandesa miembro del grupo, pero explicó que ello era habitual siempre que tenían un exceso de tesorería. La filial holandesa gestionaba la cantidad para obtener rentabilidad, y lo devolvía inmediatamente cuando SBS lo necesitaba.

La empresa defendió la posibilidad de hacer proyecciones de futuro en la valoración de la concurrencia de causas, porque, al concursar públicamente en procesos largos, se sabe razonablemente qué contratos se podrán obtener. De todas formas, en el informe técnico se hicieron proyecciones optimistas y pesimistas, optando por la media.

Explicó que el centro de trabajo de Palencia estaba pendiente de que el Ministerio de Defensa autorizara su venta.

En cuanto al centro de A Coruña, SBS expuso que su producto principal eran los fusiles, y que el ejército español tenía suficientes para los próximos años. Otros trabajos que venían realizando habían finalizado en 2013, a salvo de apenas 10.000 horas de trabajo en 2016 cuando su capacidad productiva era de 150.000 horas. También fabricaban piecería de consumo, pero, sin la posibilidad de fabricar fusiles, el coste de seguir sólo con piecería era muy alto.

Tras la intervención de SBS se dio la palabra, por este orden, a CCOO, a UGT y a CSI-CSIF, que estaban posicionados físicamente junto a la empresa demandada; sin embargo, los tres manifestaron su adhesión a la demanda.

CCOO defendió su legitimación como parte en el presente procedimiento, por haber formado parte del comité intercentros que negoció el despido, y por tener un interés legítimo que defender dado el efecto de cosa

juzgada que la sentencia que dictemos tendrá sobre los pleitos individuales existentes. Llamó a la aplicación analógica del art. 155 LRJS, en orden a garantizar la tutela judicial efectiva.

Seguidamente, destacó que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social había puesto reparos a la documentación entregada en el período de consultas, y que la obligación de entrega de la misma por la empresa no quedaba naturalizada por el hecho de que los representantes de los trabajadores no la hubiera reclamado. Mantuvo que la empresa ofrecía mejores condiciones económicas a quienes se adscribieran voluntariamente al despido, lo que suponía una discriminación. Indicó que SBS había tardado más de dos meses en comunicar los despidos individuales desde la finalización del período de consultas, vulnerando los plazos previstos a tal efecto en la normativa de aplicación.

UGT afirmó su interés legítimo en este pleito, y denunció que estábamos ante un grupo de empresas de los denominados patológicos, a pesar de lo cual las causas se habían referido exclusivamente a SBS, sin tener en cuenta los datos de la filial alemana ni de otra sociedad con domicilio social en España.

CSI-CSIF defendió estar legitimada como parte en virtud del art. 17.2 LRJS y por haber contado con un representante en el comité intercentros.

A continuación, CIG, CGT y el Comité de empresa de A Coruña, se opusieron a la excepción procesal formulada por la empresa, proponiendo CGT una interpretación analógica del art. 124.3 LRJS para admitir la legitimación de los sindicatos "interesados". Igualmente, razonó que, de no haberlos convocado, habría sido imposible intentar la conciliación previa de modo efectivo.

Quinto.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

Las partes admitieron como hechos pacíficos los siguientes:

- Se notificó el inicio del período de consultas a la autoridad laboral el mismo día que a los representantes de los trabajadores.
- Más del 77% de los trabajadores incluidos en el ERE, alrededor de 400 trabajadores, se adscribieron voluntariamente.
- La Dirección General de Empleo no requirió a la empresa y ante el interés del Principado de Asturias se admitió que se cumplieron todos los requisitos formales.
- La Inspección de Trabajo no hizo observaciones.
- Se distinguió entre los afectados directos e indirectos porque se intentó promocionar la voluntariedad en la adscripción.
- General Dynamics es la empresa dominante, SBS consolida cuentas con una empresa alemana que fabrica puentes.
- La empresa aportó cuentas auditadas de 2011, 2012, de SBS, y a fecha 27-1-13.
- Se aportaron cuentas consolidadas de la matriz de 2010 a 2012.
- Las cuentas provisionales de SBS coinciden con las definitivas.
- No se objetaron las cuentas ni por el comité intercentros ni por a autoridad laboral.
- Se admitió que las cuentas de la matriz estaban en inglés, pero se ofrecieron soluciones y el comité manifestó que no era necesario.
- Los resultados de la empresa fueron pérdidas de 47 millones de euros en 2012.
- Se ha producido un descenso de ingresos del período 2007 a 2012 en un 50%, en el período 2011 a 2012, 30%.
- La subactividad superaba el 30%.
- La ratio de sostenibilidad entre el personal directo e indirecto no puede ser superior a 1,08 y en la realidad era de 1,1.
- Los auditores no hicieron salvedades en las auditorías.
- La empresa, pese a no haber acuerdo, mantuvo las ofertas previas.
- No hubo reunión el día 16-3-13 porque el día 15-3-13 finalizó la reunión a las 23.30 h. y se constató que la postura de los trabajadores era que no hubiera despidos forzosos, solamente ERTE.
- Hubo varias reuniones posteriores a la finalización del período de consultas.
- El Ministerio de Defensa ha descendido sus inversiones en un 76%.
- Los gastos de personal descienden en un 12,8% en período 2011 a 2012, pero también los ingresos descienden en un 29%.
- El día 5-3-13 se informó sobre la partida "otros gastos", comprensivos de gastos extraordinarios de mantenimiento y de seguridad.
- La empresa ha abonado 3,3 millones de euros por servicios recibidos del grupo de empresas.

- General Dynamics en 2012 tiene unas pérdidas de 330 millones de euros.
- La venta del centro de trabajo de Palencia está pendiente de la autorización del Ministerio de Defensa.
- En las cuentas consolidadas con la filial alemana hay 12 millones de euros de pérdidas.
- El centro de A Coruña está especializado en fusiles; el ejército español tiene fusiles para 28 años.
- En A Coruña se han hecho otros trabajos encargados por dos tecnólogos que han finalizando en 2013.
- En A Coruña podría haber 10.000 horas de trabajo en 2016, cuando la capacidad productiva es de 150.000 horas de trabajo.
- Los productos Spike y HK no son propios de SBS.
- La piecería de consumo tiene un coste excesivo.
- La reducción del absentismo multiplica la subactividad.
- Para otras fábricas sí hay actividad que es lo que ha hecho que en el centro de Sevilla se haya despedido a 5 trabajadores directos y 69 indirectos.
- SBS dio un préstamo de 133 millones de euros a una sociedad holandesa. Se utiliza exceso de tesorería para obtener rentabilidad y en el momento en que se necesita se devuelve el préstamo.
- Se han presentado un número alto de demandas individuales.

Fueron hechos pacíficamente admitidos por todas las partes, los siguientes:

- Se negoció con el comité intercentros compuesto por 6 miembros de CCOO, 5 miembros de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF.
- En el período de consultas compareció el Director Financiero de la empresa.
- La empresa tiene centros de trabajo en A Coruña, Granada, Trubia (Oviedo), Sevilla y Madrid.
- En el período de consultas pasó de 693 trabajadores afectados a 593 despedidos.
- Hubo un ERTE negociado paralelamente que no fue impugnado.
- A los trabajadores no adheridos se les ofrece una indemnización de 25 días hasta 14 mensualidades.

Sexto.

Con fecha 8-7-13 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que constaba la siguiente parte dispositiva: "Que en la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por CGT, CIG, D. Juan Miguel (SECRETARIO COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUN~A DE SANTA BARBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A., estimamos la excepción de falta de legitimación para ser parte del proceso de CCOO, UGT y CSI- CSIF, pues no han presentado demanda ni han sido demandados. La demanda se desestima, absolviendo a la empresa de todos sus pedimentos."

Séptimo.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación, respectivamente, por la representación procesal de CIG; de UGT; de CCOO; de CGT y de COMITÉ DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO DE LA CORUÑA EN SANTA BÁRBARA SISTEMAS, S.A., que fue estimado por sentencia del Tribunal Supremo de 28-1-15 (rec. 35/14), en cuya virtud se procedió a anular la sentencia recurrida, "a fin de que la propia Sala de instancia dicte una nueva resolución en la que tome en consideración, en la medida que arriba ha quedado expuesta, las alegaciones y pruebas articuladas por CCOO y UGT antes de que aquélla fuera dictada."

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

Dentro de la estructura del Grupo General Dynamics, cuya matriz se encuentra en Estados Unidos, SBS forma parte de la unidad de negocio General Dynamics European Land System, junto con otras filiales del grupo en Alemania, Austria y Suiza.

SBS es la sociedad dominante de un grupo formado por sociedades dependientes.

SBS se dedica a la integración de sistemas (carros de combate, vehículos militares y misiles) y a la fabricación de municiones y armas, tanto ligeras como pesadas.

SBS tiene centros de trabajo en A Coruña, Granada, Trubia (Oviedo), Sevilla y Madrid. También tiene un centro en Palencia, pero está prevista la transferencia de la actividad.

Recientemente, La Vega (Oviedo) se ha integrado en Trubia.

Segundo.

Las relaciones laborales en la empresa se rigen por el IV Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA. Su art. 95 confiere al Comité Intercentros competencia para negociar reestructuraciones de plantilla que afecten a más de un centro de trabajo.

El comité intercentros está compuesto por 13 miembros, de los cuales 6 son de CCOO, 5 de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF.

Tercero.

El día 14-2-13 la empresa comunica al Comité Intercentros y a la autoridad laboral la apertura de período de consultas para proceder a un despido colectivo motivado en causas económicas, organizativas y productivas.

Igualmente, le comunica su intención de proceder a la suspensión de contratos de trabajo, en una negociación que se iniciaría formalmente el 1-3-13, para finalizar al mismo tiempo que el período de consultas del despido colectivo. Se advierte que ambas medidas están íntimamente relacionadas, y que la documentación que se adjunta es común a ambos procedimientos.

Cuarto.

La documentación aportada por la empresa en el período de consultas y a la autoridad laboral es la siguiente:

- Comunicación a la autoridad laboral de que con fecha 14 de febrero del 2013 se comunicó al Comité Intercentros la iniciación del período de consultas.
- Comunicación entregada al Comité Intercentros relativa a la iniciación del presente expediente.
- Poder notarial de representación a favor del Sr. Novella.
- Listado de representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo y composición del Comité Intercentros.
- Memoria explicativa de las causas que justifican el despido colectivo e Informe técnico
- Listado de centros de trabajo de la empresa y cuadro resumen del número de trabajadores que han prestado servicio en cada uno de ellos durante el último año.
- Resumen de la distribución de los trabajadores afectados por centro de trabajo y funciones.
- Criterios para designar a los trabajadores afectados por el ERE.
- Calendario de extinciones previsto.
- Propuesta de un Plan de recolocación para los trabajadores potencialmente afectados por el despido.
- Cuentas anuales auditadas de SBS de los años 2011 y 2012, y Balance de Situación y Cuentas de pérdidas y ganancias a fecha 27 de enero de 2013. En las cuentas de 2011 y 2012, los auditores introducen una salvedad, consistente en que la memoria no contiene información sobre las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración ni por el personal clave de la Dirección de la Sociedad, ni sobre las participaciones mantenidas y cargos desempeñados por los miembros del Consejo de Administración y sus partes vinculadas en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por la Sociedad.
- Cuentas anuales consolidadas auditadas años 2010 y 2011, y Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales del año 2012.
- Cuentas anuales consolidadas de la sociedad General Dynamics Corporation de los años 2010 y 2011, en inglés.
- Última información contable y financiera disponible de la sociedad General Dynamics Corporation, también en inglés.

La empresa no indica el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido (desglosado por centros de trabajo, provincias y CCAA), pues pospone este punto a la negociación de las partes y señala que el número de trabajadores que se propone afectar es de 693.

Respecto a los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, inicialmente la empresa propone los siguientes criterios a la hora de determinar el número y distribución geográfica y funcional de los trabajadores afectados:

- a) La incidencia de la subactividad existente en cada centro de trabajo y las estimaciones de actividad futura.
- b) La ineficiente estructura de la plantilla.

Estos dos factores llevan a la empresa a proponer el cierre del centro de Coruña, al quedar sin contenido y actividad y no estará afectado por el despido el centro de Palencia, ya que está prevista su transferencia al grupo noruego Nammo, sólo pendiente de autorización del Ministerio de Defensa.

c) En atención a la naturaleza y características de las tareas encomendadas a cada trabajador se tendrá en cuenta: La atención de los proyectos que se están ejecutando (SV, PIZARRO, SPIKE); el mantenimiento de una estructura básica de las fábricas, además de personal suficiente en el departamento económico y de recursos humanos y en el departamento de desarrollo de negocio; y el mantenimiento de ciertos puestos de confianza, o que realizan tareas para otras sociedades.

d) La formación específica de cada trabajador, la capacidad de adaptación a los avances tecnológicos, la proyección profesional que facilite una larga carrera en la empresa, la valoración de la empresa respecto del perfil competencial de los trabajadores, así como el cumplimiento de objetivos, rendimiento, polivalencia, y las circunstancias personales de los mismos.

Quinto.

El 21-2-13 tiene lugar nueva reunión -cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida-, en la que se da cuenta de la petición verbal de dos componentes de CIG y del Comité de empresa de A Coruña para asistir a las reuniones. Tanto la Dirección de la Empresa como la Representación Social manifiestan que la legitimación a estos efectos la ostenta exclusivamente el comité intercentros.

La representación social se opone frontalmente al despido y solicita su retirada; a lo que se niega la empresa pero declara estar abierta a negociar todos los extremos del mismo.

Se acuerda el calendario de reuniones, que tendrían lugar el 27-2 y el 6-3, iniciándose a partir de entonces una sucesión de reuniones más intensa.

La representación social solicita que la información suministrada en inglés lo sea en español, y reclama la cuenta de resultados de cada uno de los centros de forma individualizada, así como el volumen de pedidos de cada uno de los centros y su desglose.

También se pide un desglose de empleados directos e indirectos, a lo que la empresa contesta que esta información puede inferirse del listado de empleados ya entregado.

Sexto.

El 27-2-13 vuelven a reunirse, debiendo tenerse por reproducida la correspondiente acta.

Se acuerda que la próxima reunión, inicialmente fijada para el 6-3, tenga lugar el 5, para no coincidir con la huelga convocada para entonces.

La representación social se reitera en su oposición frontal al despido, sugiriendo que debería adoptarse otro tipo de plan de viabilidad de la empresa, si bien no concreta en qué consistiría exactamente. La empresa manifiesta que está dispuesta a negociar el número de afectados, voluntarios, tratamiento diferenciado de situaciones distintas, criterios, prejubilaciones, especiales tratamientos a determinados colectivos e indemnizaciones superiores al mínimo legal.

Sobre la documentación en inglés aportada inicialmente (las cuentas anuales de General Dynamics), la empresa considera que era a mayor abundamiento, pero ofrece explicar en próximas reuniones los aspectos que el Comité considere importantes y no se hubieran entendido, a lo que la representación social responde que no es necesario ya que está accesible dicha información en Internet.

En relación con las cuentas de resultados por centros de trabajo que se habían solicitado, la empresa explica que no disponen de cuentas de resultados diferenciadas, de modo que no pueden facilitarse. En cambio, los pedidos recibidos por cada uno de los centros sí se pueden entregar, y así se haría en la siguiente reunión.

La representación social demanda la siguiente información:

- detalle exhaustivo de los gastos por servicios exteriores correspondientes a los ejercicios 2010, 2011, 2012 y enero de 2013.
- explicación exhaustiva de la partida "pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales", sobre todo del ejercicio 2012.
- explicación del destino (a qué empresas y para qué fines) de los 133 millones de euros prestados al Grupo.
- explicación del valor neto contable de otro inmovilizado por un importe negativo de -18 millones de euros.

Para dar respuesta a estas cuestiones asiste el Director Financiero de la empresa.

Séptimo.

El 1-3-13 se reúnen nuevamente -el acta obra en autos y se tiene por reproducida-, convocados por la empresa para dar inicio formal al período de consultas para la suspensión de contratos.

Se acuerda que la próxima reunión sería el 5-5, para seguir negociando tanto las suspensiones como los despidos, advirtiendo la empresa que se trata de dos procesos confluentes en la misma negociación, como herramienta para, aumentando las suspensiones, disminuir los despidos.

Octavo.

El 5-3-13 vuelven a reunirse, teniéndose por reproducida la correspondiente acta.

La empresa entrega la información solicitada sobre el detalle de pedidos recibidos por SBS durante 2011 y 2012.

Se acuerda como fecha de la próxima reunión el 12-3. La representación social propone ya un calendario de reuniones los días 13, 14, 15 y 16 de marzo, a lo que la empresa responde que está de acuerdo, siempre y cuando en el desarrollo de las mismas se observe por ambas partes que pueden ser provechosas en orden a alcanzar acuerdo.

La empresa manifiesta estar dispuesta a acordar la disminución del número de despidos, la adscripción voluntaria, el aumento de las indemnizaciones para quienes se adscribieran voluntariamente, prejubilaciones voluntarias, los criterios de afectación, medidas protectoras para empleados con circunstancias personales mas complicadas, ampliación de planes de recolocación, no afectación a jubilados parciales ni relevistas (con movilidad geográfica para los del centro de A Coruña, que no tendría continuidad).

La representación social expresa su predisposición a negociar los extremos apuntados, pero reclama que se les concreten más. La empresa indica que pormenorizará su propuesta el 8-3, a los efectos de que el 12-3 pueda recibir una contraoferta de la representación social que permita avanzar en la negociación.

Respecto de las suspensiones contractuales, la empresa ofrece que sean rotativas, con períodos de formación y complementando una parte del salario.

Noveno.

El 12-3-13 vuelven a reunirse, teniéndose el acta por reproducida.

La representación social presenta una contrapropuesta relativa a las prejubilaciones (garantizando el 100% de la retribución bruta de 2012, con un incremento del 3% anual) y bajas voluntarias incentivadas (garantizando un mínimo de 40 mensualidades), que se observa inasumible a grandes rasgos por la empresa.

Se fija la siguiente reunión para el día siguiente.

Décimo.

El 13-3-13 se reúnen nuevamente. Se suceden nuevas y numerosas propuestas y contrapropuestas, según el acta que se tiene por reproducida.

Se fija reunión para el día siguiente.

Undécimo.

El 14-3-13 vuelven a reunirse, intercambiándose una nueva propuesta y contrapropuesta, según el acta que se tiene por reproducida. La empresa indica que su oferta está en el límite económico asumible.

Se fija reunión para el día siguiente.

Decimosegundo.

El 15-3-13 se reúnen -el acta obra en autos y se tiene por reproducida-, y la empresa traslada una nueva oferta que la empresa califica como final, por haber alcanzado el límite económico.

El delegado de UGT manifiesta su "absoluto rechazo a que se produzca un solo despido forzoso dentro de este proceso, reiterando que no se aceptará por su parte ningún planteamiento que conlleve la adopción de despidos y salidas forzosas de la empresa."

El delegado de CCOO traslada "su preocupación dado que aun ambas posturas se encuentran muy lejos y en cuestiones de difícil solución, como son los despidos que no se aceptan así como las diferencias entre colectivos."

El miembro del Comité intercentros por CGT reitera que "mientras existan despidos dentro del ERE planteado, este será inasumible por su parte."

El miembro del Comité Intercentros por CSI-F manifiesta que "por su parte, nunca se aceptarán propuestas que incluyan despidos y que sean discriminatorias".

Todos los representantes de los trabajadores solicitan que se prolongue el período de consultas, a lo que la empresa contesta que sólo accedería a ello si así lo permite expresamente la Dirección General de Empleo, lo que no sucede.

Tras una nueva contraoferta de la representación social, que parte de la inexistencia de despidos forzosos, sino bajas incentivadas y prejubilaciones obligatorias, la empresa manifiesta que la negociación no ha avanzado y que entiende finalizado el período de consultas sin acuerdo.

La representación social expresa que al día siguiente, 16-3-13, "se procedería a hacer un acta final con las posturas definitivas" de las partes. Seguidamente, la empresa hace constar que no se ha acordado la celebración de ninguna reunión para el día siguiente, por lo que reitera que entiende finalizado el periodo de consultas de los procesos de ERE y ERTE.

Decimotercero.

Por escrito que tiene entrada en la DGE el 19-3-13, el Comité Intercentros denuncia que la empresa abandonó la mesa de negociación no presentándose a la reunión acordada para el 16-3-13. Pone de relieve que las contraofertas de la parte social defendían prejubilaciones y regulaciones temporales, al tratarse de causas coyunturales, entendiéndose que "el planteamiento empresarial en caso de salir adelante pondría en grave riesgo la viabilidad futura de la Empresa al despotenciarla técnicamente por la pérdida de profesionalidad y cualificación profesional que dicha medida lleva consigo."

Decimocuarto.

En la posterior comparecencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las partes negociadoras reiteran sus posiciones.

Decimoquinto.

La decisión finalmente implementada por la empresa propone la afectación a 600 trabajadores, reduciendo la pretensión inicial en 93 trabajadores.

Respecto de los criterios para determinar los trabajadores afectados por la medida, primero se abre un período de adscripción voluntaria para después aplicar los criterios que propuestos inicialmente. Además aporta una serie de medidas de acompañamiento y condiciones aplicables a la extinción de los contratos. Entre ellas, una indemnización de veinticuatro días de salario por año de servicio, con el tope de 14 mensualidades, para los despedidos forzosos.

Decimosexto.

Se han visto afectados por el despido un total de 593 trabajadores, de los cuales 459 se adscribieron voluntariamente, lo que supone el 77,4%.

En el centro de A Coruña, el número de afectados asciende a 156, de los cuales 103 (el 66%) se adscribieron voluntariamente.

Decimoséptimo.

SBS presenta en el ejercicio 2011 resultados de 18,6 millones de euros y un resultado de explotación de 17,4 millones de euros.

Sus beneficios consolidados con las sociedades dependientes son de 40.066 miles de euros y su resultado de explotación consolidado asciende a 46.588 miles de euros.

En el ejercicio 2012, SBS presenta pérdidas por 68.206 miles de euros, y un resultado consolidado de - 47.289 miles de euros. Los resultados de explotación de SBS en este ejercicio son de - 34.357 miles de euros, y consolidados se cifran en -11.000 euros.

Los estados financieros consolidados del ejercicio 2011 de la matriz del grupo, General Dynamics Corporation, presentan unos beneficios consolidados de 2.526 miles de dólares.

En el ejercicio 2012, la matriz presenta un resultado consolidado, no auditado, de -332 millones de dólares.

Los costes de personal en SBS aumentan, entre 2008-2011, de 78,4 millones de euros a 86,8, mientras los ingresos por ventas se reducen en 88,1 millones.

Las ventas del 2011 al 2012 descienden en un 29,11% en SBS.

En una proyección negativa de ventas (si SBS perdiera los principales contratos por los que está actualmente compitiendo, y solo consiguiera parcialmente otros contratos), el EBIT de la empresa sería

insostenible y daría lugar al cierre total. En una proyección media (si sólo se consiguieran los contratos más probables), el EBIT se reduciría hasta -98,9M€ en 2016, resultando en un margen EBIT para 2016 de -55,7%. Incluso en la proyección más optimista de ventas (si se consiguieran todos los contratos), se mantendrán las pérdidas entre 2012 y 2016.

Por cada empleado directamente vinculado a la producción, SBS de media cuenta con cerca de 0,96 trabajadores de estructura e indirectos en las plantas productivas. Labor Force Survey de Eurostat fija la ratio media para el sector industrial en Europa en un 0,8.

Tomando como referencia la proyección media para el período 2012-2016, de los distintos centros de trabajo de la empresa, en el de A Coruña es donde se produce un mayor desajuste entre la carga de trabajo y la capacidad productiva, estando en 2012 en el 55,6%, mientras que en el 2016 se llegará a apenas el 4,8%. En comparación, los datos para el centro de Trubia son pasar del 50,1% al 68,1%; en Granada del 60,9% al 29,6%; y en Sevilla del 52% al 120%.

En las tres proyecciones consideradas, la actividad de La Coruña se convierte en residual en 2016. Para la elaboración de estas estimaciones se ha tenido en cuenta la futura venta del centro de Palencia.

Decimoctavo.

El Ministerio de Defensa suscribió con la empresa, el 30-12-1998, un contrato (programa Leopardo) para el suministro de 219 carros de combate LEO 2E, 16 carros de recuperación LEO 2ER y el correspondiente Apoyo Logístico Integrado. El importe global del contrato de venta asciende a 2.117.028 miles de euros. Las entregas de los vehículos se debían realizar entre los ejercicios 2003 y 2011. El programa Leopardo ha implicado la suscripción de acuerdos de cooperación con Krauss Maffei Wegmann y MAK para permitir el uso de la tecnología necesaria para la producción del programa.

El 30-3-04 la empresa resultó adjudicataria de la segunda fase del programa Pizarro, que incluye la producción de 106 vehículos de combate de infantería/caballería VCI/C, 27 vehículos de observador avanzado VCOAV, 9 vehículos de recuperación VCREC, 47 vehículos de zapadores VCZ, y el apoyo logístico integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 756.652 miles de euros. Las entregas de los vehículos se realizarían entre 2011 y 2015.

El 29-7-05 la empresa firmó contrato con el Ministerio de Defensa para el desarrollo tecnológico e industrial del programa Sistema Integrado de Artillería de Campaña (SIAC). Este programa consiste en la fabricación de 70 obuses, la homogeneización a la versión actualizada de 12 obuses propiedad del Ejército, 82 vehículos tractores, sistema de radio intercomunicación para vehículos y el apoyo logístico integrado para los obuses y los vehículos. El importe total del contrato asciende a 171.034 miles de euros y las entregas de los obuses se realizarían entre 2006 y 2013.

El 29-12-06 la empresa firmó un contrato (SPIKE LR) con el Ministerio de Defensa para el suministro de Sistemas de Defensa Contracarro, el cual se compone de 260 puestos de tiro, 2.600 misiles y el Apoyo Logístico Integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 299.057 miles de euros. Las entregas se realizarían entre los años 2011 y 2014.

El 21-12-07 la empresa firmó un contrato (SPIKE ER) con el Ministerio de Defensa para el suministro de Sistemas de Misiles de Aire - Tierra Spike-ER y Lote Asociado para el Helicóptero Tigre, el cual se compone de 58 unidades de Misil Spike-ER cabeza de guerra HEAT, 134 unidades de Misil Spike-ER cabeza de guerra PBF, 8 unidades de Misil Spike-ER de enfrenamiento, 44 Lanzadores y el Apoyo Logístico Integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 44.028 miles de euros. Las entregas se realizarían entre los años 2010 y 2013.

El 1-9-08 la empresa firmó un contrato (RG-31) con el Ministerio de Defensa para el suministro de 100 vehículos blindados todo terreno tipo "pelotón" para zona de operaciones. Las entregas se realizaron principalmente en 2009 y finalizaron en los primeros meses de 2010.

El 29-7-10 la empresa firmó un contrato adicional con el Ministerio de Defensa para el suministro de 10 vehículos blindados todo terreno 3x4, tipo "pelotón" para misiones de paz. Las entregas se realizaron principalmente en 2010 y se finalizarían en los primeros meses de 2011.

El 21-10-11 la empresa firmó un contrato con el Ministerio de Defensa para el suministro de 20 vehículos blindados todo terreno, tipo "pelotón" (RG31) para transporte de personal, para operaciones de misiones de paz en zona de operaciones. El importe total del contrato asciende a 15,332 miles de euros, estando previstas las entregas en 2012.

Con fecha efectiva 1-7-10 la empresa firmó un contrato (SV) con GD UK para el diseño y fabricación de 6 prototipos del vehículo ASCOD SV en 4 variantes, 3 vehículos de infantería y observación (SCOUT), un vehículo de movilidad bajo protección: (PMRS), un vehículo recuperador y un vehículo reparador para ingenieros, por un importe de 157.024 miles de euros ampliable en 10.232 miles de euros, a ejecutar entre los años 2011 a 2015. En el marco de este contrato se contempla una ampliación en distintas fases para la fabricación de una parte de

vehículos completos y de estructuras mecano soldadas, con un periodo de ejecución que alcanza hasta el año 2026.

La financiación de estos contratos se hace a través del Ministerio de Industria, que anticipa los saldos a cobrar del Ministerio de Defensa, con el que la empresa tiene un elevado nivel de endeudamiento. Asimismo, el principal cliente de la empresa, el Ministerio de Defensa, adeuda cantidades significativas correspondientes a programas financiados por el Ministerio de Industria.

Decimonoveno.

El presupuesto del Ministerio de Defensa español, principal cliente por naturaleza de SBS, se ha reducido en un 76% desde 2008. En concreto, las inversiones reales para ese período se han reducido en un 25%.

Vigésimo.

En el centro de A Coruña, la capacidad productiva de la mano de obra durante 2012 fue de 151.542,35 horas disponibles reales. Durante el primer trimestre de 2013, se situó en 33.919,53.

En la empresa existe cierta división del trabajo entre centros, de modo que no es factible que A Coruña pudiera asumir el grueso de la tarea que se realiza en otras plantas.

Su producto estrella son los fusiles, y aunque durante un tiempo se encargaron de fabricar misiles que antes se hacían en el centro de Oviedo, así como piezas para vehículos, esos contratos ya llegaron a su fin.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas que se citan a continuación, habiéndose considerado la prueba aportada no sólo por las partes demandada y demandantes, sino también por los sindicatos CCOO y UGT.

-El primero no fue controvertido en cuanto a la estructura del Grupo, la actividad de SBS y sus centros de trabajo- La identificación de SBS como sociedad dominante de un grupo, se deduce de las cuentas anuales consolidadas que figuran en el documento 1.12 del expediente- La situación del centro de Palencia se deduce del informe pericial que obra en el documento 1.2 del expediente administrativo, como también la del centro de La Vega, que no fue controvertida.

-El segundo, del convenio colectivo que se publica en BOE 4-2-13- La composición del comité intercentros no fue controvertida.

-El tercero, del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social- La comunicación a la autoridad laboral, con fecha de registro de entrada de 14-2-13, consta como documento 1.1 del expediente administrativo- La comunicación relativa a la voluntad de suspender los contratos consta en el documento 19 (descripción 112 de autos), reconocido de contrario.

-El cuarto, del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que consta que se pidió a la representación de los trabajadores que confirmaran que era la documentación recibida en el período de consultas, y así lo admitieron, al omitir cualquier clase de observación cuando se les requirió (Documento 13 del expediente)- La salvedad de los auditores en las cuentas de 2011 se observa en el documento 1.10 del expediente, y no fue controvertida- El restante contenido del hecho probado se deduce del citado Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Del quinto al decimotercero, de las correspondientes actas que figuran como documento 1 del ramo de prueba de CGT (descripción 126 de autos), reconocido de contrario, así como del documento 1 del ramo de CCOO (descripción 117 de autos).

-El decimocuarto, del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-El decimoquinto, también del Informe de la Inspección, y además no se controvertió.

-El decimosexto, del certificado del Director de Recursos Humanos (documento 6 del ramo de prueba de la empresa, descripción 109 de autos), ratificado en juicio por su autor, que no fue reconocido por CGT pero sí por

CIG, y concuerda aproximadamente con lo alegado por CCOO, que mantuvo que existían en torno a unas 100 demandas de impugnación individual.

-El decimoséptimo, de las cuentas anuales y balances, que obran como documentos 1.10, 1.11 1.13 y 1.14 del expediente administrativo- En cuanto a la matriz, pueden verse los datos reflejados en el documento núm. 17 del ramo de prueba de la empresa (descripción 112 de autos), que no fue reconocido por CGT debido a estar en inglés, pero sí por CIG- Los costes de personal e ingresos por ventas en SBS, así como la cifra de estas últimas, fueron asumidos por el informe pericial presentado por el comité (descripción 101 de autos, ratificado), que da por bueno el dato, sin perjuicio de proponer que la desproporción se solucione con medidas de flexibilidad interna- El contenido restante se extrae del informe técnico ofrecido por la empresa en documento 1.2 del expediente administrativo, reconocido de contrario, y de la declaración de sus autores como peritos. Tienen valor para la Sala no solo porque sus conclusiones no fueron rebatidas eficazmente en el acto del juicio, sino también porque durante el período de consultas no se discutió la veracidad de esta información, no se confrontó que existiera subactividad en el centro de A Coruña ni se preguntó por ello al Director Financiero, que compareció en una reunión para dar las explicaciones que se le requirieran. Ello indica, a nuestro juicio, que el comité intercentros dio por buena la información, impresión que se apuntala por el hecho de que no sea este órgano, ni los sindicatos mayoritariamente representados en él, quienes impugnen el despido.

Tampoco puede considerarse eficazmente contradiada la proyección de ventas futuras, pues el documento 1 del ramo de prueba de UGT (descripción 149 de autos) constituye un recorte de prensa que nos merece menor fiabilidad que un estudio técnico, ratificado y reconocido de contrario.

Finalmente, el informe emitido por la Federación de Industria de CCOO (descripción 123 de autos) coincide en que el resultado financiero de SBS es negativo, aunque lo atribuya, fundamentalmente, a una mala gestión desde la matriz.

-El decimooctavo, de la memoria de cuentas anuales, documento 1.10 del expediente administrativo.

-El decimonoveno, del informe pericial que consta en documento 1.2 del expediente administrativo, más allá de que el carácter principal del Ministerio de Defensa como cliente de SBS es evidente, dado que se dedica a la fabricación de armamento. Y también lo es la reducción del presupuesto del Ministerio de Defensa y de todos los Ministerios en general, que han visto recortados sus presupuestos a raíz de la crisis económica.

-El vigésimo, del documento 4 del ramo de prueba de CIG (descripción 5 de autos), reconocido de contrario, así como de la declaración de Dña. Rosalia, que compareció como perito a propuesta del comité y ratificó el documento de su autoría que obra en la descripción 101 de autos, que viene a admitir la falta de carga de trabajo en el centro de A Coruña- La división del trabajo por fábricas y la dificultad para que la planta de A Coruña pudiera asumir tareas fundamentales correspondientes a otros centros, se deduce de la declaración del perito que compareció a propuesta de la empresa, D. Eladio, en respuesta a pregunta directa del presidente de la Sala- La afirmación respecto a los fusiles, misiles y piezas, se deduce de las respuestas a CIG ofrecidas por D. José, que testificó a instancia de la empresa.

Tercero.

- Hemos de responder, en primer término, a la excepción planteada por la empresa acerca de la falta legitimación de CCOO, UGT y CSI-CSIF para ser parte en este proceso. Ninguna de las tres centrales sindicales ha sido demandada, ni tampoco ha presentado demanda, sino que su presencia en el proceso se debe, única y exclusivamente, a que se citan como "interesados" en la demanda planteada por CGT, que les fue trasladada por la Sala.

En nuestra Sentencia de 8-7-13 reconocimos el interés legítimo de los sindicatos en este proceso, pero razonamos que, en virtud de la interpretación combinada de los artículos 24 CE, 14 LEC y 17, 124 y 155 LRJS, no ostentaban legitimación para participar en el pleito, pudiendo haber hecho valer su interés legítimo mediante la interposición de la correspondiente demanda, lo que no hicieron. Consecuentemente, no tuvimos en cuenta sus alegaciones ni su prueba.

Sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo no coincide con nuestra apreciación y afirma la validez de su intervención en el proceso en calidad de interesados llamados por CGT en su demanda. Sobre la base de esta consideración, ha anulado nuestra sentencia y ordena a esta Sala de instancia que vuelva a pronunciarse pero teniendo en cuenta aquellas alegaciones y pruebas, si bien con un doble condicionamiento:

Por un lado, sólo hemos de tener en cuenta las alegaciones y pruebas ya articuladas y practicadas por UGT y CCOO, "dado que CGT [entendemos que se refiere a CSI-SCIF] no ha formulado recurso". Por otro lado, la intervención de estos sindicatos en el proceso es adhesiva y no autónoma, de modo que "su posición está subordinada a la del demandante y, aunque podrán hacer las alegaciones que tengan por conveniente e incluso proponer pruebas, lo que no podrán hacer es, mediante ninguno de esos dos mecanismos (alegaciones y pruebas), variar el contenido de la pretensión ni hacer modificaciones sustanciales a la demanda".

Consideramos que esto último es lo que sucede tanto cuando CCOO arguye que resulta discriminatoria la decisión de la empresa de ofrecer mejores condiciones indemnizatorias a quienes se adscriban voluntariamente al despido, como cuando UGT indica que el grupo al que pertenece SBS es de naturaleza patológica. Se trata de cuestiones que no constan en las demandas rectoras de estos autos, como tampoco nada se menciona respecto de la dilación -señalada por CCOO- con la que se habría procedido a notificar individualmente las extinciones, que, en cualquier caso, no sería objeto de la impugnación colectiva que aquí se dirige.

En definitiva, pues, en cumplimiento de lo dispuesto en la STS 21-1-15, desestimamos la excepción alegada por la empresa y tenemos en cuenta, en la construcción del relato fáctico y en nuestra fundamentación jurídica, aquellas alegaciones y pruebas practicadas por UGT y CCOO que no varían la pretensión ni introducen modificaciones sustanciales en la demanda, además de las esgrimidas por demandantes y demandada.

Cuarto.

- Nos situamos ante un despido por causas económicas, organizativas y productivas, tramitado en período de consultas con el comité intercentros que finalizó sin acuerdo. Se alegan defectos de forma y de negociación así como la inexistencia de causa suficiente.

Como cuestión inicial, CIG denuncia la inadecuada conformación de la comisión negociadora, pues se le negó la participación con el argumento de que se negociaría con el comité intercentros, y sin embargo el protagonismo sindical fue absoluto. Es cierto que el comité intercentros presentaba una composición sindical, pero de ahí no cabe deducir que todo sindicato tuviera derecho a participar, puesto que las consultas se sustanciaron con el órgano unitario que tenía atribuida la competencia a estos efectos, con independencia de cual fuera su composición. No cabe confundir adscripción sindical de órganos unitarios con órganos sindicales, y no hay duda de que el comité intercentros ostenta naturaleza jurídica unitaria, como refrenda la STS 24-6-14 (rec. 235/2013), justamente distinguiéndolo de los sindicatos, y se infiere de su calificación como órgano representativo de segundo grado contenida, por todas, en la STS 16-6-14 (rec. 175/2013).

Seguidamente, se plantea que no se entregó información a los representantes de los trabajadores sobre el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, y por tanto tampoco se desglosó por centros, provincias y Comunidades Autónomas.

El art. 51.2 ET exige a la empresa que, junto a la comunicación de la apertura del período de consultas, se consigne el "número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido", que el art. 3.1 RD 1483/12 completa precisando que, "cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma."

La entrega de la susodicha información tiene una finalidad evidente, cual es que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de los términos de afectación, en orden a estar en condiciones de discutir su justificación y proporcionalidad, y proponer alternativas. No se trata de una exigencia puramente formal sin contenido ni sentido, sino que pretende garantizar derechos de los trabajadores. Y es a esto último a lo que hay que atender al analizarla.

Esta clase de análisis material de los requisitos formales, que despeja el mero formalismo para centrarse en las garantías a que el mismo se dirige, ha sido una constante en la Sala desde hace ya mucho tiempo, porque creemos que lo importante es que se cumpla la finalidad del período de consultas, para lo que el legislador apunta el camino eficiente. Aunque, obviamente, ha de transitarse por él porque conduce al horizonte pretendido, lo verdaderamente relevante no es tanto cómo se llega, sino llegar. Es decir que, si bien es obligado entregar todos y cada uno de los documentos precisados legal y reglamentariamente, cumpliendo estrictamente los requisitos formales a tal efecto exigidos (al margen de que la contraparte los reclame o no, como acertadamente indicó CCOO en el juicio), no hay que perder de vista que ello se requiere para garantizar el conocimiento cabal y suficiente por parte de los representantes de los trabajadores, que les permita aquilatar la situación de la empresa y ponderar la propuesta empresarial. Y, a nuestro juicio, aún siendo reprochable que la empresa no respete total y absolutamente los requisitos formales, si a pesar de ello se cumple la finalidad con ellos pretendida, el reproche ha de tener mucho menor peso a la hora de valorar la posible nulidad del despido por esta causa.

De otro modo, los órganos judiciales no cumplirían mejor papel que un registro acrílico, limitado a verificar la entrega de documentación tasada, sin ponderar las circunstancias del caso.

Esta posición interpretativa se ha visto confirmada por el Tribunal Supremo, cuando niega trascendencia suficiente a la omisión de documentación preceptiva o defectos en la aportada siempre que con ello no se hubiera impedido a los representantes de los trabajadores tener conocimiento cabal de la situación que les permitiese negociar adecuadamente la razonabilidad de las medidas propuestas, o también cuando "la propia parte social no les había atribuido la importancia exigible para que su ausencia o defecto en la presentación pudieran acarrear la nulidad de la medida empresarial que se impugna" (STS 27-5-13, rec. 78/12 ; doctrina reiterada más recientemente en STS 29-12-14, rec. 83/2014). En definitiva, cabe decir que la enumeración normativa de los documentos que han de aportarse no tiene valor "ad solemnitatem", de modo que no toda ausencia documental

por fuerza ha de conllevar la declaración de nulidad del despido, y la actitud de los representantes de los trabajadores durante el período de consultas puede desvelar la intrascendencia de documentación no entregada o defectuosa: la ausencia de quejas al respecto denota que los representantes se consideraban suficientemente informados.

Pues bien, consta acreditado (hecho probado cuarto) que la empresa no suministró la clasificación profesional de los trabajadores afectados desglosada por centros, lo que constituiría, en principio y con carácter general, un incumplimiento que daría lugar a la nulidad. No obstante, como hemos señalado, lo que esta Sala debe dilucidar es si, en este caso concreto, ello impidió ese conocimiento al que esta exigencia pretende dar satisfacción. Consideramos que la respuesta debe ser negativa, porque en el mismo hecho probado consta que la empresa aportó el número de afectados, un resumen de su distribución por centro de trabajo y funciones, así como los criterios para su designación. También se ha probado que la concreta afectación se posponía a lo que se negociara en el período de consultas en el marco del número de extinciones y criterios de selección apuntados, y, en efecto, ello fue así, puesto que la empresa ofreció la adscripción voluntaria como primera pauta de afectación, y esa voluntariedad fue también una de las premisas recurrentes en las contrapropuestas de los representantes de los trabajadores. Recuérdese que esta Sala tiene dicho, en SAN 20-5-13 (proc. 108/13), confirmada por STS 18-7-14 (rec. 288/13), que es razonable que la concreta distribución de afectados no sea absolutamente precisa en un contexto de adscripción voluntaria al despido, sin que de ahí pueda deducirse que se está dejando en manos de la empresa la selección del personal afectado cuando existe toda una serie de criterios de afectación negociados en el período de consultas.

Además, hay un dato que, a nuestro juicio, resulta concluyente: en ningún momento a lo largo de todo el período de consultas los representantes de los trabajadores solicitaron mayores datos o precisiones sobre el desglose funcional y territorial de los afectados, lo que sugiere, en los términos señalados por el Tribunal Supremo en su sentencia antes citada, que la información de la que disponían les parecía suficiente a estos efectos. Esta afirmación no queda desvirtuada por el hecho de que CGT mantenga lo contrario en el juicio cuando pudo reclamar lo propio en el período de consultas y no lo hizo, demostrando con sus actos que no necesitaba más información. Similar valoración merece la reclamación que apuntan las otras dos demandantes, que no participaron en el período de consultas pero cuyas alegaciones quedan necesariamente vinculadas por la actitud de quienes sí lo hicieron, sin que conste de ninguna manera que pudieran considerar mermadas sus posibilidades de negociación por este defecto formal, lo que se infiere también del hecho de que ni el comité intercentros, ni ninguno de los otros tres sindicatos participantes en el mismo además de CGT, impugnaran este despido.

Quinto.

Al hilo de la reflexión precedente, debemos dejar sentado que, como se alegó en juicio, los representantes de los trabajadores habían solicitado las cuentas desglosadas por centros, y la empresa se negó a entregarlas argumentando que no existían. Este comportamiento empresarial merece censura, porque, a todas luces, más allá de la terminología técnica, lo que la representación social estaba pidiendo era la información económica afectante a cada centro, en orden a verificar el grado de incidencia de las causas alegadas; información que existía, porque de otro modo el informe técnico jamás se habría podido elaborar (y los peritos reconocieron que les fue entregada a tales efectos), y porque parece evidente que las cuentas anuales se construyen teniendo en cuenta información que en buena medida proviene de cada planta.

El panorama descrito seguramente acarrearía la nulidad del despido, por omitir información del todo pertinente para la eficaz negociación de medidas que afectan de modo heterogéneo a los distintos centros de trabajo, y que había sido expresamente solicitada. Sin embargo, no corresponde a esta Sala suplantar el papel de los negociadores, sino hacer valer los derechos que ellos mismos reclamen, desde la buena fe, por haberseles negado durante la tramitación del despido. Por tal motivo, sin perjuicio del análisis de cada caso en concreto, con carácter general nos parece que la reclamación no debe limitarse al juicio, siendo exigible que se sostenga cuando aún puede ser atendida, porque de lo que se trata es de que el período de consultas cumpla sus fines y no de aquietarse ante defectos subsanables que permitan sustentar posteriormente la pretensión de nulidad.

Y lo que nos encontramos en este caso es que la representación social, más allá de la solicitud cursada y de la inconsistente respuesta de la empresa, no confrontó en ningún momento la veracidad de los datos de subactividad que constaban en la memoria y en el informe técnico, en el que aparecía, con toda nitidez, un análisis centro a centro de la situación económica y productiva de cada uno. No consta que tampoco aprovecharan la presencia del Director Financiero en una de las reuniones siquiera para interrogarlo sobre este tema. Todo ello nos convence de que dieron por buena la información suministrada en los citados documentos, lo que se compadece con el hecho de que ni el comité intercentros ni los sindicatos mayoritariamente presentes en el mismo impugnen este despido. Es recién ahora, en el acto del juicio, cuando CIG y el comité del centro de A Coruña subrayan aquella solicitud truncada, y ponen en cuestión que unos centros estuvieran peor que otros. Sobre ello volveremos al analizar la proporcionalidad de las causas, pero en este punto concluimos que la omisión de la información requerida perdió gravedad y significación al no discutirse los datos vinculados a la misma.

Sexto.

Se alega que no se aportaron todas las cuentas a que estaba obligada la empresa.

El art. 4.2 RD 1483/2012 establece que, en caso de despido por causas económicas, la empresa "deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento."

Pues bien, en este caso la empresa aportó sus específicas cuentas anuales auditadas de los ejercicios 2011 y 2012. Del ejercicio 2013, aportó el balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias a fecha 27 de enero, indicándose por los demandantes que con esto no se cumplió el requisito de suministrar las cuentas provisionales, puesto que, además, debían incluirse el estado de flujos de efectivo, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria.

La empresa alegó que no existe un concepto de "cuentas provisionales", y así fue confirmado por D. Juan Ramón, auditor de cuentas que declaró como perito propuesto por la demandada, y que mantuvo que, al no estar definidas legalmente, los documentos que las integran responden a una elección discrecional.

Es cierto que el Código de Comercio sólo alude a las cuentas anuales y su conformación, y no contempla ninguna clase de formulación provisional de las mismas. Pero también lo es que el art. 34.1 del citado Código establece que los documentos que componen las cuentas anuales "conforman una unidad", y que, según la Real Academia Española, provisional es aquello "que se hace, se halla o se tiene temporalmente", de modo que parece predicable respecto de los mismos documentos que conformarían las cuentas definitivas.

Desde este punto de vista, no hay duda de que la obligación de la empresa es suministrar una serie de documentación contable y financiera de los últimos ejercicios cerrados, y seguramente los mismos documentos respecto del ejercicio en curso, si bien en su formulación meramente provisional, puesto que es la única posible mientras no se cierre el ejercicio. Y, si ello es así, la empresa no cumplió con su obligación aportando exclusivamente el balance y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales.

Ahora bien, nuevamente en este punto hemos de advertir que la exigencia de documentación persigue una finalidad informativa muy clara, y es a la luz de esta última que hay que analizar el incumplimiento señalado. Y nos encontramos con que el período a reflejar provisionalmente es de apenas del mes de enero, en el que pocos cambios contables y financieros puede haber respecto del ejercicio anterior, para el que los auditores confirman la realidad de la empresa a 31-12-12; realidad esta que es en la que sustenta la causa económica.

Observamos también que, de los documentos que compondrían, en su momento, las cuentas anuales de 2013, se aportan los que poseen mayor relevancia.

Probablemente así se entendió por los representantes de los trabajadores, que no requirieron en ningún momento el estado de flujos de efectivo, el estado de cambios en el patrimonio neto y la memoria provisionales del mes de enero de 2013, cuya falta se denuncia recién ahora. Esto no enerva el incumplimiento empresarial, pero, junto con lo ya apuntado, permite concluir que el mismo no consiguió invalidar la negociación informada y eficiente durante el período de consultas.

Séptimo.

El art. 4.5 del RD 1483/2012 advierte que "cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento."

En cumplimiento de esta disposición, la empresa aportó sus cuentas anuales consolidadas auditadas de los ejercicios 2010 y 2011, y Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales del año 2012. También suministró las cuentas anuales consolidadas de la matriz, General Dynamics Corporation, de los años 2010 y 2011, así como la última información contable y financiera disponible sobre la misma.

La parte demandante alega que no se aportaron las cuentas consolidadas definitivas de 2012, ni las provisionales al inicio del procedimiento, añadiendo que, además, las cuentas de la matriz estaban en inglés. Todo ello es cierto, pero consideramos que no constituye incumplimiento de la normativa de aplicación.

Lo que establece la norma reglamentaria es que las cuentas consolidadas a entregar son las debidamente auditadas, y no hay razones para entender que existieran en la fecha de inicio del período de consultas, puesto que aún no había transcurrido el plazo para su elaboración en orden a pasarlas a auditoría. La representación de los trabajadores así debe haberlo entendido, porque no hicieron reclamación alguna al respecto durante el período de consultas.

Por otra parte, el art. 4.5 RD 1483/2012 no exige cuentas provisionales consolidadas, de modo que competía a los representantes de los trabajadores el solicitarlas si la consideraban información pertinente, cosa que no hicieron. En cualquier caso, resulta difícil pensar que pudieran presentarse, teniendo en cuenta que la consolidación requiere como presupuesto la previa elaboración de las cuentas de las empresas agrupadas, y estamos hablando de un período de un mes.

En cuanto a la presentación de las cuentas de la matriz en inglés, esto se reprochó igualmente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y así se remarcó por CCOO en el juicio. No se ha probado que la empresa tuviera obligación de consolidar con la matriz, según la legislación de Estados Unidos, donde esta última está situada, de modo que no parecía exigible que la empresa presentara las cuentas de General Dynamics Corporation. No obstante, se presentaron, y se propuso en el período de consultas facilitar su comprensión dado que se aportaban en inglés, a lo que los representantes de los trabajadores, que inicialmente se habían quejado por el idioma (hecho probado quinto) luego se negaron porque, según mantuvieron, disponían de la información en internet (hecho probado sexto).

Queda por hacer una última reflexión sobre el tema de las cuentas, relativa a la salvedad introducida por los auditores en las de los ejercicios 2011 y 2012, consistente en que las respectivas memorias no ofrecían información sobre las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración ni por el personal clave de la Dirección de la Sociedad, ni sobre las participaciones mantenidas y cargos desempeñados por los miembros del Consejo de Administración y sus partes vinculadas en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por la Sociedad.

La empresa intentó quitar importancia a esta salvedad, indicando que no afectaba a la validez de las cuentas, y así fue confirmado por el auditor D. Juan Ramón . Sin embargo, no parece que quepa descartar absolutamente que las retribuciones cuya información se omite pudieran incidir en la situación de la empresa, puesto que, si así fuera, no tendría sentido la obligación de incluirla en la memoria y no habría dado lugar a la salvedad correspondiente.

Por ello, consideramos que esta información era pertinente, y si los representantes de los trabajadores la hubieran solicitado, la empresa tendría que haberla suministrado o bien justificar su negativa de modo adecuado y suficiente. Pero, dado que ni la Ley ni el Reglamento le exigían su entrega de motu proprio, ni el comité intercentros la requirió en ningún momento, hemos de concluir que no estamos ante un incumplimiento alegable para atacar la validez del despido.

Octavo.

Respecto de la sustanciación del período de consultas, los demandantes mantienen que la empresa dio por concluido el período un día antes de cumplir el plazo legal, y sin responder a la última contrapropuesta de los representantes de los trabajadores.

El art. 51.2 ET establece 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" . Por su parte, el art. 7 del RD 1483/2012 indica que "5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales. 6. 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."

El relato fáctico desvela que la apertura del período de consultas fue comunicada por la empresa el 14-2-13, sucediéndose reuniones los días 21 y 27 de febrero, 5, 12, 13, 14 y 15 de marzo, fecha esta última en la que la empresa dio por concluida la negociación. Según las reglas de cómputo de plazos, desde el día siguiente a la comunicación de inicio del período de consultas hasta la última reunión el 15-3-13, transcurrieron exactamente 29 días, a lo largo de los cuales tuvieron lugar seis reuniones.

Hemos de aclarar que, aunque la legislación exige que el período de consultas tenga una duración determinada, ello no implica que deban desarrollarse reuniones todos los días del mismo. Prueba de tal cosa es

que el reglamento fija apenas un número mínimo de seis reuniones en un período de consultas de treinta días, que incluso podrían ser menos si así lo acuerdan las partes. Y esto se debe a que la negociación exige que las partes dispongan de tiempo para analizar la información y las propuestas planteadas o que se pretendan plantear; tiempo que compone el período de consultas aunque no se traduzca en una concreta reunión.

En nuestro caso, las partes fueron pactando el calendario de reuniones, que siempre tuvieron lugar previo acuerdo de su fecha, y en la fase final, mucho más intensa en encuentros, cada día se pactaba expresamente que se reunirían al día siguiente. Sin embargo, en el acta de la reunión del 15-3-13 no se acordó tal cosa para el 16, sino que, por un lado, el comité dio por hecho que se reunirían, y la empresa entendió que el nulo avance en la negociación lo hacía inútil.

Volviendo a la normativa de aplicación, que, como acabamos de decir, en absoluto exige que el último día del período de consultas tenga lugar una reunión, sí que exige, en cambio, que hasta ese último día esté abierta la negociación, de modo que no puede declararse unilateralmente cerrado hasta que transcurre el tiempo en su totalidad.

Aquí nos encontramos con que la empresa declaró unilateralmente concluido el período de consultas el 15 de marzo, cuando el 16 era el último día del período legal. No era legalmente ni reglamentariamente exigible que el 16 de marzo tuviera lugar una reunión, pero sí que las partes permanecieran abiertas a la posibilidad de que una de ellas se plegara a la propuesta final de la otra. Y no consta que la empresa mantuviera semejante apertura, lo que hemos de reprocharle contundentemente, siendo incluso razonable que, como manifestación palpable de la voluntad de agotar todas las posibilidades de acercamiento, sí se celebre reunión el último día del período de consultas, aún cuando la normativa no lo exija.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, en este caso concreto tampoco cabe inferir, ni como posibilidad remota siquiera, que ninguna de las dos partes fuera a aceptar la propuesta de la otra el día 16 de marzo, porque así lo demostraron con sus actos. La empresa entendió, la víspera, que era imposible el acercamiento de posiciones, y el comité, aunque acudió al día siguiente esperando sentarse a negociar nuevamente, hasta el último momento mantuvo su rechazo a los despidos forzosos más allá de las llamadas prejubilaciones; rechazo que refrendó tanto en el posterior escrito que remitió a la DGE quejándose de que no se hubiera celebrado la reunión del día 16, como en su comparecencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por tanto, aunque consideramos que la empresa debería haber mantenido abierto el período de consultas hasta su total agotamiento y, en tal sentido, no hay duda de que vulneró lo dispuesto en la normativa de aplicación, su comportamiento, que hurtó al período un número aproximado de 24 horas de las 720 que lo debían componer, no ha impedido que el mismo alcanzara sus fines hasta donde las partes estuvieron dispuestas, en un contexto de absoluta separación de posiciones que nada indica que se hubieran podido acercar mínimamente al día siguiente. De ahí colegimos, en este caso concreto, que la infracción empresarial no resulta lo suficientemente significativa como para fundamentar la nulidad del despido, porque no ha llegado a restarle virtualidad al período de consultas, en el que las propuestas y contrapropuestas jamás lograron acercarse en lo esencial.

Al margen de lo anterior, y aunque no resulta en modo alguno determinante, no podemos dejar de notar, una vez más, que el comité intercentros, directo afectado por el comportamiento de la empresa, no ha impugnado el despido.

Noveno.

Descartamos las alegaciones de los demandantes sobre la ilicitud de simultanear, con los mismos interlocutores, la negociación del despido y la de regulaciones temporales de empleo, puesto que ello no sólo es posible sino recomendable, como vía para reducir los efectos de la flexibilidad externa gracias a la interna, mucho menos traumática.

Décimo.

Se denuncia por CGT que el convenio colectivo se suscribió en noviembre de 2012, y desde entonces hasta el planteamiento del despido apenas transcurrió tiempo y no ha tenido lugar ningún hecho novedoso. Por tanto, si en el convenio la empresa consideró suficiente la mera congelación salarial, ello no concuerda con el pretendido excedente de plantilla de 600 trabajadores hecho valer apenas tres meses más tarde.

La Sala opina que de lo que aquí se trata es de que la empresa acredite que en el momento de plantear el despido concurren las causas, sin que la negociación de un convenio colectivo meses antes blinde necesariamente la situación ni impida a la empresa en todo caso acometer el despido, sobre todo si ni siquiera consta que tal cosa se haya pactado. Si así se hubiera hecho, la empresa tendría que acreditar, en efecto, un cambio de circunstancias tal que justificara suficientemente el acometimiento de las extinciones a pesar del pacto, pero aquí semejante acuerdo no existe.

Otra cosa es que las demandantes consideren que el comité intercentros debería haber tenido acceso a información sobre la real situación de la empresa en el momento de suscribir un convenio que establecía la

congelación salarial, si es que no la tuvo, pero ello sería objeto de otro procedimiento y no de la presente impugnación del despido colectivo.

Undécimo.

Veamos, por fin, si concurren las causas alegadas, que se califican de económicas, productivas y organizativas.

Respecto de las causas económicas, el art. 51.1 ET establece que concurren "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior."

Se ha acreditado que SBS presentaba en el ejercicio 2011 resultados de 18,6 millones de euros, pasando en 2012 a un resultado negativo por valor de -68,2 millones de euros, lo que deja claro que existe un escenario de pérdidas actuales totalmente compatible con la causa económica que define el legislador. La conclusión no cambia si se toman como referencia los resultados de explotación, que descienden desde los 17,4 millones de euros en 2011 a los -34,3 millones de euros en 2012.

Se argumenta por las demandantes que, al estar la empresa integrada en un grupo, deberían tenerse en cuenta los resultados del mismo y no los de SBS, cosa que no compartimos, puesto que tanto la Directiva 98/59/CE como el art. 51 ET circunscriben el análisis a la situación económica de la empresa que promueve el despido. Con el mismo razonamiento rechazamos la alegación de UGT que censura que las causas se limitaran a SBS en vez de valorar datos de otras empresas del grupo.

Otra cosa sería que existiera un comportamiento fraudulento intragrupal, que procurara el estrangulamiento consciente de una empresa en orden a colocarla ilícitamente en situación económica negativa para justificar los despidos. Por ello el RD 1483/2012 exige que en ciertos casos se aporten las cuentas consolidadas auditadas, lo que permitiría identificar estos movimientos (movimientos que los auditores no detectaron, como se dedujo de la declaración de D. Juan Ramón). Pero de ahí no cabe colegir que la situación económica negativa que el art. 51 ET refiere a la empresa empleadora sólo pueda considerarse si el grupo al que pertenece presenta pérdidas consolidadas. Esta es también la interpretación del Tribunal Supremo, que explica que en los grupos de empresas la exigencia reglamentaria de que, en ciertos casos, se aporte documentación de la matriz, tiene una finalidad meramente informativa acerca de la limpieza de relaciones entre las mercantiles que componen el grupo, así como de la posible concurrencia de alguno de los elementos determinantes de responsabilidad solidaria. No supone que el ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas se extienda a la totalidad del grupo o a la empresa matriz (STS 22-5-13, Rec. 78/2012).

De todos modos, incluso teniendo en cuenta los resultados grupales, como pretenden los actores, nos situamos en cuantiosas pérdidas. En 2011 los beneficios consolidados de la empresa eran de 40 millones, que se convierten en pérdidas de 47,2 millones en 2012. Y los estados financieros consolidados de la matriz del grupo, que habían sido de 2,5 millones de dólares en 2011, pasan a - 332 millones en 2012.

Es clara, pues, la concurrencia de causa económica, que no queda enervada por la afirmación de UGT, no desarrollada ni acreditada, según la cual el negocio de SBS no se limita a España, ni tampoco por su indicación de que se trata de una medida desproporcionada. Recuérdese que, según mantiene el Tribunal Supremo, a la hora de valorar las causas, los órganos jurisdiccionales no deben efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico de la expresión (el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada), sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de las causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en art. 51 ET, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses (STS 20-9-13, rec. 11/2013).

Se alegan también causas productivas y organizativas, estrechamente vinculadas, que la empresa sustenta en la contracción de la demanda y el consiguiente sobredimensionamiento de la capacidad productiva, así como en una distribución ineficiente de la plantilla, con un exceso del personal de estructura, que no es directamente productivo.

Si se acreditan estos extremos, concuerdan con lo que el art. 51 ET identifica como causas productivas (" cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ") y, quizá en menor medida con las causas organizativas (" cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción "), aunque también es apreciable desde esa vinculación a las circunstancias productivas.

La empresa hace una estimación futura de ventas, sobre la base de un estudio técnico, según la cual, si se ganaran los contratos más probables para los que la empresa está compitiendo, su EBIT se situaría en -98,9 millones de euros en 2016. Si ni siquiera se ganaran esos contratos, entonces la empresa se vería abocada al cierre. Y en una estimación absolutamente optimista, es decir si se consiguieran todos los contratos por los que compete actualmente, de todas formas presentaría pérdidas entre 2012 y 2016.

CGT argumentó que las causas productivas y organizativas no deben sustentarse en proyecciones a futuro; extremo con el que podríamos estar de acuerdo si no fuera porque se ha acreditado contundentemente su realidad, aunque sea diferida a los próximos cuatro años, así como la necesidad de acometer medidas actuales e inaplazables si no se desea entrar en el terreno anunciado por la previsión más pesimista.

En cualquier caso, también se ha probado que los ingresos por ventas se han visto disminuidos en 88,1 millones entre 2008 y 2011, cayendo un 29,11% más en el último ejercicio 2012. En ese mismo período de 2008 a 2011, los costes de personal pasaron de 78,4 millones de euros a 86,8. Y los contratos suscritos con el Ministerio de Defensa, principal cliente de SBS que ha visto reducido drásticamente su presupuesto, concluyen en 2013, 2014 y 2015, tan solo contemplándose la ampliación de uno solo de ellos hasta el 2026.

Igualmente, consta acreditado que por cada empleado directamente vinculado a la producción, SBS cuenta con cerca de 0,96 trabajadores de estructura e indirectos, cuando la ratio de eficiencia europea se sitúa en un 0,8.

En conclusión, concurren también las causas productivas y organizativas alegadas.

Duodécimo.

Resta por examinar si, concurriendo las causas alegadas, resulta proporcionado y razonable que las extinciones afectaran especialmente al centro de trabajo de A Coruña, que ha sido cerrado.

La respuesta pasa, nuevamente, por el relato fáctico: La capacidad productiva de A Coruña en 2012 fue de 151.542,35 horas disponibles reales, situándose en 33.919,53 durante el primer trimestre de 2013, y dada la distribución del trabajo existente entre las diversas plantas, no es factible que A Coruña pueda asumir el grueso de la tarea que se realiza en otros centros. Su producto estrella son los fusiles, y aunque durante un tiempo se encargaron de fabricar misiles que antes se hacían en el centro de Oviedo, así como piezas para vehículos, esos contratos ya llegaron a su fin.

En la proyección media del informe técnico, de los distintos centros de trabajo de la empresa, en el de A Coruña es donde se produce un mayor desajuste entre la carga de trabajo y la capacidad productiva, estando en 2012 en el 55,6%, mientras que en el 2016 se llegará a apenas el 4,8%. Es el centro con mayor desajuste de su capacidad productiva, seguido del de Granada, que se quedará al 29,6%. Incluso en la proyección más optimista, la actividad de A Coruña se convierte en residual en 2016.

Por todo lo expuesto, la demanda debe ser desestimada, confirmándose el despido colectivo impugnado, puesto que no concurren motivos que sustenten eficazmente su calificación como nulo o no ajustado a Derecho.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que en la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por CGT, CIG, D. Juan Miguel (SECRETARIO COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUN~A DE SANTA BARBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A., desestimamos la excepción de falta de legitimación para ser parte del proceso de CCOO, UGT y CSI-CSIF. Desestimamos igualmente la demanda, absolviendo a la empresa de todos sus pedimentos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0180 13; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0180 13, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal,

siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.
Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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.