

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 14/2020, de 14 de enero de 2020**Sala de lo Social**Rec. n.º 1729/2017***SUMARIO:**

**Tragsa. Procedimiento de despido colectivo que termina sin acuerdo, comunicando la empresa a la Dirección General de Empleo un plazo de ejecución hasta determinada fecha (31-12-2014). Impugnación por determinados sindicatos, dictándose sentencia por la Audiencia Nacional declarando la nulidad de la decisión extintiva con condena a la empresa a la inmediata readmisión de los trabajadores. Posterior revocación por el Tribunal Supremo declarando ajustada a derecho la decisión extintiva acordada por Tragsa. Validez del cese de trabajadores después de la fecha mencionada (31-12-2014).** Se entiende que la empresa actuó conforme a derecho, pues tras la declaración de nulidad de su decisión, no extinguió más contratos, dejando en suspenso la ejecución de la decisión hasta que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre la calificación del despido, lo que se efectuó por sentencia de esta Sala declarando ajustada a derecho la decisión empresarial; siendo a partir de ese momento cuando pudo ejecutar los despidos. Y ello aunque hubiera transcurrido el plazo que la propia empresa estableció para su ejecución, pues la decisión de Tragsa de extinguir los contratos de trabajo en un plazo que se extendería hasta el 31-12-2014, no se pudo ni se podía materializar dentro de dicho plazo. Hay que tener en cuenta que si bien esa prolongación al ejecutar la decisión extintiva puede crear tensiones laborales no deseables, lo cierto es que -de un lado- ello en gran medida puede venir impuesto por la inusual magnitud de las extinciones acordadas; y -de otra parte- esa prolongación también comporta una mayor persistencia del contrato de trabajo para algunos de los empleados, lo que para ellos tampoco deja de ser una cierta contrapartida. Aparte de que las circunstancias económicas podrían variar hasta el punto de que incluso no fuese preciso ejecutar en su totalidad la decisión, o que con el tiempo se produjeran más bajas voluntarias que redujesen las obligatorias; lo que se traduciría en una beneficiosa reducción del número de despidos.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 51, 52, 53 y 56.1 y 2.

**PONENTE:**

*Doña Rosa María Virolés Piñol.*

**UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1729/2017**

Ponente: Excm. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

**SENTENCIA**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga  
D<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D. Ángel Blasco Pellicer  
D. Sebastián Moralo Gallego

En Madrid, a 14 de enero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Empresa de Transformación Agraria, S.A. representada y asistida por la letrada D<sup>a</sup>. María Jesús Buendía Bermúdez contra la sentencia dictada el 13 de diciembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en recurso de suplicación nº 2906/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 6 de junio de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Castellón, en autos nº 104/2016, seguidos a instancias de D. Hugo contra Empresa de Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA) sobre despido y reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Hugo representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup>. Almudena González Natal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

Con fecha 6 de junio de 2016, el Juzgado de lo Social nº 1 de Castellón, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"DEBO ESTIMAR Y ESTIMO PARCIALMENTE LA DEMANDA INTERPUESTA POR D. Hugo CONTRA LA MERCANTIL TRAGSA, EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A., Y EN CONSECUENCIA SE DECLARA LA IMPROCEDENCIA DE SU DESPIDO Y SE CONDENA A TRAGSA, EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. A EJERCITAR LA OPCIÓN EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS DESDE LA NOTIFICACIÓN DE LA PRESENTE SENTENCIA DE READMITIR A D. Hugo CON ABONO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN, CUYO IMPORTE SE FIJA EN 120,09 EUROS DIARIOS, O BIEN DE PAGAR AL TRABAJADOR UNA INDEMNIZACIÓN DE 106.880,10 EUROS. SE DESESTIMA LA DEMANDA EN RELACIÓN AL RESTO DE PRETENSIONES EJERCITADAS."

### Segundo.

Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- D. Hugo ha venido prestando sus servicios por cuenta y orden de TRAGSA (EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A.), en el centro de trabajo sito en Castellón, con antigüedad de 10.04.1995, categoría profesional de Jefe de Grupo de Obras, y salario bruto diario, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias de 120,09 euros. No ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores. Resulta de aplicación el Convenio colectivo de la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (Hechos no controvertidos)

### Segundo.

El día 30.09.2013 la dirección de TRAGSA comunicó formalmente a la representación legal de los trabajadores la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo en base a la concurrencia de causas económicas, productivas, y organizativas. Tras finalizar el correspondiente periodo de consultas, al no alcanzarse

un acuerdo, la empresa comunicó el 29.11.2013 a la Dirección General de Empleo su decisión de proceder a la extinción de un máximo de 726 contratos de trabajo en un plazo de ejecución que se extendía hasta el 31.12.2014. Los criterios que la empresa tendría en consideración para seleccionar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, aparte de la adhesión voluntaria y la inclusión del puesto de trabajo en el cuadro de excedentes, eran la formación, experiencia en el puesto, polivalencia entendida como la capacidad para asumir cambios y adaptación a otras funciones, trabajo en equipo, grado de implicación en la consecución de objetivos, cumplimiento de horarios, normas y procedimientos establecidos, absentismo, y costes. (Folios 175 a 214 de las actuaciones)

Tercero.

TRAGSA elaboró un manual para la aplicación de los criterios de designación de los trabajadores afectados por las medidas extintivas, que consta en autos y se da por reproducido. En el mismo se hacía constar que los trabajadores cuyo puesto de trabajo y unidad organizativa o centro de trabajo de adscripción se encuentren comprendidos en el cuadro resumen de excedentarios, serían sometidos a una evaluación multifactorial en la que se tendrán en cuenta factores normativos (grado de absentismo), la formación requerida, la experiencia en el puesto, y una serie de factores de contribución actitudinal. La definición y los pesos de cada uno de los anteriores criterios, según lo dispuesto en el manual, eran los siguientes:

- Factores normativos: Tendrá una puntuación mayor el trabajador con un menor índice de absentismo. Peso: 10%.

- Formación: Tendrá mayor puntuación aquel trabajador que sí reúna los requisitos básicos de formación requeridos para el puesto. Peso: 10%.

- Experiencia en el puesto: Se valorará en mayor medida la experiencia adquirida en puestos que requieren de conocimientos específicos sobre las necesidades, modos de hacer, herramientas y metodología propia de la sistemática de las Administraciones a las que se presta servicio, en función de la mayor dificultad de adquisición de los mismos y de la sustitución de los trabajadores que los poseen. Peso: 25%.

- Factores de contribución actitudinal: A mayor puntuación obtenida en el conjunto de los factores de contribución actitudinal por un trabajador, su preferencia de designación para ser extinguido su contrato será menor. Peso 55%. Se fijaron cinco factores:

\* "Identificación y compromiso con la empresa", definido como orientar las actuaciones hacia los objetivos, necesidades y estrategia de la empresa.

\* "Implicación en la consecución de los objetivos", definido como la preocupación e interés por llegar a determinadas metas y objetivos orientando todos los recursos personales y profesionales hacia la consecución de los mismos.

\* "Cumplimiento de horarios, normas y procedimientos establecidos", definido como seguir criterios de mejora continua en las actuaciones según la normativa establecida por la empresa y desde las propias aportaciones personales.

\* "Trabajo en equipo", definido como el interés y disposición a colaborar y cooperar con otros en la consecución de objetivos.

\* "Polivalencia (capacidad para adaptarse a cambios y otras funciones)", definido como la capacidad para adaptarse de forma ágil y eficaz a diferentes demandas y cambios que se producen en la organización (incluye cambios en los tipos de trabajo, obras, tareas, responsabilidades, cambios estructurales, etc.)

La valoración de cada uno de estos factores podía ser deficiente, necesita mejorar, satisfactorio, o sobresaliente. (Folios 232 a 240 de las actuaciones)

Cuarto.

Diversos sindicatos plantearon demandas impugnando el despido colectivo, dictándose sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el día 28.03.2014 en la que se declaró la nulidad de la decisión extintiva, condenando a TRAGSA a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos y al abono de los

salarios dejados de percibir. Dicha resolución judicial fue recurrida en casación ante el Tribunal Supremo, que mediante sentencia de 20.10.2015, que obra en autos y se da por reproducida, estimó el recurso revocando la sentencia de la Audiencia Nacional y declaró ajustada a Derecho la decisión extintiva adoptada por TRAGSA el 29.11.2013. (Folios 59 a 107 de las actuaciones)

Quinto.

TRAGSA comunicó por escrito el día 07.01.2016 a D. Hugo la decisión de extinguir su contrato de trabajo con fecha de efectos del mismo día, en base a la anteriormente referida sentencia del Tribunal Supremo, y por la concurrencia de las causas económicas, productivas y organizativas que motivaron aquel despido colectivo. La comunicación extintiva obra en autos, dándose aquí íntegramente por reproducida. (Folios 19 a 28 y 267 a 282 de las actuaciones).

Sexto.

Para la determinación del personal excedente de TRAGSA durante el procedimiento de despido colectivo se agrupó a todos los empleados en 13 clases o grupos, en atención a la homogeneidad de las funciones realizadas relacionadas con la producción. Cada grupo podía englobar diversas categorías profesionales. La empresa decidió amortizar 1 puesto de cada 4 que hubiera con contrato indefinido en el grupo 1, de "personal de coordinación de actuaciones" de Castellón, que comprendía las categorías de coordinadores de obras, jefes de grupo de obras y jefes de actuaciones especiales, incluyendo al demandante. (Folios 215, 216 y 308 de las actuaciones, e interrogatorio de D. Matías como representante legal de TRAGSA)

Séptimo.

El Gerente de Valencia (y Castellón en funciones), D. Onesimo, evaluó al demandante, junto a otros 40 trabajadores aproximadamente, según su apreciación, de conformidad con el manual para la aplicación de los criterios de designación al que anteriormente se ha hecho referencia, en relación a la experiencia en el puesto y los factores de contribución actitudinal. Para ello, disponía de una herramienta informática que la empresa puso a su disposición. De acuerdo al documento funcional de evaluación de empleados, en el que se detallan las entidades que componen la aplicación informática, cada uno de los subítems evaluados, que eran los cinco factores de contribución actitudinal y los factores normativos, se ponderan según el puesto de trabajo. El absentismo y la formación eran evaluadas automáticamente por el sistema informático. El evaluador desconocía, una vez valoraba al trabajador, la puntuación final que obtenía. (Folios 217 a 231 de las actuaciones y testifical de D. Onesimo)

Octavo.

D. Hugo obtuvo una valoración de 10 puntos por absentismo, 10 puntos por formación, 10 puntos por experiencia en el puesto, y 46,80 puntos por factores de contribución actitudinal, de manera que la valoración final ascendió a 76,80 puntos. En su mismo grupo fueron evaluados otros tres trabajadores, uno de ellos de la misma categoría profesional que él (jefe de grupo de obras) y otros dos que eran coordinadores de obras. D. Hugo fue el que menos puntuación obtuvo de todos, al ser el único que fue valorado en 10 puntos respecto de la experiencia en el puesto (los demás obtuvieron la puntuación máxima, 25 puntos) y el que menor puntuación obtuvo por los factores de contribución actitudinal, al valorarse el grado de implicación en la consecución de objetivos como satisfactorio (en el resto de factores obtiene una puntuación sobresaliente). Se desconoce la ponderación de cada uno de los factores de contribución actitudinal. La menor valoración del demandante en relación a la experiencia en el puesto, en comparación con sus compañeros, se debió a que el evaluador consideró que la materia de la que se encarga el actor (costas) es más generalista y exige menos especialización que aquellas otras de las que se encargaban el resto de evaluados en su grupo (regadío y edificación, extinción de incendios, y plagas). No obstante, D. Hugo era el único trabajador en Castellón que se encargaba de costas. (Folios 241 y 242 de las actuaciones y testifical de D. Onesimo)

Noveno.

La diferencia entre las funciones de un jefe de grupo de obras y un jefe de obra es, en esencia, que un jefe de grupo de obras puede encargarse de varias obras a la vez, mientras que un jefe de obra se encarga sólo de una obra. No obstante, un jefe de grupo de obras, en tanto se encargue de una sola obra, es perfectamente confundible con un jefe de obra. (Testifical de D. Onesimo)

Décimo.

El trabajador ha disfrutado de 11 días laborables de vacaciones (Hecho pacíficamente admitido por las partes)

UNDÉCIMO.- El trabajador ha devengado otros 11 días laborables por disfrutar, que le fueron liquidados por la empresa. La mercantil no adeuda al trabajador ninguna cantidad en concepto de vacaciones devengadas no disfrutadas. y folios 300, 301 y 307 de las actuaciones.)

DUODÉCIMO.- Con fecha 25.01.2016 el demandante presentó la correspondiente papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose el preceptivo acto conciliatorio el día 08.02.16, terminando con el resultado de sin avenencia. (Folios 37 de las actuaciones)"

**Tercero.**

Contra la anterior sentencia, las respectivas representaciones letradas de ambas partes formularon recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dictó sentencia en fecha 13 de diciembre de 2016, en la que consta el siguiente fallo:

"Que debemos desestimar y desestimamos los Recursos de Suplicación interpuestos por el demandante Hugo y por la empresa TRAGSA MPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de CASTELLÓN de fecha 6 DE JUNIO DE 2016, y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida."

**Cuarto.**

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la representación letrada de la empresa TRAGSA interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria de fecha 4 de noviembre de 2016, rec. suplicación 681/2016.

**Quinto.**

Se admitió a trámite el recurso, y no siendo impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado. Se señaló para la votación y fallo el día 3 de diciembre de 2019, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.**

1.- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de diciembre de 2016 (rec. 2906/2016), en la que, previa desestimación del recurso deducido por ambas partes contendientes, se confirma el fallo de instancia que declaró la improcedencia del despido.



2.- Consta que el demandante ha venido prestando servicios para la Empresa de Transformación Agraria, S.A. [TRAGSA], desde el 10-4-1995 y categoría profesional de Jefe de Grupo de Obras. El día 30-9-2013, la dirección de TRAGSA comunicó formalmente a la representación legal de los trabajadores la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo, y tras finalizar el correspondiente periodo de consultas sin acuerdo, la demandada comunica el 29-11-2013 a la Dirección General de Empleo la decisión de proceder a la extinción de un máximo de 726 contratos de trabajo en un plazo de ejecución que se extendería hasta el 31-12-2014. La aludida decisión fue impugnada por diversos sindicatos, dictándose sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 28-3-2014 declarando la nulidad de la decisión extintiva y condenando a TRAGSA a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos y abono de los salarios de tramitación.

Dicha decisión fue recurrida en casación ordinaria, y el Tribunal Supremo mediante sentencia de 20-10-2015 (rco. 172/2014), revocó el pronunciamiento recurrido y declaró ajustada a Derecho la decisión extintiva acordada por TRAGSA. El día 7-1-2016, se comunica por escrito al demandante la decisión de extinguir el contrato de trabajo con fecha de efectos de ese mismo día y sustento en las causas que motivaron el despido colectivo.

3.- Ante la Sala de suplicación y en lo que a la cuestión casacional interesa, se debatió sobre si la empresa se excedió del plazo que le habilitaba para realizar los despidos individuales derivados del despido colectivo, a lo que, en sintonía con el fallo combatido, se da una respuesta positiva.

Razona al respecto dicha sentencia, que no existe norma alguna, bien sustantiva o bien procesal, que impida a una empresa, en un supuesto como el de autos, continuar extinguiendo contratos de trabajo al amparo de lo acordado en el procedimiento colectivo, particularmente cuando no existe sentencia firme, de ahí que aunque la sentencia de la Audiencia Nacional no había adquirido firmeza al ser recurrida ante el Tribunal Supremo, no existía óbice legal para que se siguieran llevando a efecto los despidos individuales, y que tenían como fecha tope el 31-12-2014.

## Segundo.

1.- La empresa TRAGSA, disconforme con la solución alcanzada por la Sala de suplicación, se alza en casación para la unificación de doctrina, insistiendo en que su decisión de interrumpir la ejecución del despido colectivo hasta la resolución del recurso de casación, ha sido ajustada a derecho, sin que se le pueda exigir continuar ejecutando despidos después de la sentencia de la Audiencia Nacional, ya que no solo estaría actuando en contra de lo preceptuado en la norma procesal, sino también contra los principios de buena fe y el estricto cumplimiento de las sentencias de condena.

2.- Propone como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 4 de noviembre de 2016 (rec. 681/2016), que aborda la impugnación de otro despido individual acordado en el marco del despido colectivo seguido en TRAGSA, decisión que, impugnada judicialmente, fue declarada procedente tanto en instancia como en suplicación.

En el caso de dicha sentencia, también se denunció la infracción de los arts. 51, 52 y 53 ET, en relación, por no aplicación, de los arts. 56.1 y 2 del ET, por no haberse producido el despido individual del actor, dentro del plazo previsto para la ejecución del despido colectivo de TRAGSA, hasta el 31-12-2014. Siendo notificada la carta de despido al actor el día 12-1-2016. La sentencia de contraste, rechaza dichas infracciones, a la vista de que la ejecución del expediente se vio afectado por la decisión de la Audiencia Nacional que declaró la nulidad de los despidos, lo que motivó que la empresa paralizase las decisiones extintivas hasta la firmeza de la misma, la cual tiene lugar con el pronunciamiento del Tribunal Supremo en su sentencia de 20-10-2015. Por lo tanto, entiende, que no podía exigírsele a la empresa que materializase los despidos individuales cuando existía un pronunciamiento susceptible de ser ejecutado que declaraba la nulidad del ERE en el cual debían sustentarse las decisiones individuales extintivas. A lo que se anuda que no se aprecia en el proceder de la demandada ni mala fe ni fraude de ley en el sentido de prolongar las decisiones extintivas más de lo debido.

2.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una

Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" [ sentencias, entre otras muchas, de 31 de enero de 2017 (R. 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (R. 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (R. 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (R. 2734/2015)].

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [ sentencias de 8 de febrero de 2017 (R. 614/2015), 6 de abril de 2017 (R. 1869/2016) y 4 de mayo de 2017 (R. 1201/2015)].

**3.-** Aplicada la doctrina expuesta al caso, ha de estimarse que, entre las sentencias comparadas existe la contradicción exigida por el art. 219 LRJS, pues las simetrías habidas entre los supuestos enfrentados dentro del recurso son totales, de tal suerte que se trata de trabajadores que fueron despedidos en el marco del ERE seguido en TRAGSA, una vez se dicta la sentencia de esta Sala IV/TS de 20-10-2015 (rco. 172/2014) que revoca la sentencia de la Audiencia Nacional y declara ajustada a derecho la decisión extintiva adoptada por TRAGSA el 29-11-2013; y no obstante tal identidad, se alcanzan respuestas dispares en lo que atañe a determinar si la empresa se excedió del plazo que la habilitaba para realizar los despidos individuales derivados del despido colectivo, y mientras que la recurrida afirma que no existía óbice legal para que se siguieran llevando a cabo los despidos individuales y ello a pesar de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de 28-3-2014 en impugnación del despido colectivo; mientras que la sentencia de contraste mantiene que el plazo para la ejecución del expediente que se extendía hasta el 31-12-2014, se vio afectado por la decisión de la Audiencia Nacional, no pudiendo exigírsele a la empresa que materializara los despidos individuales cuando existía un pronunciamiento susceptible de ser ejecutado que declaraba la nulidad del ERE.

**4.-** Superado el requisito de la contradicción, procede el examen del motivo de recurso dedicado a la censura jurídica.

El Ministerio Fiscal emitió informe en el que interesa la estimación del recurso formulado por la empresa demandada.

### **Tercero.**

**1.-** Denuncia la recurrente la infracción de los arts. 247, 297 y 303 de la LRJS. Se alega que la sentencia recurrida no ha tenido en cuenta que la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró la nulidad del despido colectivo era una sentencia de condena susceptible de ejecución, por lo que no se podía exigir a la demandada TRAGSA que continuara ejecutando los despidos hasta que el Tribunal Supremo revocó dicha nulidad, entendiéndose que en caso contrario se estaría actuando en contra de las normas procesales citadas y los principios de buena fe y cumplimiento de las sentencias de condena.

Entiende asimismo la recurrente que el tiempo que duró la tramitación del recurso de casación debe considerarse neutro a efecto del cómputo del periodo previsto para la realización de los despidos, en tanto que el Tribunal Supremo en la sentencia de 20/10/2015 no impide expresamente la ejecución de nuevos despidos. La empresa redujo los despidos a un total de 307 de los 726 autorizados por el Tribunal Supremo.

**2.-** Son cuestiones fácticas a tener en consideración para la resolución del presente recurso las siguientes:

- En el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, e fijó como fecha tope para su ejecución la de 31 de diciembre de 2014, si bien el procedimiento terminó sin acuerdo al no ser refrendado el preacuerdo por los trabajadores.

- En fecha 28 de marzo de 2014 la Audiencia Nacional dictó sentencia declarando nula la decisión extintiva de la empresa TRAGSA de 29/11/2013, de extinción de un número máximo de 726 contratos de trabajo a llevar a efecto hasta el 31/12/2014. La sentencia declaraba no solo la nulidad de la decisión extintiva, sino también el

derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando a la empresa a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir.

- El Tribunal Supremo dictó sentencia en fecha 20/10/2015 (rco. 172/2014), en la que declara ajustada a derecho la decisión extintiva de TRAGSA de 29/11/2013.

3.- Ciertamente es que la propia STS/IV de 20 de octubre de 2015 (rco. 172/2014) reiteradamente citada, acerca de la duración del proceso extintivo señala: << Tan sólo resta por tratar el último punto en el que la declaración de nulidad formalmente se apoya, cual es el dilatado periodo de tiempo en el que la empresa decide ejecutar la extinción colectiva. Con independencia de la dificultad que encontramos -y la recurrida no ayuda en este punto- de enlazar el defecto que se imputa con la drástica consecuencia de nulidad de la decisión, tampoco en este caso coincidimos con las afirmaciones de la Audiencia Nacional, pues si bien esa prolongación al ejecutar la decisión extintiva puede crear tensiones laborales no deseables [en este punto coincidimos con la Sala de instancia], lo cierto es que -de un lado- ello en gran medida puede venir impuesto por la inusual magnitud de las extinciones acordadas; y -de otra parte- esa prolongación también comporta una mayor persistencia del contrato de trabajo para algunos de los empleados, lo que para ellos tampoco deja de ser una cierta contrapartida. Aparte de que las circunstancias económicas podrían variar hasta el punto de que incluso no fuese preciso ejecutar en su totalidad la decisión, o que con el tiempo se producen más bajas voluntarias que redujesen las obligatorias; lo que se traduciría en una beneficiosa reducción del número de despidos.>>.

La cuestión que se plantea en el presente recurso, se centra y limita a determinar, atendiendo a las concretas circunstancias concurrentes en el caso antes referidas, si la empresa demandada actuó conforme a derecho en la ejecución de la decisión.

Atendiendo a tales circunstancias, ha de estimarse que la buena doctrina se contiene en la sentencia de contraste, al entender que la empresa actuó conforme a derecho, pues, como se constata acreditado, tras la declaración de nulidad de su decisión, dejó de extinguir contratos dejando en suspenso la ejecución de la decisión hasta que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre la calificación del despido, lo que se efectuó por sentencia de esta Sala IV/TS de 20 de octubre de 2015 (rco. 172/2014), declarando ajustada a derecho la decisión empresarial; y es a partir de este momento cuando pudo ejecutar los despidos. Y ello, aunque hubiera transcurrido el plazo que la propia empresa estableció para su ejecución, pues la decisión de la empresa de extinguir los contratos de trabajo en un plazo que se extendería hasta el 31/12/2014, no se pudo ni se podía materializar dentro de dicho plazo.

La actuación de la empresa TRAGSA ha de estimarse conforme a derecho en tanto que, tras la declaración de nulidad de su decisión, dejó de extinguir los contratos dejando en suspenso la ejecución hasta que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre la calificación del despido; y a partir de la sentencia del Tribunal Supremo que declara la decisión empresarial ajustada a derecho, es cuando la empresa pudo ejecutarla, aún cuando hubiera transcurrido el plazo que ella misma había fijado para su ejecución.

Por otro lado, tal ejecución se llevó a cabo por la empresa en un tiempo prudencial y razonable, a partir de la notificación de la sentencia de 20 de octubre de 2015, al constar que la comunicación de la decisión extintiva al demandante se efectuó el 7/01/2016.

#### Cuarto.

Las consideraciones precedentes determinan -como sostiene el Ministerio Fiscal- que, atendiendo a las circunstancias concurrentes en el supuesto examinado al principio referidas, hayamos de acoger el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por TRAGSA, revocar la sentencia recurrida, y resolviendo el debate en suplicación, declarar ajustada a derecho la decisión extintiva objeto de debate, desestimando en su integridad la demanda formulada. Asimismo se acuerda la devolución del depósito ( art. 228 LRJS). Lo que se resuelve sin imposición de costas ( art. 235.1 LRJS).



**FALLO**

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

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

1º.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Dña. María Jesús Buendía Bermúdez, en nombre y representación de la mercantil EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en fecha 13 de diciembre de 2016 -recurso 2906/2016-, que confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Castellón de fecha 6 de junio de 2016 , dictada en autos nº 104/2016, seguidos a instancia de D. Hugo contra la mercantil EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA S.A.

2º.- Resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de tal naturaleza formulado por la empresa recurrente declarando ajustada a derecho la decisión extintiva; revocando la sentencia de instancia y desestimando la demanda, absolviendo a la demandada de las pretensiones de la demanda.

3º.- Sin costas en ninguna de las instancias. Se acuerda la devolución del depósito efectuado para recurrir.

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.