

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 925/2018, de 23 de octubre de 2018**Sala de lo Social**Rec. n.º 2715/2016***SUMARIO:**

Despido objetivo por causas económicas al amparo del artículo 52 c) del ET. *Existencia de acuerdo de empresa que incluye varias medidas de reorganización productiva, de reducción salarial y, especialmente, un compromiso empresarial de renuncia a recurrir a despidos objetivos o colectivos por causas económicas y productivas durante los años 2011-2015.* El acuerdo es válido, ya que no estamos en presencia de una renuncia en sentido técnico y estricto (abandono o expulsión de un derecho del ámbito de su titular) sino de un compromiso de no ejercicio de una facultad que le concede el ordenamiento jurídico -extinguir el contrato cuando concurren causas habilitantes para ello- a cambio de otros compromisos adquiridos por la contraparte del acuerdo colectivo (modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en su seno, reducción salarial). En segundo lugar, porque tal compromiso de no ejercicio del despido por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas se produce en el marco de un acuerdo de empresa en el que -a diferencia de lo que ocurre en un convenio de ámbito supraempresarial- quien asume el compromiso de no utilización del despido es el titular del derecho o de la facultad a cuya utilización se renuncia temporalmente. Por ello, aunque se pueda entender que la facultad de despedir cuando concorra causa legalmente habilitante para ello es consustancial o parte integrante del derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE), la disposición sobre el ejercicio del derecho la realiza su titular y no una asociación empresarial en la que puede estar integrado o no. Hay que tener en cuenta, además, que ese sacrificio de la libertad de empresa se realiza en beneficio de la estabilidad o garantía en el empleo (art. 35 CE) y a través del instrumento de la negociación colectiva en el marco de la libertad negocial (art. 37 CE). Aunque la empresa alegue que las circunstancias económicas que abonaron el pacto han variado sustancialmente desde la formalización del acuerdo, no puede desconocer unilateralmente los compromisos alcanzados con los representantes de los trabajadores, que por su parte habían asumido otros sacrificios, por lo que viene obligada a negociar su modificación mientras se mantuviesen vigentes aquellos acuerdos. Si ya en el ámbito del Derecho civil la cláusula *rebus sic stantibus* tiene dificultades aplicativas, con mayor motivo han de sostenerse obstáculos a ella en el ordenamiento jurídico laboral.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 52 y 53.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2715/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente
D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Angel Blasco Pellicer
D^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 23 de octubre de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Pañalón, SA, representado y asistido por la letrada D^a. Fuencisla Gamella Pizarro, contra la sentencia dictada el 15 de diciembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación núm. 2106/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Elche, de fecha 2 de febrero de 2015, recaída en autos núm. 680/2013, seguidos a instancia de D. Plácido, contra las empresas Pañalón HLM, SLU; Pañalón SA; Pañalón Multimodal SA; Tradilo Inversiones SL; Servicios y Tracciones Albacete SLU; Transportes Albatar SL; y Fogasa, sobre Despido.

Ha sido parte recurrida D. Plácido, representado y asistido por la letrada D^a. Mercedes Betrán Visús.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 2 de febrero de 2015 el Juzgado de lo Social nº 1 de Elche dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El actor DON Plácido con DNI número NUM000 cuyas demás circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, ha venido prestando servicios para las empresas demandadas, iniciando su prestación laboral el 17/07/2006, para la empresa PAÑALÓN S.A., con CIF A02046407 mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción. El 16/07/2007 dicho contrato se convierte en indefinido, acogido a la Ley 12/2001. En fecha 9/08/2012 es subrogado por la empresa PAÑALÓN HLM S.L.U., con CIF B02582974 reconociéndole las condiciones de trabajo y antigüedad en la anterior empresa. En fecha 1 de marzo de 2013 se le vuelve a subrogar en la empresa PAÑALÓN S.A. La categoría profesional es la de conductor mecánico y el salario percibido en el año anterior al despido era de 2.325,43 €

SEGUNDO.

El salario del actor en el año 2009 era de 4.794,68 €. El salario del actor de noviembre de 2010 a octubre de 2011 era de 29.668,30 € En el contrato del actor celebrado en fecha 16/07/2007, se convierte en indefinido el anterior contrato de trabajo celebrado por el actor y expresamente en su cláusula décimo tercera se expresa " Régimen Jurídico.- El presente contrato se regirá, en los derechos y obligaciones que de él se deriven, con carácter general, por lo dispuesto en el texto refundido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Sectorial Provincial, y el Acuerdo Colectivo vigente de ámbito nacional firmado entre la empresa y la Representación Legal de los trabajadores, y lo dispuesto en la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, bajo el que se suscribe el presente contrato y para el supuesto de extinción del contrato por causas objetivas que sean declaradas improcedentes, y por el Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio, y por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y empleo.

Asimismo, será causa de nulidad del contrato, sin derecho a indemnización alguna, la ocultación o falta de veracidad en la declaración del trabajador sobre su situación personal y de los antecedentes contractuales al servicio de otras empresas, sin perjuicio del ejercicio por la Empresa de la acción por reclamación de daños y perjuicio que en su caso procediera.

TERCERO.

El actor recibió comunicación escrita en fecha 28/05/2013, en el que se extinguía la relación laboral por causas objetivas con efectos de ese mismo día, el contenido de la carta es el que consta en documental adjuntada a la demanda y que se da aquí por reproducido por economía procesal.

CUARTO.

El trabajador ha percibido la indemnización fijada en la carta de despido de 10.697 euros, por medio de transferencia el mismo día de la notificación de la extinción.

QUINTO.

En fecha no determinada, pero con efectos de 1/11/2011, la empresa y los representantes de los trabajadores firmaron un Acuerdo colectivo de Empresa, en el que se establecía entre otros compromisos los siguientes: El presente Acuerdo Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de noviembre de 2011, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con antelación mínima de 3 meses sobre la fecha de vencimiento. Lo aquí acordado anula y deja sin efecto cualesquiera pactos o acuerdos anteriores que se hubiesen establecido, a nivel de Empresa, para regular las Relaciones de trabajo del personal incluido dentro del ámbito de este Acuerdo. Asimismo, cualquier disposición legal o convencional que se dictase en el futuro que implicase variación económica en todo o en algunos conceptos retributivos se considerará absorbida y compensada con las condiciones de este Acuerdo, salvo que globalmente considerada y en cómputo anual, supere el nivel total de este. Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, es decir, durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa renuncia a aplicar medidas de despidos Colectivos o por causas objetivas o expedientes de suspensión de contratos que afecten a la plantilla actual de conductores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Lo expuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de las otras causas de cese por motivos disciplinarios, finalización de contratos temporales, traslados o extinciones de mutuo acuerdo y a efectos de indemnización por estos ceses se tomará como cálculo la totalidad de los salarios percibidos durante el periodo comprendido entre el mes de noviembre de 2010 a octubre 2011 salvo que el periodo que le resultase aplicable en base a la fecha de extinción, un año inmediatamente anterior a la fecha de cese, resultase más beneficioso que el comprendido de noviembre 2010 a octubre de 2011 en cuyo caso será aplicable el más beneficioso para el trabajador de entre ambos periodos, si bien la empresa en los casos preceptivos deberá informar a los representantes legales de los trabajadores cuando en un periodo de 90 días se supere el umbral del 5% de la plantilla. ARTÍCULO 5.- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en este Acuerdo Colectivo constituyen un conjunto orgánico e indivisible; y por tanto, en el supuesto de que por decisión administrativa o judicial; alguna de las cláusulas del mismo fuese anulada, quedarán sin efecto alguno el resto, obligándose las partes firmantes a iniciar nueva negociación de otro Acuerdo que sustituya a éste, en el plazo del mes siguiente a que adquiriesen firmeza las actuaciones de anulación que se hubiesen dictado. ARTÍCULO 6.- Normativa Subsidiaria. En todo lo no previsto en este Acuerdo Colectivo para el personal incluido dentro de su ámbito, regirá lo dispuesto en la normativa legal vigente con carácter general, en los Convenios Colectivos sectoriales aplicables a los centros de trabajo y en el Acuerdo General Laboral para las Empresas Transportes de mercancías por Carretera de ámbito nacional. Acuerdos con similar redacción se alcanzaron en el año 2009, para los periodos 2009, 2010, y 2011, y en el año 2010, para los periodos 2010, 2011, 2012 y 2013.

SEXTO.

Con fecha 19 de marzo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO. Declaramos

justificada la medida, impuesta por las empresas demandadas y absolvemos a PAÑALÓN, S.A. y PAÑALÓN, HML, SLU de los pedimentos de la demanda." En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º) PAÑALÓN y HML forman parte de un grupo de empresas mercantil, en el que PAÑALÓN es la empresa dominante desde el 11-07-2008, al haber adquirido el control de PAÑALÓN MULTIMODAL, S.A. (denominada anteriormente TRADILO, S.A.), dedicada a una modalidad de transporte distinto al desarrollado por las empresas codemandadas, con quienes consolidan cuentas desde entonces. -HML inició su actividad el 3-09-2012, siendo su objeto social la actividad de porta vehículos, que desarrollaba anteriormente PAÑALÓN, quien se subrogó en los contratos de trabajo, que pasaron a formar parte de su plantilla desde PAÑALÓN, formalizándose dicha medida en conciliación alcanzada ante la Sala el 19-11-2012. 2º) los márgenes de explotación de PAÑALÓN en 2009 fueron - 455.146,78 euros y arrojó unos resultados de - 1.848.426,71 euros. - Su resultado de explotación en 2010 fue de - 878.969,24 euros y sus resultados - 2.201.730,40 euros. 3º) El 29- 11-2011 la empresa antes dicha alcanzó un acuerdo con el comité intercentros, denominado "ACUERDO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL, ENTRE PAÑALÓN, S.A. Y LA RTL, QUE ESTABLECE LAS RELACIONES LABORALES CON SU PERSONAL CONDUCTOR EN EL PERÍODO 2011 A 2015", que obra en autos y se tiene por reproducido. En el acuerdo mencionado la RTL aceptó la reducción de retribuciones de su personal en un 6%, comprometiéndose la empresa a no aplicar medidas de despidos Colectivos o por causas objetivas o expedientes de suspensión de contratos que afecten a la plantilla actual de conductores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No obstante, en 2011 se han producido 110 despidos de conductores y otros 12 en el año 2012. 4º) En el ejercicio 2011 el resultado de explotación de la demandada alcanzó un resultado de 1.986.932,46 euros y un resultado positivo por importe de 323.466,52 euros. 5º) La empresa demandada anunció, en reuniones mantenidas con la RTL los días 28-05 y 13-07-2012 que su situación se estaba deteriorando y exigía la ejecución urgente de medidas para modificarla. 6º) El 20-11-2012 las empresas demandadas presentaron a la RLT una memoria, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se les notificaba su decisión de reducir las retribuciones del personal. Dicha sentencia fue confirmada por sentencia del Tribunal Supremo Sala 4ª, S 21-2-2014, rec. 186/2013 Pte: Moliner Tamborero, Gonzalo.

SÉPTIMO.

Las empresas Pañalón S.A. y Pañalón HML S.L.U. se dedican a la actividad del transporte de mercancías por carretera habiéndose escindido en septiembre de 2012 la actividad de porta vehículos de Pañalón S.A. y trasladado a Pañalón HML S.L.

OCTAVO.

La empresa Pañalón S.A., presenta una cifra de negocios en el año 2011 de 74.365.156,71; en el año 2012 de 68.174.713,24 € y en el año 2013 de 61.208.853 € teniendo un resultado de la explotación para el año 2011 de 1.319.191,26 €, en el año 2012 de -121.836,95 euros, y en el año 2013 de +838.945,12 €, teniendo unas ganancias en el año 2011 de + 323.466,52, pérdidas en el año 2012 de 4.213.597,13 € y unas ganancias en el año 2013 de 691.406,06 €.

NOVENO.

La empresa PAÑALÓN HML S.L.U. presentó una cifra de negocio para el año 2012 de 10.457.347 €, con unas pérdidas de 190.497,57 €. En el año 2013 presenta una cifra de negocio de 29.262.056,06 € y unas pérdidas de 277.270,03 €.

DÉCIMO.

PAÑALÓN S.A. y PAÑALÓN HML S.L.U. forman parte de un grupo de empresa mercantil, en el que PAÑALÓN es la empresa dominante desde el 11 de julio de 2008 al haber adquirido el control de Pañalón Multimodal S.A. (denominada anteriormente Tradilo S.A.), dedicada a una modalidad de transporte distinto al desarrollado por las empresas demandadas, con quienes consolidan cuentas desde entonces.

UNDÉCIMO.- Tradilo inversiones S.L. desarrolla su actividad como centro de servicios al transporte en (alquiler de oficinas, talleres, lavadero de cisternas y parking de camiones.)

DUODÉCIMO.- SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L., con CIF nº B02461796 fue constituida el 4/02/2008 con un capital social de 3000 €, siendo sus administradores solidarios DON Eulalio y DON Ezequias, en su constitución y en el año 2011 es socio único y Administrador Único DON Ezequias, en la fecha de constitución su domicilio era Villarobledo, en la sede de una asesoría, y actualmente es en las mesas provincia de Cuenca. SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L., ha firmado diversos contratos con PAÑALÓN S.A. y PAÑALÓN HML S.L.U. en los que estas empresas arriendan sus vehículos a SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L., A su vez PAÑALÓN S.A. y PAÑALÓN HML S.L.U. subarrienda servicios de transporte a la empresa SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L., obligándole a usar en exclusiva dichos vehículos. SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L., utiliza el lavadero, servicio de combustible y recambios de la empresa TRADILO INVERSIONES S.L. El principal cliente de SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L., es PAÑALÓN S.A.

DÉCIMO TERCERO.- La empresa TRANSPORTES ALBATAR S.L. es creada como unipersonal por SAGITARIUS SPACE SOCIEDAD LIMITADA que es su administrador Único en su constitución, y luego es domiciliada en Montilla del Palancar Cuenca. El objeto social es el transporte por carretera, el capital suscrito en su constitución era de 54.000 €. De junio de 2012 a noviembre de 2013 su capital social ha aumentado hasta 250.000 €. Don Isaac es administrador solidario de dicha sociedad y en la demandada PAÑALÓN S.A.

DÉCIMO CUARTO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación unitaria o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO QUINTO.- El demandante presentó papeleta de acta de conciliación por despido ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación el 11/06/2013, habiéndose celebrado el preceptivo acto de conciliación el día 25/06/2013 con el resultado de SIN AVENENCIA".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que estimando la demanda interpuesta por DON Plácido contra las empresas PAÑALÓN HML S.L.U. y PAÑALÓN S.A. declaro improcedente el despido del demandante y condeno a las empresas demandadas a la readmisión del actor en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono en este caso de los salarios dejados de percibir desde el día del despido (28/05/2013) hasta el día de la notificación de la sentencia a la demandada, a razón de 76,45 € diarios, o a que a su elección indemnicen al actor en la cantidad de veintitrés mil novecientos noventa y siete euros (23.997,92 €) de la que se descontará lo ya percibido de diez mil seiscientos noventa y siete euros (10.697 €) euros, restando por tanto la cantidad de trece mil trescientos euros con noventa y dos céntimos de euro (13.300,02 €) La opción deberá ejercerla la empresa de conformidad con lo establecido en el fundamento de derecho quinto, de optarse por la readmisión el trabajador deberá devolver lo percibido por despido objetivo.

Todas estas cantidades sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en los términos previstos en nuestro ordenamiento jurídico por las deudas de despido y de carácter salarial.

Y estimando la excepción de falta de legitimación pasiva debo absolver y absuelvo a PAÑALÓN MULTIMODAL S.A., TRADILO INVERSIONES S.L., SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE S.L.U. y TRANSPORTES ALBATAR S.L. por falta de legitimación pasiva.

Una vez firme la presente sentencia líbrese oficio a la INSPECCIÓN DE TRABAJO, a fin de que con conocimiento de los hechos sobre las relaciones de las empresas codemandadas SERVICIOS y TRACCIONES ALBACETE S.L.U. y TRANSPORTES ALBATAR S.L. examine las responsabilidades a que hubiera lugar para el caso de comprobarse existe cesión de mano de obra".

Segundo.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Pañalón HML SLU y Pañalón SA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 15 de diciembre de 2015, en la que consta el siguiente fallo:

"Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de PAÑALÓN HML SLU y PAÑALÓN SA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Elx de fecha 2 de febrero de 2015 en virtud de demanda formulada contra dichos recurrentes, PAÑALÓN MULTIMODAL SA,

TRANDILO INVERSIONES SL, SERVICIOS Y TRACCIONES ALBACETE SL, TRANSPORTES ALBATAR SL y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, por D. Plácido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida".

Tercero.

Por la representación de Pañalón SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fecha 18 de noviembre de 2014, recurso nº 5104/2014.

Cuarto.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado dicho traslado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Quinto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de octubre de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- Constituye el objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina determinar la calificación que merece un despido objetivo por causas económicas cuando en la empresa existe un acuerdo colectivo por el que, entre otras medidas -como la reducción salarial-, la empresa se había comprometido a no realizar despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante un cierto tiempo.

La representación letrada de la mercantil PAÑALÓN, SA ha interpuesto el presente recurso de casación unificadora contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 15 de diciembre de 2015, dictada en el Rec. 2106/15, que confirmando la de instancia, condenó solidariamente a PAÑALÓN HLM, SLU, y a PAÑALÓN, SA, por despido improcedente del trabajador Sr. Plácido.

2.- Consta en los hechos que el trabajador fue contratado como conductor por medio de un contrato eventual por PAÑALÓN, SA, que fue transformado en indefinido, acogándose a la Ley 12/2001. En agosto de 2012 se subrogó en la relación laboral PAÑALÓN HLM. En marzo de 2013 volvió a subrogarse PAÑALÓN SA. El trabajador recibió carta de despido objetivo, en el que se alegaban causas económicas el 28 de mayo de 2013 con efectos ese mismo día. Con efectos 1 de noviembre de 2011 la empresa y los representantes de los trabajadores suscribieron un acuerdo colectivo de empresa con vigencia hasta 31 de diciembre de 2015, con prórroga automática salvo denuncia, en el que, entre otras cosas se pactaba una garantía de empleo consistente en la renuncia por parte de la empresa a aplicar medidas de despidos colectivos o por causas objetivas o expedientes de suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que afecten a la plantilla actual de conductores. En dicho Acuerdo se contenía también una reducción de retribuciones del personal. El 19 de marzo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la que se desestimaba la demanda de conflicto colectivo y declaraba justificada la medida de reducción salarial impuesta por las empresas citadas, donde se daba cuenta de la existencia entre las mismas de un grupo de empresas, sentencia que fue confirmada por el Tribunal Supremo el 21 de febrero de 2014, Rec 186/13. La sentencia se hace eco de los resultados económicos de las empresas mencionadas. Consta igualmente en el relato fáctico la existencia de despidos en el año 2011 y 2012.

La sala de suplicación entiende que existe un grupo de empresas laboral y no sólo mercantil entre PAÑALÓN, SA, y PAÑALÓN HLM, SLU, aunque ni la demanda ni su ampliación se interesa la condena solidaria de las mismas, pues dicha existencia se deduce que el trabajador ha prestado servicios indistintamente para ambas empresas. Por otra parte entiende, en relación con la justificación de las causas, que aunque se admitiera su concurrencia, la firma de la garantía de empleo en el Acuerdo de empresa, implica necesariamente la declaración de improcedencia porque, no puede admitirse una variación extraordinaria de circunstancias, en cuanto que en el momento en que se firmó el convenio resultaban previsibles y porque admitir que concurren las causas, sin exigir su naturaleza extraordinaria, supondría dejar en papel mojado lo pactado.

Segundo.

1.- La recurrente invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de noviembre de 2014, Rec. 5104/14, declara ajustado a derecho el despido por causas económicas de un conductor de la misma empresa contratado por medio de un contrato de fomento a la contratación indefinida y notificado el 17 de octubre de 2013. Los hechos consignados en la misma son de gran similitud con la recurrida. Así se da cuenta de la existencia de un grupo mercantil entre las empresas, de la sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de marzo de 2013, del acuerdo sobre reducción de salarios, del compromiso de estabilidad en el empleo y la situación económica de las empresas. Sin embargo, la sala de suplicación entiende, entre otras cuestiones y en lo que a efectos casacionales interesa, que no hay existencia de grupo de empresas laboral y cuando analiza la concurrencia de la causa lo hace sobre los resultados económicos acreditados, haciendo referencia a las novedades en torno a la causa que implicó la reforma laboral con cita de una sentencia de esta Sala Cuarta del TS, sin considerar que el acuerdo colectivo de empresa por el que se renuncia a la adopción de despidos colectivos u objetivos por las causas del artículo 51.1 ET y que establece la estabilidad en el empleo pueda enervar y evitar la adopción de medidas de flexibilidad interna o externa si, como se da el caso, concurren las circunstancias.

2.- Resulta indudable que las cuestiones como existencia de grupo laboral de empresas o la concurrencia de las causas para despedir están en estrecha relación con la valoración de la prueba; pero sin perjuicio de ello, en el presente caso, como informa el Ministerio Fiscal y no se opone la recurrida, parece evidente que entre uno y otro supuesto concurre la contradicción necesaria exigida en el artículo 219 LRJS para admitir el recurso, pues en ambas sentencias se juzgan hechos similares: el despido de los trabajadores en la misma empresa, en el mismo período de tiempo y con las mismas causas y, por lo que afecta al núcleo de la contradicción, se sostienen criterios distintos en lo que respecta a la incidencia que en la calificación del despido haya de tener la existencia del mismo pacto de estabilidad en el empleo, suscrito en los términos descritos.

No ignora la Sala que, en su STS de 1 de junio de 2016, rec. 3384/2014, se desestimó el recurso de casación unificador interpuesto por una de las empresas codemandadas (PAÑALÓN HLM, SLU) en relación al mismo pacto de empresa, pero con una sentencia de contraste distinta. En dicho caso, tal como razonó nuestra sentencia, la contradicción era inexistente pues, aunque ambas trataban sobre la validez y aplicabilidad del citado pacto, las sentencias se referían a cuestiones distintas (despido en un caso y modificación sustancial en otro) a pretensiones diferentes (una individual y la otra colectiva) teniendo en cuenta además que el contenido del referido pacto era diferente en cada caso ya que la a renuncia adoptar medidas de flexibilidad por parte de la empresa se refería a los despidos o suspensiones de contrato pero no a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

Tercero.

1.- Para dirimir la cuestión que aquí se plantea resulta necesario decidir sobre la legalidad de la cláusula de renuncia a la adopción de despidos por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas contenida en el Acuerdo Colectivo de Empresa concluido entre la recurrente y los representantes de los trabajadores. Se trata, en definitiva, de considerar la validez de lo que la doctrina científica ha denominado "cláusulas de empleo en la negociación colectiva". De acuerdo con ella y con lo que esta Sala ha venido manteniendo, ha de concluirse en la validez de tal acuerdo. En primer lugar, por cuanto que no estamos en presencia de una renuncia en sentido técnico y estricto (abandono o expulsión de un derecho del ámbito de su titular) sino de un compromiso de no ejercicio de una facultad que le concede el ordenamiento jurídico -extinguir el contrato cuando concurren causas habilitantes para ello- a cambio de otros compromisos adquiridos por la contraparte del acuerdo colectivo (modificación

sustancial de condiciones de trabajo y, en su seno, reducción salarial). En segundo lugar, porque tal compromiso de no ejercicio del despido por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas se produce en el marco de un acuerdo de empresa en el que -a diferencia de lo que ocurre en un convenio de ámbito supraempresarial- quien asume el compromiso de no utilización del despido es el titular del derecho o de la facultad a cuya utilización se renuncia temporalmente. Por ello, aunque se pueda entender que la facultad de despedir cuando concurra causa legalmente habilitante para ello es consustancial o parte integrante del derecho a la libertad de empresa (artículo 38 CE), la disposición sobre el ejercicio del derecho la realiza su titular y no una asociación empresarial en la que puede estar integrado o no. Hay que tener en cuenta, además, que ese sacrificio de la libertad de empresa se realiza en beneficio de la estabilidad o garantía en el empleo (artículo 35 CE) y a través del instrumento de la negociación colectiva en el marco de la libertad negocial (artículo 37 CE).

2.- En las ocasiones en que el asunto ha sido similar, nuestra jurisprudencia ha ido, precisamente, en el camino expuesto. Así en la sentencia de 30 de octubre de 2013, rec. 47/2013 se contempla un supuesto en el que la empresa, a través de un pacto con valor de convenio colectivo, se había comprometido a no aplicar extinciones colectivas de contratos de trabajo sin agotar procedimientos voluntarios a las misma, lo que incumplió y determinó que la decisión extintiva se declarará no ajustada a derecho, decisión que concuerda con la contenida en nuestra STS de 24 de noviembre de 2015, Rec. 103/2015 en la que se insistió en la aplicabilidad de las referidas cláusulas de empleo incluidas en los convenios colectivos por su carácter claramente normativo.

Cuarto.

1.- La recurrente denuncia, también, en su único motivo de recurso, infracción por aplicación incorrecta de los artículos 52 y 53 ET en relación con el artículo 122 LRJS, así como de lo dispuesto en los artículos 1116 y 1184 CC y de la jurisprudencia dictada al efecto. Sostiene el recurso que debió inaplicarse el acuerdo de empresa que se suscribió en el año 2011 y cuya vigencia se extendía hasta 2015, pues las mismas razones que abonaron el pacto, agravadas, justifican la decisión extintiva cuya improcedencia cuestiona. Defiende la inaplicación del pacto porque han variado sustancialmente las circunstancias económicas de la empresa desde la formalización del acuerdo al momento en que se produce la extinción del contrato. Como las condiciones que fundamentaron el pacto no han permanecido invariables, la aplicación de la cláusula rebus sic stantibus justificaría la inaplicación del compromiso de empleo adquirido.

2.- No pueden apreciarse las infracciones denunciadas. En efecto, la doctrina de la Sala sobre la materia (SSTS de 12 de marzo de 2013, Rec. 30/2012 y de 18 de marzo de 2014, Rec. 13/2013 entre otras) parte de la idea de que es cuestión muy controvertida la relativa a la incidencia de la modificación sobrevenida de las circunstancias en el ámbito del Derecho del Trabajo; y más singularmente sobre las obligaciones pactadas en Convenio Colectivo. En la doctrina civil, existen al respecto diversas teorías (de la cláusula "rebus sic stantibus"; de la imprevisión; de la excesiva onerosidad de la prestación; o la de la desaparición de la base del negocio), conforme a las cuales podría posibilitarse la extinción o modificación de la relación obligatoria si se alteraran de modo trascendente e imprevisible las circunstancias que fueron tenidas en cuenta por las partes como necesarias para su desarrollo o para alcanzar el fin por ellas perseguido; ahora bien, su aplicación real ha sido ha sido marcadamente restrictiva, teniendo en cuenta que en todo caso, resultaría exigible: a) alteración extraordinaria de las circunstancias; b) desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado; y c) sobrevenir circunstancias radicalmente imprevisibles. Exigencias de las que siempre se ha hecho eco la jurisprudencia social, limitando la posible excepción al principio "pacta sunt servanda" a supuestos extraordinarios en que por virtud de acontecimientos posteriores e imprevistos resulte extremadamente oneroso para una de las partes mantener el contrato en su inicial contexto (en este sentido, SSTS de 11 de marzo de 1998, Rec 2616/97, y de 16 de abril de 1999, Rec 2865/98. Como venimos diciendo con reiteración (SSTS de 19 de marzo de 2003, rcud. 1573/00; de 10 de junio de 2003, rec. 76/2002; de 5 de abril de 2010, rec. 119/2009; de 16 de noviembre de 2010, rec. 217/2009; de 17 de octubre de 2013, rec. 142/2011, entre otras), si ya en el ámbito del Derecho civil la cláusula "-rebus sic stantibus"- tiene dificultades aplicativas, con mayor motivo han de sostenerse obstáculos a ella en el ordenamiento jurídico laboral, por sus específicas reglas orientadas a modificar las condiciones de trabajo (arts. 39 a 41 ET), pues resulta evidente que tales mecanismos, especialmente, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, están previstos para aquéllos supuestos en los que la alteración de las circunstancias por causas técnicas

organizativas, productivas y económicas, puedan dar lugar a la modificación de las vigentes anteriormente. Igualmente, cuando la obligación asumida por la empresa deriva -como ocurre en el presente caso- de un acuerdo colectivo de eficacia general, su renegociación aparece como el mecanismo idóneo para modificar su contenido.

3.- La aplicación de la anterior doctrina al caso examinado obliga a desestimar el motivo examinado porque, dado el pacto colectivo existente sobre la renuncia de la empresa a acudir a la ejecución de los despidos por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, a cambio de otros sacrificios que asumieron los trabajadores, la recurrente no podía unilateralmente desconocer los acuerdos a los que había llegado, sino que venía obligada a negociar su modificación mientras se mantuviesen vigentes aquellos acuerdos. Pero, desde luego, lo que no podía era prescindir unilateralmente de tales acuerdos y de los compromisos allí asumidos. Tal incumplimiento conduce, como decidió con acierto la sentencia recurrida a la declaración de improcedencia del despido.

Procede, por tanto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, con imposición de las costas a la recurrente y la pérdida de las consignaciones y depósitos efectuados para recurrir, a las que se les dará el destino legalmente establecido.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Pañalón, SA, representado y asistido por la letrada D^a. Fuencisla Gamella Pizarro.

2.- Confirmar la sentencia dictada el 15 de diciembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación núm. 2106/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Elche, de fecha 2 de febrero de 2015, recaída en autos núm. 680/2013, seguidos a instancia de D. Plácido, contra las empresas Pañalón HLM, SLU; Pañalón SA; Pañalón Multimodal SA; Tradilo Inversiones SL; Servicios y Tracciones Albacete SLU; Transportes Albatar SL; y Fogasa, sobre Despido.

3.- Ordenar la pérdida del depósito y consignaciones efectuados para recurrir a los que se les dará el destino legal.

4.- Condenar en costas a la entidad recurrente.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

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.