

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000500/2013
Tipo de Procedimiento: DEMANDA
Índice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CC.OO;
CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Codemandante:
Demandado: PANRICO SAU; FEDERACION DE INDUSTRIA Y DE
TRABAJADORES AGRARIOS DE UGT; D. JUAN
CARLOS RAMOS NAGERA; D. GINES SALMERON
CURUIEL; D. JUAN SANCHEZ MUÑOZ; DÑA LAURA
GARCIA GARRIDO; D. CARLOS MATEO GONZALEZ
ROMERO; D. FERNANDO RODRIGUEZ BASCON; D.
JAVIER PAESA BONA; D. HILARIO SERRANO DIEZ; D.
ANTONIO ALVAREZ REDONDO; D. CAMILO
GONZALEZ PEREIRA; D. JOSE OLIVA CARVAJAL; D.
LEONARDO RODRIGUEZ DOMINGUEZ; MARIA ISABEL
GRACIA IBAÑEZ (INTEGRANTES COMISIÓN
NEGOCIADORA); MINISTERIO FISCAL
Ponente Ilmo. Sr.: D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

SENTENCIA Nº: 0095/2014

Ilmo. Sr. Presidente:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:
D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ
D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Madrid, a dieciseis de mayo de dos mil catorce.

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 500/2013 y (ACUM.510/13) seguido por demanda de FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC.OO (letrado D. Enrique Lillo); CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (letrado D. Jacinto Morano) contra PANRICO SAU (letrado D. Enric Barenys); FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE TRABAJADORES AGRARIOS DE UGT (letrada Dña. Patricia Gómez Gil); D. JUAN CARLOS RAMOS NAGERA; D. GINES SALMERON CURUIEL; D. JUAN SÁNCHEZ MUÑOZ; DÑA LAURA GARCÍA GARRIDO (letrado D. Enrique Lillo); D. CARLOS MATEO GONZÁLEZ ROMERO; D. FERNANDO RODRÍGUEZ BASCON; D. JAVIER PAESA BONA; D. HILARIO SERRANO DIEZ; D. ANTONIO ÁLVAREZ REDONDO (letrada Dña. Patricia Gómez); D. CAMILO GONZÁLEZ PEREIRA; D. JOSÉ OLIVA CARVAJAL; D. LEONARDO RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ; MARÍA ISABEL GRACIA IBÁÑEZ (INTEGRANTES COMISIÓN NEGOCIADORA); MINISTERIO FISCAL sobre despido colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Según consta en autos, el 23 de Diciembre de 2013 se presento demanda por FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC.OO contra PANRICO SAU; FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE TRABAJADORES AGRARIOS DE UGT; D. JUAN CARLOS RAMOS NAGERA; D.GINES SALMERON CURUIEL; D. JUAN SÁNCHEZ MUÑOZ; DÑA LAURA GARCÍA GARRIDO; D. CARLOS MATEO GONZÁLEZ ROMERO; D. FERNANDO RODRÍGUEZ BASCON; D. JAVIER PAESA BONA; D. HILARIO SERRANO DIEZ; D. ANTONIO ALVAREZ REDONDO; D. CAMILO GONZÁLEZ PEREIRA; D. JOSÉ OLIVA CARVAJAL; D. LEONARDO RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ; MARÍA ISABEL GRACIA IBÁÑEZ (INTEGRANTES COMISIÓN NEGOCIADORA); MINISTERIO FISCAL en impugnación de despido colectivo. con fecha 27 de Diciembre de 2013 se presentó otra demanda por los mismos hechos promovida por el sindicato CGT y ambas se acumularon por Auto de fecha trece de enero de 2014.

SEGUNDO.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 20 de marzo de 2014, suspendiéndose y citándose nuevamente para el día 06 de Mayo de 2014, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

TERCERO.-. Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración 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, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

CCOO se ratifica en la demanda precisando que no se impugnan las medidas de acompañamiento adoptadas y sólo el despido colectivo tras el acuerdo final en período de consultas alcanzado por 8 miembros de la representación de los

trabajadores y por cuanto para solventar los problemas empresariales bastaba con aquellas; indica que no existe convenio de empresa sino de centro de trabajo que tampoco hay comité intercentros, que la composición de la comisión constituyen normas de derecho necesario que en este caso se han incumplido, los firmantes han sido los representantes de los centros de trabajo sin despidos significativos mientras que éstos se han centrado en el de Santa Perpetua representado por una sola persona, considera que no es preciso invocar la oposición a la composición de la representación en el periodo de consultas cuando se trata de un acuerdo alcanzado con perjuicio a terceros y en fraude de ley; se aprecian además irregularidades y se producen situaciones desiguales tales como admitir que a los afectados por un ERE en el centro de Sevilla se les respeten las condiciones del acuerdo anterior, en que se excluya a los trabajadores de Puente Genil así como que se incorpore a los trabajadores del centro de Murcia afectados por un ERTE como consecuencia de un incendio, cuando conforme STS de 18-3-2014 no cabe un despido colectivo tras un ERTE salvo alteración de las circunstancias, siendo así que además debió entonces producirse un despido con autorización administrativa por fuerza mayor. Todo con la finalidad de conseguir que el acuerdo firme la mayoría de integrantes de la comisión en perjuicio de los trabajadores el centro de Santa Perpetua en huelga por impago de su nómina desde 9/2013 antes del inicio del este despido colectivo, lo que constituye un indicio demostrativo de que se ha vulnerado su derecho fundamental de huelga lo que determinaría la nulidad de lo acordó; se han empleado criterios de selección genéricos y subjetivos que permiten la arbitrariedad empresarial, dichos criterios se han modificado en el acta final del periodo de consultas respecto de los iniciales y el resultado es que se ven afectados principalmente los centros de Santa Perpetua y Murcia y además al personal de éste último centro se le vulnera su garantía de indemnidad por haber demandado abono de salarios, se afecta al derecho a la igualdad porque no se justifica el mejor trato dispensado al personal de Sevilla. Sostiene además que PANRICO incumple sus obligaciones informativas por cuanto en el acta de 29-10-2012 se le requiere para que aporte documentación consistente en el estado de patrimonio neto y flujos monetarios documentación precisa conforme el art. 213 LSC y 44CCo. Que en el acuerdo se establece que la indemnización se abonará diferida y debe acreditarse en tal caso la falta de liquidez cuestión que se demostraría con estos datos contables que no se proporcionan; tampoco se explican dos operaciones económicas de trascendencia como son la retirada de fondos para devolver préstamos al fondo inversor Oaktree por 20 millones y la venta de Artiach pese a haber sido todo ello solicitado; considera además que no es factible que los despidos se prolonguen hasta 2018 consagrando lo que califica como estado de excepción permanente. Indica también que el despido se adopta en contra de lo pactado en el art. 66 del convenio para Cataluña sin haber alcanzado acuerdo con la representación de los trabajadores dentro del ámbito de dicho convenio dado que la comisión negociadora de los despidos no es la negociadora del convenio y había que haber seguido el art. 82.3 ET el despido sería contra convenio y por tanto improcedente, precisa que los datos económicos de la memoria se contradicen con los datos del acta final lo que provoca la escasa fiabilidad de los mismos, que si las pérdidas se centran en 22 millones de euros para ello sobraría con las medidas de reducción salarial.

CGT se ratifica en su demanda acumulada indicando que existe desvinculación entre las causas y las soluciones dada la prolongada aplicación temporal de la aplicación de las medidas de despido de modo que con fundamento en resultados pretéritos acaecidos en 2013 se pretenden justificar despidos en años sucesivos

hasta 2017 e incluso e permite que se lleven a cabo con beneficios, siendo quien analiza la situación de la empresa una comisión de seguimiento en la que no están todos los miembros de la comisión negociadora. Con relación a la huelga sostiene que afectando la causa económica al conjunto de la empresa la decisión incide más gravemente en el centro de Santa Perpetua que el proyecto inicial preveía afectar a un 21,8% de la plantilla 383 trabajadores y el resultado final supone que se ven afectados el 31,4%. Resalta también la incorrecta constitución de la comisión negociadora por cuanto todos los representantes participaron en la decisión cuando sólo pueden hacerlo los de los centros afectados, por ello el empresario debió plantar dos escenarios de negociación uno para el despido colectivo y otro para la modificación del salario.

PANRICO se opone a las demandas precisa que la autoridad laboral participó de forma activa formulando dos propuestas de acuerdo lo que contó con el beneplácito de la mayoría de la comisión incluida CCOO, que elabora un informe con contenido propio de una resolución administrativa comprobando la legalidad de la constitución de la comisión, entrega de documentación, calendario de reuniones, criterios de afectación y medidas complementarias encontrándolo todo ajustado a derecho y sin advertir fraude, dolo etc. siendo así que CCOO y UGT apoyaron las propuestas de la inspección lo que determina que se deba invertir la carga de la prueba que recae en los demandantes a la hora de acreditar que no concurren causas para el despido.

Con relación a la demanda de CGT invoca su falta de legitimación activa por no tratarse de sindicato más representativo y no tener implantación suficiente conforme SAN de 21-1-14 ya que de 104 representantes cuenta sólo con dos un 1,7%. En cuanto al fondo se opone al hecho 1º por impreciso e incierto, al 2º porque CCOO reconoce la legalidad de la comisión en lo que constituye un acto propio de este sindicato que ahora no respeta, respecto del hecho 3º que las medidas afectan a toda la empresa pero con distinta intensidad; respecto de los datos indica que los inicialmente afectados eran 1.750 trabajadores 351 de Santa Perpetua que se reducen finalmente a 154, que dicho centro es el de más empleados y con los costes salariales más elevados y más capacidad ociosa tal como dejó establecido la STS de 19-12-2013 y presenta un sobrecoste de un 20% frente al resto de centros, todo ello justificaría la medida adoptada en los términos que se llevó a cabo, respecto del hecho 5º precisa que la designación de los representantes se adoptó por todos ellos y es cuestión de mera legalidad, con relación al hecho 6º admite 745 afectados pero integrando todos los centros, reconoce la huelga por retraso en el pago de salarios pero indica que el 10-10-13 hubo un compromiso en el SIMA para desconvocarla, que tras el pago del salario la huelga continuó en contra del despido pero sin realizarse una nueva convocatoria, indica finalmente que en la demanda no se combate la causa objetiva y que carece de datos indiciarios de los que inferir vulneración de derechos fundamentales.

Con relación a la demanda de CCOO alega falta de legitimación pasiva de UGT pues no es firmante del acuerdo, falta de litisconsorcio pasivo necesario de CCOO al no resultar demandada y falta de acción de este sindicato, son incontrovertidos los hechos 11º y 12º pero la demanda va en contra de sus propios actos, aporta documento notarial que revela las manifestaciones de CCOO justificando los despidos, que el 27-9-2013 remitió a los representantes legales su intención de iniciar periodo de consultas para adoptar las medidas de despido colectivo, modificación de condiciones e inaplicación de convenio emplazándoseles a que constituyeran una comisión negociadora de todo ello lo que llevaron a cabo en reunión celebrada en la sede de UGT el 10-10 en la que intervienen todos los

representantes de comités y delgados de personal así como de centros sin representación y acuerdan delegar en 13 de ellos conforme sus propios criterios, el 23-10 se inicia el periodo de consultas con entrega de toda la documentación y comunicación a la autoridad laboral celebrándose reuniones los días 23,29 y 30-10 y 5, 6, 7, 8 13, 19, 20 y 25-11-2013, el 31-10 las partes solicitan la mediación de la inspección lo que lleva a cabo con dos propuestas la segunda se acepta por 8 de los 13 integrantes de la comisión dando lugar a un preacuerdo tras el que se sigue negociando introduciéndose diversas mejoras, indica que nunca hasta la demanda CCOO cuestionó la constitución y composición de la comisión por lo que PANRICO inicia las negociaciones de buena fe. Respecto de la alegación de discriminación por ejercicio de huelga señala que el 27-9 se comunicó su desarrollo y el 10-10 hubo un acuerdo en el SIMA por el que se desconvocaba, que respecto de las causas económicas el propio técnico de CCOO reconoció la existencia de pérdidas de 22 millones y el descenso continuado de ventas, que los mayores costes empresariales residen en el personal y el de Santa perpetua es el más caro; se opone al hecho 4º de la demanda indica que va CCOO contra sus propios actos negando que los despidos estuvieran contaminados por el resto de medidas que se anuncian desde el primer momento y que a la comisión se le confieren facultades para negociar todo ello que además en art. 8 del RD 1483/2012 obliga a buscar medidas de flexibilidad interna para no despedir y la SAN admite un mismo período consultivo para todo ello, se opone a los hechos 5º y 6º negando que se conculcara la garantía de indemnidad a los trabajadores que Murcia que habían iniciado un proceso para determinar su derecho al desempleo, que los criterios para la designación de los afectados se negociaron en el periodo consultivo concurriendo conexión entre las causas y las medidas siendo éstas proporcionadas a las necesidades, con relación al centro de Sevilla recuerda que fue CCOO quien exigió que se les respetaran las condiciones del previo ERE, con relación al hecho 9º sobre el pago diferido de la indemnización indica que cuando se inicia el expediente el empresario estaba en situación preconcursal presentando una crítica falta de tesorería estando en insolvencia desde 9 a 12/2013 siendo 33 millones el coste de los despidos y teniendo en caja menos de 6 millones, conforme la SAN de 19-11-13 es lícito que se difieran los pagos cuando además la indemnización es superior a la legal 235 días y hasta 14 meses; respecto del hecho 7º indica que el convenio de Cataluña no impide aplicar las medidas de despido colectivo, con relación a los hechos 8º y 10º precisa que se ha pactado un plan de viabilidad con reducción del número inicial de despidos y que prevé reducir aún más los futuros afectados si mejora la situación de la empresa, con relación al incumplimiento de los deberes informativos indica que el informe de la inspección valida lo actuado y que en el acta de 29-10 por CCOO se reconocen las causas lo que sólo pudo ser si contaba con toda la información precisa y respecto de los hechos 10º y 13º indica que existiendo acuerdo corresponde a CCOO acreditar que las causas no concurrían.

UGT se opone a la demanda invoca falta de legitimación activa de CGT, considera bien constituida la comisión negociadora para tratar de despidos colectivos, modificación de convenio y condiciones cuestiones que afectaban por tanto a todo el personal, siendo lo esencial que todos los representantes acuerdan delegar en los 3 designados su representación al no negociarse por secciones sindicales aún cuando la representatividad de UGT y CCOO se respeta siendo nombrado 7 del primer sindicato y 6 del segundo, señala que nunca CCOO cuestionó nada acerca de la composición y constitución de la comisión y sólo tras la firma del acuerdo es cuando es cuestionada, niega perjuicio a terceros por cuanto el

acuerdo afecta a todos los trabajadores, con relación a la superación de los plazos de negociación ninguna norma los establece de forma absoluta más cuando por unanimidad todos interesan su prórroga, tampoco se cuestionaron los criterios de selección; respecto del personal de Murcia indica que los contratos estaban suspendidos por el incendio producido en la fábrica y su reconstrucción suponía un coste inasumible razón por la que se decide incorporarles al despido colectivo; respecto del personal de Sevilla indica que fueron los propios sindicatos los que exigieron el respeto del ERE anterior, en cuanto al pago diferido indica que no existía liquidez y que la cantidad abonada fue por ello superior, con relación al plazo de 4 años precisa que de no acordarse el despido habría afectado a 1.000 personas en 2012 por lo que esta medida va a permitir reducir el número si se produce una mejora de la situación.

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 y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- Todo el periodo de consultas estuvo tutelado por la autoridad laboral quien a través de la inspección de trabajo hizo dos propuestas para el acuerdo.
- El informe de la DGE concretamente de la Inspección de Trabajo, valida procedimiento, considera que la Comisión Negociadora este perfectamente constituida, que se aportó la documentación legal y reglamentaria, el calendario de reuniones, los criterios de selección, las medidas de acompañamiento y realiza una conclusión.
- CC.OO. admitió la legitimación de la Comisión representativa en el periodo de consultas.
- De 1750 trabajadores que había al inicio del periodo de consultas el centro de Santa Perpetua tenía 351 trabajadores de los que resultaron afectados 259 de los que se redujeron a 154 extinciones, aunque de admitir la propuesta de mediación de la Generalitat de Cataluña se hubiera reducido aún mas el numero de afectados.
- El centro de trabajo de Santa Perpetua es el que mas empleados tiene y mayores costes salariales; un 30% sobre la media del resto de los centros como se expresa en la Sentencia del TS de 19/12/13.
- La capacidad ociosa del centro de Santa Perpetua asciende al 62%.
- La reducción de afectados se produce respecto de todos los centros incluidos Santa Perpetua, Murcia y Sevilla.
- Respecto de la huelga en el centro de Santa Perpetua hubo una reunión el 10/10/13 ante el SIMA, donde se decidió no convocar huelga.
- El 26-3-14 el Comité de Huelga se opuso a que votaran los trabajadores de la plantilla en lo referente a la mediación de la Generalitat.
- La federación Agroalimentaria de CC.OO. ha hecho publico un comunicado en el que admite el desgobierno de la planta y la existencia de actos violentos en el centro de Santa Perpetua.
- Hay un acta notarial en la que CC.OO. justifica expresamente la concurrencia de causas.
- El 27/09/13 la empresa notificó a todos los centros con representación legal de trabajadores y los que no tienen representación legal de trabajadores su intención de iniciar un proceso de despido colectivo, modificación de condiciones del art. 41 ET e inaplicación del convenio del art. 82.3 ET.

- El 23/10/13 se inicia el periodo de consultas, se entrega toda la documentación del art. 51 ET y la reglamentaria y se notifica a la autoridad laboral.
- Hubo reuniones el 23/10/13; 29/10/13; 30/10/13; 05/11/13; 6/11/13; 7/11/13; 08/11/13; 13/11/13; 19/11/13; 20/11/13; 25/11/13.
- El 31/10/13 a propuesta de RLT solicitan mediación de la Inspección de Trabajo la cual hizo dos propuestas, la primera fue apoyada por seis miembros y la segunda propuesta el 20/11/13 fue aprobada por 8 miembros de los 13, uno de ellos perteneciente a CC.OO.
- En el acuerdo final de 25/11/13 se mejora la segunda propuesta de la inspección de trabajo en el sentido de no incluir como afectados a trabajadores de mas de 55 años; se mantiene como salario regulador el de Septiembre de 2013, reintroducen criterios de recuperación salarial, no reducción del 15 % para 2015 y solo sobre salario fijo se introducen criterios de recolocación; se establece una negociación a nivel estatal, se definen las funciones de la Comisión de seguimiento.
- El 29 de octubre asesor de CC.OO. D. Eduardo Gutiérrez admite unas pérdidas de la empresa de 22 millones de euros, tomando de referencia el EBITDA.
- Desde el inicio quedó clara las medidas de flexibilidad internas y externas como se pone de manifiesto en el acta de 23/10/13.
- La demanda de Murcia esta suspendida, la empresa se comprometió a compensar los perjuicios a los trabajadores.
- Los criterios de designación fueron cuestionados, se introdujeron novedades incorporando propuestas del banco social.
- Respecto del centro de Sevilla a propuesta de UGT , CC.OO. se acordó mantener condiciones del ERE precedentes.
- Al inicio del periodo de consultas la empresa estaba en situación preconcursal con una tesorería mínima a modo de ejemplo el importe de la indemnización pactada asciende a 33 millones de euros y la tesorería es menor de 6 millones de euros.
- Se aportaron por la empresa saldos bancarios.
- Respecto del proceso diferido se pacto la viabilidad condicionando los despidos a la evolución de las condiciones pactadas.
- En la Comisión de seguimiento participa CC.OO.
- La aplicación transitoria del despido se produce a propuesta de los trabajadores.
- El Salario medio es superior al salario del sector.
- En el centro de Alcorcón a D. Carlos González se le otorgo representación de otros centros sin representación.
- Se delego por unanimidad en 13 miembros se convino el voto de la mitad mas uno.
- CC.OO. Y UGT en la Comisión negociadora tienen la misma representatividad que si hubieran negociado las Secciones Sindicales.
- En el acta de 25/11/13 la representación de Comisiones obreras en Santa Perpetua mantiene que la representatividad es global.
- Convenio de Cataluña condicionaba las extinciones a alcanzar acuerdo y hubo acuerdo.
- La representación de CC.OO. en 23/10/13 precisó que actuaba como asesor condicionado a asambleas.

Hechos Pacificos:

- CC.OO. admitió que la primera propuesta de la inspección de trabajo suponía avances significativos respecto de la propuesta de la empresa.
- De los 75 centros de trabajo 47 no tienen representación legal; los centros que tiene representación legal tenía 104 representantes a los que se incorporaron 11 trabajadores designados Ad Hoc; entre ellos CGT tiene 2 representantes 1 en Santa Perpetua y otro en Valladolid.
- En el centro de Santa Perpetua se pactó la congelación salarial que fue aprobada por referéndum, la cual estaba condicionada a que no se cerrara ese centro.
- En la conformación de la Comisión Negociadora participaron todos los centros de la empresa y se eligieron a 13 miembros en el Banco social.
- Se redujo el número de extinciones a 745 afectados.
- Se convoca huelga el 13/10/13 por los representantes legales de los trabajadores y se ha mantenido hasta la fecha.
- En el acuerdo se establece una indemnización de 25 días por 14 meses dilatado 18 meses el pago.
- Se prolongó la negociación de común acuerdo y se pidió prórroga a la autoridad laboral.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 27-9-2013 PANRICO SAU hizo entrega a los representantes unitarios de los trabajadores de los distintos centros de trabajo de comunicación en la que les refería su intención de iniciar un proceso de despido colectivo con medidas sociales de acompañamiento consistentes en modificación sustancial de condiciones de trabajo y descuelgue salarial de convenio instándoles a la constitución de una comisión representativa para el inicio del periodo de consultas.

La plantilla al inicio del proceso ascendía a 1.785 trabajadores desplegados por todo el territorio nacional.

Los centros de trabajo más numerosos eran: Puente Genil 228 trabajadores, Sevilla 82, Zaragoza 139, Valladolid 202, Santa Perpetua de Mogoda 307, Esplugues de Llobregat 160, Alcorcón 28, Paracuellos del Jarama 196, y Murcia 155.

SEGUNDO.- El 10-10-2013 en la sede de UGT se celebra una reunión de los 104 representantes unitarios electos de los trabajadores pertenecientes a los comités de empresa de Santa Perpetua, Murcia, Paracuellos, Puente Genil, Valladolid y Zaragoza y delegados de personal de otros centros de trabajo así como representantes "ad hoc" de centros sin representación que habían designado de entre ellos a 11 personas.

En dicha reunión los citados representantes, en su integridad, convinieron atribuir su representación y legitimación a la comisión representativa en ese momento elegida y compuesta por las siguientes 13 personas:

NOMBRE	CENTRO DE TRABAJO	SINDICATO
José Oliva	Sevilla	CCOO
Isabel Gracia	Zaragoza	CCOO
Fernando Rodríguez	Puente Genil	UGT
Javier Paesa	Zaragoza	UGT
Carlos González	Alcorcón	UGT
Antonio Álvarez	Valladolid	UGT
Camilo González	Valladolid	CCOO
Laura García	Murcia	UGT
Juan C. Ramos	Paracuellos	CCOO
Juan Sánchez	Murcia	CCOO
Leonardo Rodríguez	Esplugues	UGT
Ginés Salmerón	Santa Perpetua	CCOO
Hilario Serrano	Paracuellos	UGT

Se indicaba además que dicha comisión era representativa de todos los trabajadores de la totalidad de los centros de trabajo a los efectos de negociar procedimientos de despido colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos de centro.

Y finalmente convenían que los acuerdos se alcanzarán y serán válidos y legítimos en derecho, siempre que exista el voto mayoritario (mitad mas uno) y la conformidad mediante rúbrica de la mayoría de los miembros de la comisión, vinculando los acuerdos en su integridad y en los términos que se deduzcan de su propio texto, a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa.

TERCERO. El 23-10-2013 PANRICO se dirige a la citada comisión comunicándoles formalmente el inicio del periodo de consultas y expresándoles:

causas del despido

- número y clasificación profesional de afectados
- número y clasificación profesional de empleados en el último año
- periodo previsto para realizar los despidos
- criterios tenidos en cuenta para designar a los afectados
- medidas sociales de acompañamiento
- ofrecimiento de planes de recolocación externa

Asimismo se les requería para que emitieran el informe del art. 64.5 a) y b) ET y se les adjuntaba la siguiente documentación:

1. Copia de la escritura de poderes de representación de Jesús García Hernández, firmante de la comunicación en nombre y representación de PANRICO, S.A.U., en su condición de Director de Recursos Humanos y apoderados de la misma, junto con el correspondiente Documento Nacional de Identidad, así como la escritura notarial de cambio de denominación social de la Compañía.

2. Comunicación del Inicio del Período de Consultas a los Representantes Legales de los Trabajadores y documento justificativo de la entrega de documentación del procedimiento de despido colectivo.

En dicha comunicación, se realiza la preceptiva petición de Informe a los representantes legales de los trabajadores, a la que hace referencia el artículo 64.5 a) y b) ET.

3. Listado descriptivo de la totalidad de centros de trabajo de PANRICO.

4. Listado identificativo de la totalidad de trabajadores de PANRICO.

5. Relación de Trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo, con indicación de número, clasificación profesional, desglosados por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma. En los centros de trabajo mas significativos se preveían 139 extinciones en Murcia, 20 en Paracuellos, 41 en Puente Genil, 39 en Sevilla, 234 en Santa Perpetua, 48 en Esplugues, 54 en Valladolid y 7 en Zaragoza.
6. Listado identificativo de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, desglosados por clasificación profesional, centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma.
7. Memoria Explicativa de las causas económicas y productivas que justifican la decisión empresarial de proceder a la extinción de contratos de trabajo.
8. Informe técnico que acredita la concurrencia de causas económicas y productivas en PANRICO.
9. Cuentas provisionales de PANRICO, S.A.U. a la fecha de presentación del procedimiento de despido colectivo, firmadas por el apoderado de la Empresa D. Iñaki Aguirre Uzquiano, Director Financiero de la misma. Se acompaña, asimismo, escritura de apoderamiento otorgada a favor de D. Iñaki Aguirre Uzquiano.
10. Cuentas anuales auditadas e Informe de Gestión de PANRICO, S.A.U., correspondientes al ejercicio 2012.
11. Cuentas anuales auditadas e Informe de Gestión de PANRICO, S.A.U., correspondientes al ejercicio 2011.
12. Cuentas provisionales consolidadas de PANRICO, S.A. (Sociedad Unipersonal) y Sociedades dependientes, a la fecha de presentación del procedimiento de despido colectivo, firmadas por el apoderado de la Empresa D. Iñaki Aguirre Uzquiano, Director Financiero de la misma.
13. Cuentas Anuales auditadas consolidadas e Informe de Gestión consolidado de PANRICO, S.A., correspondientes al ejercicio 2012.
14. Cuentas Anuales auditadas consolidadas e Informe de Gestión consolidado de PANRICO, S.A., correspondientes al ejercicio 2011
15. Declaraciones de IVA de los últimos dos ejercicios completos y de los correspondientes al año en curso.
16. Plan de recolocación externa realizado por la empresa de recolocación autorizada UNIPLACEMENT del Grupo Uniconsult
17. Cuadro identificativo de los representantes legales de trabajadores de PANRICO, S.A.U., con indicación del centro de trabajo en el que ejercen su representación, al que se acompaña las actas de los procesos electorales que acreditan su representación.
18. Copias de las comunicaciones dirigidas en fecha 27 de septiembre de 2013 por PANRICO, S.A.U. a los trabajadores y a los representantes de los mismos de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
19. Acta de fecha 10 de octubre de 2013 por la que la parte social procede a la determinación de la conformación de los trabajadores que integrarán la comisión representativa del procedimiento de despido colectivo, a la que se acompañan como anexo (i) el listado de asistentes; (ii) el listado de representantes legales de los trabajadores y representantes ad hoc de PANRICO, S.A.U.
20. Relación de Convenios Colectivos de aplicación en PANRICO, S.A.U.
21. Acta de inicio del período de consultas del procedimiento de despido colectivo, en virtud de la cual se acredita la composición de la parte social y la parte empresarial que integrarán la comisión negociadora del procedimiento, y el calendario de reuniones a mantener.

CUARTO.- El 25-10-2013 PANRICO dirige al Ministerio de Empleo comunicación informando del inicio del periodo de consultas.

QUINTO.- El periodo de consultas se desarrolló los días 23, 29 y 30 de octubre y 5, 6, 7, 13, 20 y 25 de noviembre del 2013, como se acredita en las correspondientes Actas que se dan por reproducidas.

SEXTO.- Durante las negociaciones, el 31-10-2013, UGT y CCOO en representación éstos últimos de las dos representaciones sindicales que integran Comisión Representativa, solicitaron la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que mediara y fuera posible alcanzar un acuerdo. A tal efecto, los inspectores actuantes, realizaron dos propuestas.

SEPTIMO- La segunda de ellas de 19-11-2013 dio lugar a que el día siguiente se alcanzara un preacuerdo suscrito por mayoría de la comisión, indicándose a continuación que *Habiéndose aceptado por la mayoría de la Comisión Representativa la propuesta de Acuerdo formulada por la Inspección de Trabajo, y estimando conveniente la formalización del presente Acta de Preacuerdo, las partes convienen en someter el contenido del presente Preacuerdo a consulta por las Asambleas de Trabajadores de todos los centros de trabajo de PANRICO, S.A.U.*

Así, en caso de que el presente preacuerdo fuera aprobado por una mayoría simple de los trabajadores de PANRICO, S.A.U., la Comisión Representativa conviene en elevar el presente preacuerdo a la categoría de Acuerdo final vinculante y definitivo que pone fin al período de consultas.

Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en realizar las gestiones necesarias para que todas las asambleas de trabajadores, sin excepción, se desarrollen simultáneamente entre las 11:00 hrs y las 13:00 hrs del sábado 23 de Noviembre de 2013.

Y en prueba de conformidad con los términos de este Preacuerdo, y sometiendo el mismo a su ratificación por los órganos o asambleas correspondientes, las partes firman el presente PREACUERDO, con el visto bueno de las Secciones Sindicales de UGT y CCOO en PANRICO, S.A.U. y la Federación Agroalimentaria de CC.OO. y la Federación Industrias y Trabajadores Agroalimentarios de UGT que asimismo firman el documento en muestra de su conformidad.

OCTAVO.- El 20-11-2013 la comisión negociadora acuerda prorrogar el periodo de consultas a la espera del resultado de las asambleas y hasta el 25-11-2013, lo que se comunica a la autoridad laboral el 22-11-2013.

NOVENO.- Las asambleas celebradas en los centros de trabajo no ratificaron el preacuerdo.

Pese a ello el 25-11-2013 se celebra la última reunión del periodo consultivo llegándose a un acuerdo entre la parte empresarial y 8 de los 13 miembros de la parte social. No firmaron el citado acuerdo los Sres. Laura García de Murcia, Juan C. Nájera de Paracuellos, Juan Sánchez de Murcia, Leonardo Rodríguez de Esplugues y Ginés Salmerón de Santa Perpetua.

DECIMO.- Finalizado el periodo de consultas PANRICO remite el 5-12-2013 comunicación a la representación de los trabajadores trasladándoles su decisión final en los siguientes términos:

Estimados Sres.,

Tras la finalización del periodo de negociación y consultas del procedimiento de despido colectivo en PANRICO, suscrito el Acuerdo de fecha 25 de Noviembre de 2013 y comunicado el fin del periodo de consultas con Acuerdo a la Autoridad Laboral competente en fecha 5 de diciembre de 2013 -tal y como se acredita mediante copia de la carátula del escrito presentado ante la Autoridad Laboral con el registro de entrada-, corresponde trasladarles la decisión empresarial final, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre que aprueba el Reglamento regulador de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de Jornada.

Las medidas a realizar son las pactadas en el Acuerdo Final del Periodo de Consultas de fecha 25 de Noviembre de 2013, siendo las mismas las que a continuación se detallan:

- Finalmente, se acuerda la extinción de un máximo de setecientos cuarenta y cinco (745) contratos de trabajo de la plantilla de la Empresa. Las citadas extinciones se realizarán de acuerdo con el calendario de extinciones previsto por la Empresa, para los ejercicios 2013, 2014, 2015 y 2016, cuyo detalle es el siguiente:

Ejercicio 2013: 312 extinciones de contratos de trabajo.

Ejercicio 2014: 277 extinciones de contratos de trabajo.

Ejercicio 2015: 79 extinciones de contratos de trabajo.

Ejercicio 2016: 77 extinciones de contratos de trabajo.

(I) Las partes convienen en pactar un periodo de adscripción voluntaria, a fin de que todos aquellos trabajadores que lo deseen puedan manifestar su voluntad de quedar incorporado al listado de trabajadores afectados por el presente procedimiento de despido colectivo.

(II) Las extinciones de contratos de trabajo pactadas en el presente procedimiento de despido colectivo, llevarán aparejada una indemnización superior a la legalmente prevista para el despido por causas objetivas, concretamente, de 25 días de salario por año de servicio con un máximo de 14 mensualidades.

(III) Adicionalmente, habida cuenta las dificultades de tesorería y liquidez que presenta la compañía, el pago de la indemnización derivada de la extinción de contratos de trabajo se realizará de forma diferida en 18 mensualidades.

(IV) Se procederá a la constitución de una bolsa de empleo para la cobertura de las vacantes que puedan producirse en PANRICO, para los trabajadores que se vean afectados por la extinción de su contrato de trabajo como consecuencia del presente proceso de despido colectivo, así como un proceso de recolocaciones, en virtud del cual la Empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores afectados por el presente procedimiento la posibilidad de incorporarse a aquellas vacantes que puedan surgir en PANRICO, S.A.U.

(V) Adicionalmente, se establecen una serie de medidas de flexibilidad interna en materia de reducción salarial aplicable desde el 1 de octubre de 2013, en los términos y condiciones descritos en la Cláusula Tercera del Acuerdo Final del periodo de consultas, tal y como ya les fue informado según escrito de fecha 4 de

diciembre de 2013, notificada individualmente a los trabajadores afectados en la misma fecha.

(VI) Asimismo, las partes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento de los acuerdos alcanzados en el presente procedimiento de despido colectivo, a los efectos de tener un conocimiento adecuado de la aplicación de las distintas medidas pactadas, de las vacantes que pudieran surgir, así como de la evolución de la Compañía que eventualmente permitiera recuperar el nivel retributivo de sus empleados.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el precitado artículo 12, en relación con el artículo 3.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre que aprueba el Reglamento regulador de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, se proporciona a la representación legal de los trabajadores, la Información actualizada a la que hacen referencia los citados preceptos del mencionado cuerpo legal. Dicha información se concreta en la siguiente:

1. ESPECIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO.

El despido colectivo al que se ha referido el periodo de consultas concluido en PANRICO, se encuentra motivado en la concurrencia de causas económicas y productivas que, sin perjuicio de que se concretan con profusión en los documentos de la memoria explicativa de la causas que justifican el procedimiento de despido colectivo, y, sobre todo, en el Informe técnico que forma parte de la documentación integrante del expediente, una copia de la cual fue facilitada a cada uno de los miembros de la Comisión Representativa, y a cuyo íntegro contenido nos remitimos, se especifican a continuación:

- Causa económica: desde el punto de vista económico, la compañía presenta una clara situación económica negativa, que se concreta, por un lado, en la existencia de cuantiosas pérdidas durante los últimos tres (3) ejercicios económicos concluidos y, por otro, en una progresiva y persistente disminución de su nivel de ingresos ordinarios o ventas durante los últimos tres (3) trimestres, en contraste con los mismos trimestres del ejercicio inmediatamente anterior.

- Causa productiva: desde el punto de vista productivo, la compañía ha experimentado un notable descenso de las ventas de los productos que la empresa pretende colocar en el mercado, principalmente motivado por las siguientes circunstancias: (i) la apuesta por productos frescos de corta caducidad (ii) el consumo decreciente en el canal directo (HORECA, Tiendas de alimentación tradicional, panaderías) (iii) la migración del consumo hacia la marca blanca y productos de más bajo precio, o (iv) la competencia de los productos congelados, (iv) la pérdida del negocio de marca blanca de uno de sus clientes de mayor relevancia (EROSKI), lo que se traduce en un exceso de su capacidad productiva, con el consiguiente sobredimensionamiento de personal que del mismo se deriva.

2. NÚMERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL DESPIDO

Adjunto al presente escrito, se acompaña como Documento nº 1 el dato exigido legalmente sobre el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido colectivo, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma, actualizado tras las negociaciones del periodo de consultas.

3. NÚMERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS HABITUALMENTE EN EL ÚLTIMO AÑO

Resultando preceptiva la consignación de ese extremo, se pone en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, que el número total de empleados es de 1785, mientras que el número de trabajadores empleados habitualmente en el último año en PANRICO es de 1863.

En este sentido, se han tenido en consideración todos los trabajadores que han prestado servicios para la Empresa durante los doce (12) últimos meses, ya sea durante todo el periodo o parte de él.

En idéntico sentido que el apartado anterior, dado el elevado número de trabajadores que integran la plantilla de PANRICO, el dato relativo al número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, desglosados por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma, se acompaña al presente escrito como Documento 2.

4. PERIODO PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS DESPIDOS

Las extinciones derivadas del presente despido colectivo se realizarán de forma diferida, a lo largo del presente año 2013, y durante los años 2014, 2015 y 2016, de forma que las últimas extinciones de contratos de trabajo derivadas del presente procedimiento de despido colectivo, no se extenderán más allá del 31 de diciembre de 2016.

La previsión estimada de extinciones de contratos, atendiendo al contenido del Acuerdo Final del Periodo de Consultas, es la que seguidamente se expone:

Ejercicio 2013: 312 extinciones de contratos de trabajo. Ejercicio 2014: 277 extinciones de contratos de trabajo. Ejercicio 2015: 79 extinciones de contratos de trabajo. Ejercicio 2016: 77 extinciones de contratos de trabajo.

Dicho periodo respetará en todo caso el plazo mínimo de 30 días que debe mediar entre la fecha de comunicación de apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos y que, para la notificación de las extinciones, establece el artículo 51.4 ET.

En todo caso, las extinciones anteriormente descritas para los ejercicios 2015 y 2016 estarán, en todo caso, condicionadas a la evolución de los resultados de la Compañía, de manera que en el supuesto de que PANRICO alcanzara unos determinados resultados (EBITDA), la Empresa se compromete a desafectar a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se prevé extinguir en los años 2015 y 2016, no procediendo, por tanto, a la extinción de los mismos.

5. CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS DESPIDOS

Durante las negociaciones del periodo de consultas, las partes han coincidido en que los criterios para designar a los trabajadores afectados por el presente procedimiento de despido colectivo, sean preferentemente los sugeridos por la mediación de la Inspección de Trabajo, puestos en relación con los recogidos en la Memoria explicativa de las causas que justifican el presente despido colectivo. Así con carácter anticipado y preferencial serán los siguientes:

- La voluntariedad, reservándose la empresa el ejercicio del derecho de veto en los supuestos que se concreten por las partes bien durante el periodo de consultas, bien en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

- El ahorro económico. Atendiendo a las causas económicas alegadas en el presente expediente de despido colectivo, y siempre que coincida que el trabajador afectado individualmente desempeñe su trabajo en las áreas y/o puestos afectados por la reestructuración, se extinguirán aquellos contratos de trabajo que, en igualdad de condiciones, supongan un mayor ahorro económico para la empresa.

Para el cálculo del ahorro económico, no se computarán aquellas cuantías que perciban los trabajadores individualmente considerados en concepto de antigüedad, o cualesquiera otros importes que estén vinculados a la antigüedad del trabajador en la empresa.

El resto de criterios objetivos utilizados por la empresa para seleccionar a los trabajadores afectados, son los que se recogen en la Memoria explicativa de las causas que justifican el procedimiento de despido colectivo, y que en el presente escrito se reproducen, siendo los mismos los siguientes:

1. Ajuste de los puestos de trabajo a las necesidades productivas, de forma que se procederá a la amortización de aquellos puestos de trabajo cuya función ya no es necesaria en la empresa, o de aquellos otros que presenten una ausencia de carga de trabajo mayor, habida cuenta las circunstancias productivas por las que atraviesa la Compañía, y que dificultan el buen funcionamiento de la misma.

Dicha amortización ayudará a superar las dificultades de competitividad, a través de una mejor organización de los recursos de la misma.

De esta manera, se procederá a la extinción de contratos de trabajo sobrantes, que permitan un dimensionamiento correcto de los puestos de trabajo para poder desempeñar las funciones que resulten necesarias, en atención a las necesidades productivas de la Compañía.

2. Designación de aquellos puestos de trabajo que permitan una adecuación de los costes de los recursos humanos a la realidad del mercado.

Asimismo, la Compañía tratará de establecer una relación de conexión entre la extinción de contratos y el ahorro económico aparejado a dichas extinciones. Así, en el supuesto de que en atención a los criterios expuestos, hubiera trabajadores en situaciones similares, cuya afectación no pudiera determinarse en aplicación de los mismos, la designación se hará en función del ahorro económico aparejado a la extinción contractual, de forma que entre dos trabajadores en una misma situación, se optará por seleccionar a aquel cuya extinción represente una mayor reducción de costes para la compañía.

3. Criterios de eficiencia, productividad y eficacia. Mayor o menor grado de polivalencia del trabajador afectado, de forma que se tratarán de mantener vigentes las relaciones laborales de aquellos empleados que resulten más polivalentes.

4. La pertenencia de los trabajadores a las áreas afectadas por la reestructuración. Así por ejemplo, la mera adscripción de los trabajadores al centro de trabajo de Murcia, constituye, en sí mismo, un criterio de afectación, toda vez que la Compañía ha adoptado la decisión de no proceder a la reconstrucción de dicha fábrica y cerrar las operaciones en la factoría de Murcia.

5. La pertenencia de trabajadores a áreas o departamentos en los cuales el proceso de reestructuración diseñado por la Compañía, conlleve la implantación e implementación de automatización de procesos y tareas, que permitan una reducción del personal necesario en las mismas, constituye asimismo un criterio de afectación.

6. La ostentación por parte de los trabajadores, de la clasificación profesional del personal afectado por la reestructuración, en los términos expuestos en la presente memoria, constituye un criterio adicional de afectación.

7. Protección y garantía de determinados trabajadores. En todo caso, se respetarán los supuestos legales a los que el ordenamiento jurídico confiere especial protección, tales como las prioridades de permanencia reconocidas a los representantes de los trabajadores. Ambas partes acuerdan que no se podrá afectar a los dos miembros de matrimonio o pareja de hecho que acrediten convivencia desde al menos un mes antes del inicio del proceso de despido colectivo. Se evitará igualmente afectar a miembros de una familia que acrediten convivencia.

8. No discriminación en cuanto al género, edad, o cualquier otra condición de trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

6. MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO.

Las partes negociadoras del presente procedimiento de despido colectivo, siendo conscientes de que la extinción de contratos de trabajo es la medida más drástica que se puede adoptar en el marco de la relación laboral, consideran urgente y necesario el acometimiento de una serie de medidas como alternativa a la destrucción de empleo, a los efectos de asegurar y mantener el máximo número de puestos de trabajo en PANRICO.

Así, adicionalmente a la medida colectiva que se ha acordada-extinción de un máximo de 745 contratos de trabajo-, las partes han considerado de imperiosa necesidad adoptar otras medidas de impacto en las relaciones laborales.

De esta manera, con el objeto de evitar o reducir el número de trabajadores afectados, y atenuar las consecuencias que se derivan del procedimiento de despido colectivo, pero con el objetivo inaplazable de posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, las partes han negociado y acordado las medidas descritas en la Cláusula Tercera del Acuerdo Final del Periodo de Consultas, de fecha 25 de Noviembre de 2013. Dichas medidas fueron comunicadas a esta representación legal en fecha 4 de diciembre de 2013.

7. OFRECIMIENTO DEL PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Adicionalmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 51.10 ET y en la medida en que los trabajadores afectados por el despido colectivo son más de 50, la Empresa ha ofrecido formalmente un plan de recolocación externa a través de una empresa de recolocación autorizada, en los términos especificados en dicho precepto, el cual fue adjuntado en la comunicación del Inicio del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores, junto con la documentación integrante del expediente de despido colectivo.

Para el presente despido colectivo, PANRICO, S.A.U. propone el desarrollo de los antedichos servicios del plan de recolocación externa a través de una empresa de recolocación autorizada de reconocido prestigio en el sector. En concreto, se trata de la compañía UNIPLACEMENTE del Grupo UNICONSULT.

En este sentido y sin perjuicio de efectuar una remisión al contenido del propio plan que se adjuntó a la documentación integrante del expediente del despido colectivo, lo cierto es que el contenido del mismo tiene como rasgos principales los siguientes:

1. Se encuentra diseñado para proporcionar atención personalizada a los trabajadores afectados por el despido colectivo por un periodo mínimo de 6 meses, con posibilidad de prórroga a 9 meses.

2. Contiene medidas de intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

En concreto y, entre otras medidas de intermediación, se contemplan la información a los candidatos de las ofertas de trabajo existentes, la gestión de la candidatura de los afectados, la preparación individualizada e Intermediación con el empleador para potenciar las candidaturas, así como el seguimiento hasta la consolidación del trabajador en el puesto de trabajo.

3. Contiene medidas de orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

A este respecto y entre otras, el plan de recolocación externa contempla una detallada fase de prospección destinada al conocimiento exhaustivo del perfil de cada trabajador afectado.

4. Contiene medidas de formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

En particular, el plan de recolocación Incluye acciones de formación profesional y reciclaje con el propósito de mejorar la empleabilidad de los trabajadores afectados, dotándoles de las capacidades técnicas y personales necesarias para optar con mayores garantías de éxito a un nuevo puesto de trabajo.

5. Contiene medidas de atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores afectados respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, en relación con la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

Sobre este particular y entre otras varias medidas, el plan de recolocación externa incluye talleres de formación en técnicas de búsqueda de empleo con la finalidad de incrementar las posibilidades de contratación de los trabajadores afectados en los diferentes procesos de selección.

UNDECIMO.- La distribución de los citados despidos por áreas y centros fue la siguiente:

	Año	2013	2014	2015	2016
TOTAL PLAN TRANSFORMACION	745	312	277	79	77
DISTRIBUCION	250	10	130	58	52
Red Distribución	127	0	106	21	0
Dz's	7	0	7	0	0
Jev's	70	0	59	11	0
Almaceneros	41	0	33	8	0
Comandos	9	0	7	2	0
Logística	121	8	24	37	52
(Stp 39, Ptg 30, Vld 22)	91	0	2	37	52
Mur	8	8	0	0	0
Prc	2	0	2	0	0
Choferes	20	0	20	0	0
Desarrollo Comercial	2	2	0	0	0
INDUSTRIAL	368	196	131	16	25
Santa Perpetua	154	30	124	0	0
MOD	111	30	81	0	0
MOI	43	0	43	0	0
Paracuellos	20	0	0	7	13
MOD+MOI	17	0	0	7	10
	3	0	0	0	3
Valladolid	28	0	7	9	12
MOD	26	0	7	8	11
MOI	2	0	0	1	1
Puente Genil	0	0	0	0	0
MOD	0	0	0	0	0
MOI	0	0	0	0	0
Zaragoza	0	0	0	0	0
MOD	0	0	0	0	0
MOI	0	0	0	0	0
Murcia	127	127	0	0	0

MOD+MOI	127	127	0	0	0
Sevilla	35	35	0	0	0
MOD+MOI	35	35	0	0	0
Compras	3	3	0	0	0
Ingeniería	1	1	0	0	0
ESTRUCTURA/Oficinas	127	106	16	5	0
COMERCIAL	46	38	8	0	0
CORPORATIVO	53	53	0	0	0
T&P	8	8	0	0	0
RRHH	5	5	0	0	0
FINANZAS	15	2	8	5	0

DUODECIMO.- La cuenta de pérdidas y ganancias de los ejercicios 2010 2011 y 2012 arroja los siguientes resultados:

Panrico S.A.U. – PyG Financiera según CCAA			
€'000	Agregado		
	2010	2011	2012
Importe neto de la cifra de negocios	414.298	384.492	348.633
Aprovisionamientos	(112.968)	(117.345)	(105.297)
Margen bruto	301.330	267.147	243.336
% sobre Ventas	73%	69%	70%
Otros ingresos de explotación	5.288	4.516	3.478
Gastos de personal	(96.985)	(108.883)	(100.262)
Otros gastos de explotación	(196.326)	(194.700)	(181.001)
EBITDA	13.307	(31.920)	(34.449)
% sobre Ventas	3%	(8)%	(10)%
Amortización del inmovilizado	(23.551)	(20.035)	(19.434)
Otros resultados	-	(1.164)	1.110
Det. y resultado por enajenaciones de inmovilizado	(154.900)	(240.960)	(49.603)
Exceso de provisiones	-	-	-
Imputación de subvenciones de inmovilizado no fin.	1.574	3.415	37
EBIT	(163.569)	(290.664)	(102.339)
% sobre Ventas	(39)%	(76)%	(29)%
Ingresos financieros	10.050	5.919	14.546
Gastos financieros	(59.822)	(39.564)	(16.158)
Variación del valor razonable en instrumentos fin.	(4.560)	(1.930)	-
Deterioro y resultados por enajenaciones de instrumentos	-	-	(12.544)
EBT	(217.901)	(326.239)	(116.495)
Impuesto sobre beneficios	(10.921)	51.325	9.894
Resultado del ejercicio	(228.822)	(274.914)	(106.601)

DECIMOTERCERO.- El patrimonio neto del empresario en 2010 arrojaba un importe negativo de 186 millones de euros.

Para conjugarlo el accionista concede dos préstamos participativos de 258,6 millones en 2010 y 70 en 2011. Los préstamos participativos y totalidad de otros préstamos concedidos por el accionista se reconvirtieron en una ampliación de capital de 560 millones.

DECIMOCUARTO.- Los ingresos de explotación en tres trimestres consecutivos de 2012 y 2013 (diciembre a febrero, marzo a mayo y junio a agosto) presentaron las siguientes cifras en miles de euros:

	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE
2012	81.680	84.857	71.334
2013	74.353	75.818	62.233

DECIMOQUINTO.- La ratio entre producción anual y capacidad instalada de cada una de las fábricas de la empresa era en 2012 el siguiente: 37,8% Santa Perpetua, 35,2% Paracuellos, 44,5% Valladolid, 48% Puente Genil, 39,6% Murcia, 18,5% Sevilla y 27,7% Zaragoza.

DECIMOSEXTO.- Los resultados de las cuentas provisionales para 2013 a fecha del inicio del periodo de consultas de PANRICO daban unos resultados de explotación en miles de euros de -29.592, unos resultados financieros de -10.255 y unos resultados del ejercicio de -39.847.

DECIMOSEPTIMO.- En la reunión del periodo de consultas celebrada el 29-10-2013 el asesor económico de CCOO recabó en relación con las cuentas provisionales de 2013 información sobre estado de flujos de efectivo y patrimonio neto del ejercicio.

También interesó información sobre el destino del capital aportado por el principal accionista OAKTREE y los intereses abonados por los préstamos participativos.

El asesor de UGT hizo hincapié en el destino dado al importe de la venta de Artiach.

Tras ello, la reunión se desarrolló del siguiente modo:

“ A continuación, toma la palabra la parte empresarial (Director Financiero de PANRICO), para contestar a algunas de las afirmaciones realizadas por los asesores economistas de la parte social. Como primera cuestión, se plantea a la parte social que , si bien es cierto que la medida del resultado del ejercicio incluye amortizaciones y gastos financieros, no es menos cierto que el EBITDA no es una medida de referencia indicativa de la situación de la compañía, en tanto en cuanto la Compañía tiene unas necesidades de caja para ser sostenible que no están incluidas en el cálculo del EBITDA.

Dicho de otra manera, la parte empresarial muestra su conformidad con que la medida de referencia pueda ser el EBITDA, tal y como propone la parte social, siempre y cuando quede clarificado que el punto de equilibrio no es cero (0), habida cuenta la necesidad de cubrir necesidades adicionales de caja, como las inversiones

de capital en activos fijos, indemnizaciones y los gastos financieros recurrentes de la Empresa (relacionados con líneas de confirming, factoring, etc).

En línea con lo anterior, la parte empresarial clarifica que el EBITDA de la Compañía debe ascender a la cifra de entre 17 y 20 millones de euros para ser sostenible, y que es en ese tramo donde se sitúa el punto de equilibrio, toda vez que la Compañía tiene gastos ineludibles adicionales a los incluidos en el evitado, tales como gastos financieros, inversiones, indemnizaciones ... etc. por importe de la citada cifra mínima de 17 millones de euros.

Asimismo, la parte empresarial reitera a la parte social que, en relación a los resultados netos de la empresa de los últimos años, sea cual fuere la medida de referencia, resulta indudable que la Empresa viene incurriendo en pérdidas notables en los últimos ejercicios. Excluyendo los gastos por deterioro de activos, las pérdidas acumuladas en el periodo 2008-2012 fueron de más de 200 millones de euros, solo en el 2012, las pérdidas antes de deterioro de activos alcanzaron los 50 millones, una cantidad que se espera sea aun mayor en el 2013.

Por otra parte, respecto de la cuestión planteada por la parte social acerca del destino del capital aportado por accionistas principal (OAKTREE), la parte empresarial clarifica que desde el ejercicio 2011 toda la aportación de capital se ha utilizado para cubrir necesidades de la empresa, para financiar los gastos de las reestructuraciones acometidas, así como a la propia operativa del negocio. En este concreto punto, la parte empresarial traslada a la parte social que las necesidades de caja de PANRICO SAU, únicamente para poder desarrollar su actividad, ascienden a tres(3) y cuatro (4) millones de euros mensuales.

Adicionalmente, la parte empresarial manifiesta a la parte social, en contestación al planteamiento realizado por esta, que es cierto que la aportación de capital del accionista principal se realizaba originariamente mediante préstamos que, si bien es cierto que devengaban intereses, nunca se han pagado por PANRICO, precisamente atendiendo a la situación de la Compañía. Asimismo, clarifica la parte empresarial que actualmente existe un préstamo participativo concedido por el accionista principal, pero que dicho préstamo no requiere el pago de intereses de ningún tipo, no generando, por tanto, salida de caja. Respecto al punto mencionado sobre la posible subcapitalización de la compañía, la parte empresarial rechaza que ese haya sido un punto relevante en la evolución de la empresa; de hecho, se recuerda que desde el 2010, se han incrementado los fondos propios de la empresa en casi 930 millones, fruto de distintas conversiones de deuda de la compañía en fondos propios, hasta el punto de haber hecho desaparecer toda la deuda con terceros que la compañía tenía en su balance, quedando a fecha de hoy solo un préstamo participativo con sus accionista único, que, a efectos mercantiles, computa también como fondos propios. Dichos aumentos de fondos propios han sido llevados a cabo por parte del accionista de Panrico de forma diligente, de forma que se pudieran absorber todas las pérdidas acumuladas en los últimos años y mantener los niveles de fondos propios y capital social requeridos por la ley para el mantenimiento de la empresa en funcionamiento.

En relación con la venta de ARTIACH planteado por la parte social, la parte empresarial traslada a la parte social la confidencialidad de los aspectos inherentes

a la operación. No obstante ello, la parte empresarial manifiesta que la operación se concluyó en la cifra de 61 M€, de los cuales 2M€ fueron a cubrir los gastos de los asesores que intervinieron en la operación, 1 M€ se destinó a una "provisión" para posibles reclamaciones, y 1 M€ en concepto de devolución al comprador de una ajuste pactado al precio original.

Así, de los 57 M€ restantes, 30M€ fueron destinados al repago de la deuda que tenía la sociedad con sus prestamistas, fondos vinculados a sus accionista principal en aplicación de los contratos de financiación que vinculan a PANRICO y a dichos fondos, mientras que los 27 M€ restantes, a pesar de que contractualmente debían haber sido aplicados a la amortización de deuda, finalmente fueron destinados a PANRICO, a los efectos de financiar la propia operativa del negocio de la Compañía. En cualquier caso, la parte empresarial traslada que una explicación detallada de la operación PANRICO se ofrece en las cuentas anuales auditadas de la Empresa.

La parte social comenta que esta operación ha tenido lugar en 2013, y dado que la documentación provisional aportada, tan solo balance y cuenta de resultados, como ha manifestado ya anteriormente la parte social, no le constan de forma documentada las explicaciones sobre esta operación. La parte empresarial reitera que en las propias cuentas anuales del año 2012, existe una descripción detallada de la operación, como hecho subsecuente a la fecha de cierre del ejercicio.

La parte social, deja claro que la retirada de 30 millones de Euros, por muy comprometidos que estuvieran con el auténtico accionista principal (OAKTREE) implicaron la retirada de relevante recursos de Tesorería, que provocaron las dificultades de liquidez, y circulante, y no los elevados costes laborales, en que ha entrado PANRICO.

Finalmente, la parte empresarial clarifica el punto puesto sobre la mesa por parte de la parte social sobre el pago de dividendos entre empresas del Grupo en el año 2012. La parte empresarial explica que el único dividendo repartido por una cantidad aproximada de 14 Millones fue el que Ártica realizó a su matriz, Panrico Sau, dentro del proceso de venta de Ártiach. En diciembre de 2012, Ártiach vendió los derechos de la marca Dinosaurus a nivel internacional a Lotus Bakeries, por un valor de 15 millones. Asimismo Panrico llegó a un acuerdo de venta de Ártiach al Grupo Nutrexpa, que entre otras cosas, requería que Ártica tuviese un nivel de caja cero. Por tanto, y con el objetivo último que los 15 millones generados por la venta de la marca Dinosaurus subiesen a la caja de Panrico SAU, y dentro de los preparativos acordados con la parte compradora, Artiach declaró un dividendo a su matriz, Panrico SAU, en diciembre del 2012. Este dinero fue utilizado por Panrico para financiar sus necesidades de caja operativas durante el año 2013"

DECIMOCTAVO.- En dicha reunión también se trató sobre los trabajadores de Sevilla afectados por un ERE previo interesando la parte social que el citado ERE debía cumplirse en los términos establecidos y no podían verse afectados por el presente despido colectivo.

DECIMONOVENO.- En acta complementaria de 25-11-2013 se acordó con la anuencia de todos los miembros de la comisión representativa menos dos, dar

continuidad a los ERE 215 y 1216/2012 tramitados ante la delegación provincial de Empleo de Sevilla que dio lugar al cierre de dichas instalaciones.

VIGESIMO.- El empresario mantuvo su posición en el transcurso de las negociaciones de que el centro de trabajo de Murcia que había sido afectado por un incendio no debía reabrirse dando con ello lugar a que todo el personal del mismo, 127 personas fuera incluido en el grupo de despedidos para 2013.

VIGESIMOPRIMERO.- El 7-10-2013 el comité de empresa del centro de Santa Perpetua comunica convocatoria de huelga a partir del 13-10-2013 con el objetivo de conseguir el pago total de la nómina de septiembre de 2013 y el pago puntual de las futuras nóminas así como la retirada del precurso de acreedores y no presentación de dicho concurso.

El 10-10-2013 se alcanza en relación con dicha huelga un acuerdo en el SIMA cuyo contenido se da por reproducido.

Pese a ello la huelga convocada ha seguido desarrollándose.

El 18-3-2014 la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de la Generalitat de Catalunya promovió una mediación con propuesta de acuerdo que fue rechazada en asamblea de los trabajadores del centro en reunión celebrada al efecto el 25-3-2014.

VIGESIMOSEGUNDO.- CGT cuenta con dos representantes unitarios del total de 104 electos en los distintos centros de trabajo de la demandada.

VIGESIMOTERCERO.- El art. 66 del convenio colectivo de PANRICO de aplicación en el centro de trabajo de Santa Perpetua presenta la siguiente redacción:

Artículo 66º.- Empleo y Contratación.-

Empleo.-

1. Las contrataciones de interinos por bajas de IT no cubiertas por el personal fijo contratado a estos efectos en 1999 se harán de acuerdo a las siguientes condiciones:

a) Salarios por los conceptos fijos (aparte de complementos de puesto) según la categoría de ayudante actual.

b) El tiempo de prestación de servicios en la empresa se irá acumulando a efectos de determinar el porcentaje a aplicar sobre el salario convenio anterior en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras para que el trabajador pueda adquirir la experiencia y rendimiento necesarios según el puesto de trabajo asignado de acuerdo al escalado siguiente:

.- Primeros 12 meses: 85%

.- Del 12 al 18 mes: 90%

.- Del 18 al 24 mes: 95%

.- A partir de 24 meses: 100%

c) Preferencia para su contratación en cualquiera de las modalidades de contrato por tiempo

indefinido sobre otro candidato externo con respeto de la antigüedad que tenga acreditada.

d) En caso de baja en la empresa por invalidez permanente o fallecimiento del sustituido, el

interino se convertirá en indefinido con la categoría y salarios del ayudante.

2. Los volúmenes de producción de la fábrica de Santa Perpetua de las líneas de Donuts, Donettes, Bollycao, Pan de Molde, bollería Fresca y Grisines se mantendrán en su situación actual como mínimo, todo ello sin perjuicio de que se activen por parte de la Empresa cuantas acciones convengan para incrementar el volumen de producción de las líneas referidas o en las nuevas que pudieran instalarse. Así mismo la plantilla de 500 trabajadores, que fue objetivo de creación de empleo comprometido para la fábrica de Santa Perpetua en el acuerdo del IX convenio de Panrico S.A. se mantendrá para la vigencia del convenio salvo crisis en los mercados con efecto en los volúmenes de producción comprometidos en el párrafo anterior o mejoras tecnológicas y con impacto en el empleo, viniendo la empresa obligada en estos casos a cumplir con lo establecido en el apartado a) de garantías de este mismo artículo.

3. Para las contrataciones indefinidas, cuyo único fin sea sustituir a trabajadores con reserva de

puesto de trabajo, la jornada, horario de trabajo y su régimen de descanso semanal serán los propios del trabajador sustituido.

4. Creación de una bolsa de 50 trabajadores con contrato fijo discontinuo para atender las

necesidades productivas de la empresa para trabajos de carácter temporal cuyo orden de llamada será por estricto orden de antigüedad en la empresa hasta completar el 90% de la jornada anual ordinaria del convenio. Tendrán preferencia para ocupar los puestos que se puedan crear en cuanto a chóferes repartidores y reponedores, los comodines y los fijos discontinuos de ventas y fábrica.

5. La contratación temporal propia o por medio de Empresas de Trabajo Temporal, en cualquiera de sus modalidades excepto los contratos interinos por sustitución de vacaciones ni de IT no podrá superar el 5% de la plantilla fija de la Empresa. Por tal motivo todos los contratos que superen dicho porcentaje deberán ser indefinidos.

Garantías

a) Los excedentes de personal que puedan producirse en cualquier centro de trabajo por causas tecnológicas, organizativas, económicas o de producción se acordará la solución de manera negociada con la R.L.T. y sin recurso a ningún medio para la reducción de plantillas. En el supuesto de que se produjera un número de bajas superior a los excedentes, las vacantes se cubrirán con contratación indefinida.

b) Si se incumple por parte de la Empresa cualquiera de los apartados referidos en este artículo traerá como consecuencia la derogación de los artículos del Convenio afectados y las tablas y condiciones salariales, entrando en vigor el VIII Convenio Colectivo de Panrico S.A. en todos sus términos y las tablas salariales del mismo incrementadas en los aumentos salariales habidos hasta la fecha en que se produjera el incumplimiento.

c) Las condiciones salariales y de trabajo pactadas en este convenio se justifican en el objetivo de facilitar la consolidación y desarrollo del empleo en Panrico sin que puedan ser utilizadas como referencia para establecer reducciones de las condiciones vigentes en otras empresas del grupo.

VIGESIMOCUARTO.- El 19-12-2013 se dictó sentencia por el TS poniendo fin a conflicto colectivo que afectaba al centro de trabajo de Santa Perpetua que desestimó el recurso de casación ordinaria presentado contra la dictada el 8-5-2012 por la Sala Social del TSJ de Cataluña.

El hecho 5º de dicha sentencia presenta la siguiente redacción:

Que dada la caída de ventas de la empresa y de la circunstancia de que los costes de personal eran notablemente superiores en la fábrica de Santa Perpetua respecto del resto de fábricas de la empresa (más de un 20%) se barajó la posibilidad de cerrar la citada fábrica y con la finalidad de evitar el cierre se intentó pactar un proceso de viabilidad que se inició con la constitución en 29-9-2011 de una mesa de negociación presidida por la inspección de trabajo. Intentando negociar una serie de modificaciones en el XII convenio colectivo y que finalizó sin acuerdo en fecha 24-11-2011, lo que comportó que al día siguiente el comité de empresa y los sindicatos CCOO y UGT convocaran una huelga para el mes de diciembre, huelga que no se llegó a realizar al someterse las partes a la mediación de la Dirección General de Relaciones Laborales y que finalizó el 16-2-2012 con una propuesta (folio 641).

Que dicha propuesta se sometió a referéndum entre todos los trabajadores del centro fabril y en el que se aceptó entre otras propuestas, la de la modificación de las condiciones laborales que se venían teniendo con la finalidad de evitar el cierre de la empresa y entre las que se encontraba la salarial, que para el año 2010 se estaba a resultas de la resolución que ponga fin a la reclamación judicial, para 2011 y 2012 sin incremento salarial y para 2013 se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados de la empresa y como contrapartida se hacía constar que la empresa se comprometía a no presentar un expediente de cierre en el término de 4 años. Dicha propuesta y como se ha dicho fue aceptada por los trabajadores en referéndum realizado el 22-2-2012. (folios 578 y ss) y como consecuencia de ello el comité intercentros de Cataluña se constituyó en comisión negociadora del XIII convenio colectivo de PANRICO en Cataluña, dando por concluido el período de negociación con acuerdo y procediendo a la modificación del texto del XII convenio colectivo en los términos propuestos por la Dirección General que en lo referente a los salarios ya se han explicitado (folio 642)".

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 siguientes:

- hecho 1º: conforme acta de constitución de la comisión al descriptor 112 e informe de la Inspección de trabajo que obra en el expediente administrativo remitido por la autoridad laboral. El número de trabajadores y su distribución de acuerdo con el documento 3 del expediente administrativo incorporado en CD.

- hecho 2º: por el acta de constitución descriptor 112

- hecho 3º: conforme la comunicación remitida por el empresario al inicio del periodo consultivo que obra al documento 2 del expediente administrativo en CD

- hecho 4º: acorde con documento al descriptor 1 del expediente administrativo

- hecho 5º: conforme las actas de las reuniones habidas e informe de la Inspección
- hecho 6º: por el documento 4 del expediente administrativo
- hecho 7º y 8º: documento 6 del citado expediente
- hecho 9º: Por el acta final del periodo de consultas al descriptor 92
- hecho 10º y 11º: por la citada acta final y descriptor 134 comprensivo de la comunicación del empresario a los representantes tras finalizar las consultas
- hecho 12º a 15º: por la pericial del empresario practicada en juicio y soportada en el informe al documento 8 del expediente administrativo en CD, en las cuentas anuales aportadas al inicio del periodo de consultas correspondientes a los ejercicios 2011 y 2012, en la cuenta de pérdidas y ganancias al descriptor 137. Dichos datos no fueron contradichos por el informe pericial de CCOO al punto de que su perito y el informe que aporta vinieron a reconocer la existencia de pérdidas en el EBITDA, cuestionando no la causa sino al proporcionalidad de las medidas adoptadas.
- hecho 16º: documento 9 del expediente administrativo en CD
- hecho 17º y 18º: por el acta de 29-10-2013 al descriptor 83
- hecho 19º: conforme acta de 29-10-2013 al descriptor 83
- hecho 20º: por el acta de 23-11-2013 descriptor 82 y de 7-11-2013 descriptor 87
- hecho 21º: se obtiene de la documental presentada en juicio por las partes, documentos 1 y 2 de CCOO y 8,11 y 15 de PANRICO
- hecho 22º: es conforme con lo manifestado por las partes en juicio
- hecho 23º: Por el convenio de PANRICO que obra en los autos
- hecho 24º: conforme la citada STS que se aporta como documento 9 de la demandada en el acto de juicio.

TERCERO.- legitimación activa CGT

Suscitan los demandados que el sindicato CGT no está legitimado por falta de implantación para demandar en impugnación de medidas de despido colectivo.

La prueba ha acreditado que de los 104 representantes unitarios electos en los distintos centros de trabajo, dos pertenecen a dicho sindicato. Por tanto alcanza el 1,92% de representatividad.

El art. 124.1 LRJS dispone que *"La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo."*

Debe entonces interpretarse qué ha de entenderse por contar con implantación suficiente como requisito que legitima a un sindicato a accionar frente a un despido colectivo.

Este término implantación suficiente no se corresponde con el previsto en el art. 154 LRJS para los conflictos colectivos. Y ello por cuanto dicho art. 154 legitima para promover conflictos a los sindicatos que cumplan el requisito de que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto mismo. La jurisprudencia se ha encargado de matizar la legitimidad de los sindicatos para promover acciones de conflicto colectivo exigiendo una necesaria conexión entre el

accionante y la pretensión ejercitada (por todas STS de 19-12-2012 rec 282/2011 y SAN de 10-2-2014). Y en el caso de los conflictos colectivos ha exigido el cumplimiento del denominado "principio de correspondencia", tanto a la representación unitaria como a la sindical de los trabajadores.

Ese principio de correspondencia no es aplicable para la impugnación de despidos colectivos, bastando, para la representación sindical, con acreditar "implantación suficiente". La voluntad del legislador es que el sindicato que accione y con ello pueda llegar a dejar sin efecto el despido colectivo ostente un nivel de representatividad suficiente como tener por acreditado su interés directo en el caso concreto, que se valora en función de esa presencia real dentro de las plantillas afectadas, más aún cuando tales impugnaciones en muchos casos se plantean frente a decisiones empresariales amparadas en acuerdos logrados en el periodo consultivo con sindicatos con suficiente implantación. La función del sindicato es la defensa de los intereses de los trabajadores afiliados, pero ello no llega a convertirlos en guardianes abstractos de la legalidad (STC 201/94 y 101/96).

Por estos motivos y con el objeto además de establecer unos criterios con voluntad de permanencia y seguridad jurídica, la Sala entiende que la implantación suficiente que legitimaría para accionar vía art. 124 LRJS se logra cuando el sindicato ostente en el ámbito de la medida impugnada, en este caso un despido colectivo que afecta al total de la plantilla de PANRICO, un 7,69% del total de representantes unitarios electos, por ser dicho 7,69% el porcentaje necesario para poder ocupar uno de los 13 puestos, número máximo de miembros que integran la comisión representativa de los trabajadores para el periodo de consultas. De este modo el término implantación suficiente quedaría vinculado al mínimo exigible al sindicato para que pudiera ejercitar su acción sindical en el proceso consultivo y el umbral del 7,69% se configuraría como un dato objetivo a partir del que el ejercicio de la pretensión estaría legitimado por el nivel de representatividad alcanzado por el sindicato en el colectivo de trabajadores afectados por la decisión empresarial.

Al ostentar CGT un 1,92% del total de representantes unitarios no alcanzaría el citado umbral y no se puede estimar que tenga la suficiente implantación precisa para ejercitar la acción, por lo que debe estimarse su falta de legitimación activa"

CUARTO.- legitimación pasiva UGT

Alegada tal cuestión por PANRICO debe estimarse no sólo por cuanto UGT nunca podría ser condenada a soportar la pretensión ejercitada en el suplico de la demanda, sino porque además UGT no formó parte de la comisión negociadora del despido colectivo, dado que la conformación de la misma se hizo a partir de las representaciones unitarias y ad hoc de los trabajadores. Si UGT ha comparecido en el proceso ha sido por haber sido demandada, pero no por su decisión expresa de personación en el proceso y de hecho no se opuso en el acto del juicio a su falta de legitimación pasiva alegada por la representación de la empresa PANRICO.

QUINTO.- litisconsorcio pasivo necesario y falta de acción por parte de CCOO.

La cuestión también invocada por PANRICO significa tanto como pretender el ilógico comportamiento de que quien acciona se demande a sí mismo. Ese planteamiento debe rechazarse de plano y junto a ello a la invocada falta de acción de CCOO que sin duda la ostenta atendiendo precisamente a su demostrada implantación en el ámbito de la controversia.

SEXTO.- nulidad de las medidas por inadecuada conformación comisión representativa al no observarse el principio de proporcionalidad.

Resueltas las cuestiones procesales ha de entrarse a resolver el fondo del asunto.

Constituye pieza nuclear para adoptar una solución la pretensión referida a que se declare la nulidad del despido colectivo por inadecuada conformación de la comisión representativa de los trabajadores al no observarse el principio de proporcionalidad.

A.- Uno de los pilares estructurales en que se soporta la reforma laboral emprendida con el RDL 3/2012 y culminada con la Ley 3/2012 vigente al momento de los hechos, es la atribución a favor del empresario de la potestad de adoptar despidos colectivos cuando concurren causa objetivas que los justifiquen.

De este modo la normativa nacional se cohonestará más adecuadamente con la Directiva 1998/59 que, recordemos, en su art. 1.1.a) define los despidos colectivos como los efectuados por un empresario y en su art. 2 establece la obligación de consultar cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos.

Hasta entonces la potestad residía en la autoridad laboral. *El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley* decía el art. 51.2 ET en su versión dada por la Ley 35/2010.

Pero la Ley 3/2012 en su exposición de motivos señala que *el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo recogidas en el capítulo IV, se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo. Una de las principales novedades reside en la supresión de la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia comunitaria de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos.*

Y la voluntad del legislador se concreta haciendo desaparecer el requisito administrativo autorizante y precisando, art. 51.2 último párrafo, art. 51.4 y 51.6 ET, así como art. 124.1 LRJS, que la decisión es ahora del empresario, lo que especifica con mayor precisión el art. 12 del RD 1483/2012.

Tal decisión empresarial cobra efectos constitutivos con su comunicación a los representantes de los trabajadores y luego a los trabajadores individualmente afectados, art. 12 citado en relación con art. 4.1 Directiva 1998/59.

Y es tal decisión el objeto a impugnar en el procedimiento judicial de despido colectivo del art. 124 LRJS.

Por tanto es relevante dejar esclarecido que el objeto de este tipo de litigios no lo constituyen los acuerdos que hubieran podido alcanzarse en el periodo de consultas, sino el acto del empresario ejecutando la decisión en uso de la potestad que tiene conferida por el legislador.

El desarrollo de un periodo de consultas efectivo y de buena fe, es esencialmente una exigencia procedimental que se impone al empresario para legitimar el ejercicio de su potestad para despedir colectivamente (art. 2.1 directiva comunitaria y 51.2 ET) cuyo incumplimiento dará lugar a la nulidad de la decisión adoptada y así lo indica el art. 124.11 LRJS *La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas.*

Pero la consecución de acuerdos en el periodo consultivo no constituye el título habilitante para ejercer la potestad de despedir sino que se configura como una condición limitativa de su ejercicio que encuentra justificación en los intereses, bienes y derechos comprometidos, especialmente el derecho al trabajo protegido por el art. 35.4 CE, el derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE y el derecho de los trabajadores a participar en la empresa, art. 129.2 CE.

En palabras del TJUE, caso Mono Car Styling SA contra Dervis Odemis y otros, Sentencia de 16 julio 2009 (TJCE 2009\237), *el derecho de información y de consulta previsto en la Directiva 98/59, en particular en su artículo 2, está concebido en beneficio de los trabajadores como colectivo y tiene pues una naturaleza colectiva*, lo que permitió a este Tribunal, SAN 25-7-12 AS 1674, sentar el criterio de que el periodo de consultas constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, criterio que ahora se reitera.

De este modo, alcanzado acuerdo en el periodo consultivo, el empresario adquiere el compromiso de que la decisión que adopte se corresponda con lo negociado con la representación de los trabajadores. De no actuar así estaría incurriendo en fraude de ley dando lugar a una decisión nula por esta causa (STS 17-2-2014 rec. 142/2013). Por otra parte es cierto que, si se alcanza acuerdo, éste puede tener contenidos muy diversos, que traten contenidos propios de la negociación colectiva laboral más allá del estricto despido colectivo objeto de las consultas. La legalidad de esos pactos, es cierto, pueden verse afectados por los defectos en la constitución de la comisión negociadora, con criterios análogos a los aplicables a cualquier otro proceso de negociación colectiva. Pero la decisión empresarial de despido colectivo no está condicionada a la existencia de pacto, sino solamente a la existencia de negociación, por lo que la eventual nulidad del pacto no determina automáticamente la nulidad de la decisión de despido colectivo en todos los casos. Cuestión distinta es que se ejercitasen pretensiones de nulidad de lo pactado, pero en el caso que nos ocupa lo pedido por los demandantes es la nulidad del despido, no del pacto, salvo en el punto concreto de aplazamiento de las indemnizaciones que se ha sometido a debate procesal y que después abordaremos. Esa nulidad pretendida del despido habría de derivar del incumplimiento de las obligaciones empresariales de negociación previa en el periodo de consultas, lo que debemos analizar a continuación.

B.- Para que la negociación tenga efecto, obvio es que el empresario necesita de un interlocutor representativo del colectivo afectado por la medida que pretende imponer.

A su identificación dedica el legislador el art. 51.2 y 41.4 ET.

Sea cual sea la ruta elegida: sindicatos o representantes unitarios, o en su defecto los llamados "representantes ad hoc", es evidente que para que la comisión a tal efecto elegida pueda concluir válidamente acuerdos debe conformarse siguiendo las reglas legalmente establecidas que la cualifican como "representativa" y que se asientan en el principio de proporcionalidad, referido tanto en el art. 41 ET como en el art. 28 del RD 1483/2012.

Ahora bien que la comisión alcance la cualidad de representativa del colectivo representado y pueda alcanzar acuerdos que les afecten, presupuesto básico del ejercicio del derecho de negociación colectiva, es obligación y responsabilidad de quienes están facultados para la designación de dicha comisión.

En este proceso electivo el empresario no está presente y no puede estarlo pues si incidiera en su elección lo perjudicaría de plano. Su actividad se concreta en, correspondiéndole la iniciativa del proceso, dar cuenta del mismo a los representantes de los trabajadores para que en los plazos y aplicando las reglas legales, elijan dicha comisión. Que así actúen es de su plena competencia y responsabilidad al punto de que el art. 41.1 prevé que *La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas (...)*

Si la comisión no se constituyera de forma debida no alcanzando por tanto su cualidad de "representativa" del colectivo afectado por la medida empresarial se estaría perjudicando el derecho de ese colectivo a que se alcanzasen acuerdos que paliaran o limitaran los efectos de la medida empresarial, perjuicio que ha de imputarse a sus representantes al no haber actuado respetando el principio de proporcionalidad en la elección de la comisión.

Ahora bien, lo que no podría verse afectado por este proceder es la decisión posterior adoptada por el empresario en orden a llevar a cabo la medida adoptada en los términos expresados por él tras la finalización del periodo consultivo y que gozaría de plena eficacia. La indebida conformación de la comisión representativa equivaldría así a su falta de constitución, supuesto que como se acaba de indicar ni impide el inicio ni el transcurso del periodo de consultas que debe entenderse a estos efectos como celebrado.

Y por tanto, excluidos aquellos casos en los que incide directa o indirectamente la conducta empresarial en la inadecuada determinación de la comisión representativa, de conformidad con las previsiones contenidas en el art. 124.11 LRJS que no prevén que la sentencia anule la decisión empresarial por una inadecuada conformación de la misma, tal como reconoce la STS de 17-2-2014 Rec. 142/13, se debe llegar a la conclusión de que el supuesto descrito no es causa de nulidad de la decisión empresarial.

Lo contrario sería tanto como trasladar al interlocutor empresarial en el periodo consultivo las consecuencias de la propia e inadecuada conducta de la contraparte

dando con ello incluso a una situación de manifiesta injusticia y fomento de conductas fraudulentas que propiciarían el establecimiento de comisiones "no representativas" con el objetivo final de lograr la nulidad de las decisiones empresariales sobre medidas de flexibilidad interna o externa, haciendo en definitiva inoperativa la institución.

Se invoca por CCOO la STS de 25 noviembre 2013. RJ 2014\53 que sostuvo la declaración de nulidad de la decisión empresarial por falta de legitimación del Comité Intercentros que ha intervenido durante el período de consultas. Pero su doctrina no sería de aplicación al caso por cuanto el supuesto litigioso analizado en esa sentencia presentaba como dato relevante y diferencial del actual el contenido en el hecho 3º probado que reza: *Una vez comenzado el proceso negociador, y en momento no especificado, las partes consideraron oportuno segregar al personal de extinción, con respecto al cual se inició un proceso negociador autónomo en otro expediente de extinción y suspensión de relaciones laborales y reducción de jornada. De este modo, en el proceso que ahora se considera quedó solo afectado el personal de estructura.*

Se trata en la citada STS de una nulidad provocada por la actuación de ambas partes posterior a la constitución de la comisión y durante el periodo de consultas de modo que al haber existido intervención empresarial en la medida que dio lugar a la ruptura de la regla de correspondencia, sí era lógica la decisión anulatoria adoptada.

C.- Llevando lo hasta aquí razonado al supuesto que se juzga se aprecia que el empresario actuó correctamente tal como revelan los hechos 1º y 2º probados y si la comisión presentaba algún defecto de representatividad sólo es imputable a quienes la eligieron.

No es admisible en este caso trasladar las consecuencias de su incorrecta decisión al empresario y con ello pretender que todo el proceso quede por esta razón anulado, máxime cuando las posibles dificultades para constituir la comisión bien pudieron solventarse asumiéndola directamente los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito su conformación.

SEPTIMO.- nulidad de las medidas por no cumplirse el deber informativo acerca de datos solicitados en consultas

En el hecho 10º de la demanda de CCOO y en su fundamento de derecho V se alega que se han incumplido los deberes de información.

Estas carencias se deben vincular a los acontecimientos surgidos en el periodo de consultas que respecto de la documentación económica se plasman en el acta de 29-10-2013 recogida en el hecho 17º probado.

Así se aprecia que en dicha reunión:

- el asesor económico de CCOO recabó en relación con las cuentas provisionales de 2013 información sobre estado de flujos de efectivo y patrimonio neto del ejercicio
- también interesó información sobre el destino del capital aportado por el principal accionista OAKTREE y los intereses abonados por los préstamos participativos
- el asesor de UGT hizo hincapié en el destino dado al importe de la venta de Artiach

- que a continuación el director financiero de PANRICO dio a esos interrogantes las amplias explicaciones que recogidas en el acta también se dejan transcritas en el hecho 17º probado.

Por tanto, si bien es cierto que la información recabada no se suministró amparada en documentos precisos sino de forma verbal, y dado que la parte actora no la impugna como incierta y como luego se analizará resulta trascendente para la estimación parcial de la demanda, la conclusión que en este caso se alcanza acerca del cumplimiento del deber de información es que aquella relevante para poder alcanzar acuerdos en el periodo de consultas se proporcionó adecuadamente, dándose así cumplimiento a las exigencias al respecto sostenidas en las STS de 27-5-2013 RJ 7656 y 20-3-2013 RJ 2883 y SAN de 1-4-2013 JUR 111737 y 20-5-2013 AS 1743 que indican que el deber de información se vulnera cuando se hurta en el proceso de negociación aquella información trascendente para una solvente toma de decisiones en el periodo consultivo por parte de la comisión representativa.

Dicho de otro modo la nulidad prevista en el art. 124.11 LRJS sería de aplicación, no con causa en todo defecto de aportación documental, sino que se reservaría para aquellos casos en los que el empresario no hiciera entrega de documentos dotados de la cualidad de trascendencia negocial que se acaba de perfilar, perjudicando así que el proceso negociador se entablara adecuadamente, lo que aquí no ha ocurrido.

OCTAVO.- nulidad o improcedencia por no explicitarse los criterios o conexión de funcionalidad entre causas y medidas

En la SAN de 15-10-2012 autos 162/2012 ya se sentó el criterio de que *la empresa no sólo debe acreditar la concurrencia de la causa propiamente dicha, sino que también ha de argumentar acerca de sus efectos sobre los contratos de trabajo; efectos que justifican su extinción.*

Y aquí es donde cobran especial protagonismo los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido, puesto que su identificación tiene que estar relacionada con la pérdida de utilidad de sus contratos a raíz de la concurrencia de la causa alegada.

Tales razonamientos se corresponden con la previsión contenida en el art.51.2 2º párrafo ET en el que al detallar los extremos que ha de contener la comunicación de apertura del periodo de consultas, refiere en su apartado e) *los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos*, criterio que reitera el art. 3.1.e) RD 1483/2012.

Pues bien en la Memoria que se adjunta como documento 7 del expediente administrativo en CD y que se ha dejado referida en el hecho 3º probado se aprecia que PANRICO fijaba como criterios para justificar y determinar los despidos, los siguientes:

Ajuste de los puestos de trabajo a las necesidades productivas, de forma que se procederá a la amortización de aquellos puestos de trabajo cuya función ya no es necesaria en la empresa, o de aquellos otros que presenten una ausencia de carga de trabajo mayor, habida cuenta las circunstancias productivas por las que atraviesa la Compañía, y que dificultan el buen funcionamiento de la misma.

Dicha amortización ayudará a superar las dificultades de competitividad, a través de una mejor organización de los recursos de la misma.

De esta manera, se procederá a la extinción de contratos de trabajo sobrantes, que permitan un dimensionamiento correcto de los puestos de trabajo para poder desempeñar las funciones que resulten necesarias, en atención a las necesidades productivas de la Compañía.

2. Designación de aquellos puestos de trabajo que permitan una adecuación de los costes de los recursos humanos a la realidad del mercado.

Asimismo, la Compañía tratará de establecer una relación de conexión entre la extinción de contratos y el ahorro económico aparejado a dichas extinciones. Así, en el supuesto de que en atención a los criterios expuestos, hubiera trabajadores en situaciones similares, cuya afectación no pudiera determinarse en aplicación de los mismos, la designación se hará en función del ahorro económico aparejado a la extinción contractual, de forma que entre dos trabajadores en una misma situación, se optará por seleccionar a aquél cuya extinción represente una mayor reducción de costes para la compañía.

3. Criterios de eficiencia, productividad y eficacia. Mayor o menor grado de **polivalencia** del trabajador afectado, de forma que se tratarán de mantener vigentes las relaciones laborales de aquellos empleados que, a juicio de la Dirección, resulten más polivalentes.

4. La pertenencia de los trabajadores a las áreas afectadas por la reestructuración. Así por ejemplo, la mera adscripción de los trabajadores al centro de trabajo de Murcia, constituye, en sí mismo, un criterio de afectación, toda vez que la Compañía ha adoptado la decisión de no **proceder a la reconstrucción de dicha fábrica y cerrar las operaciones en la factoría de Murcia.**

5. La pertenencia de trabajadores a áreas o departamentos en los cuales el proceso de reestructuración diseñado por la Compañía, conlleve la implantación e implementación de automatización de procesos y tareas, que permitan una reducción del personal necesario en las mismas, constituye asimismo un criterio de afectación.

6. La ostentación por parte de los trabajadores, de la clasificación profesional del personal afectado por la reestructuración, en los términos expuestos en la presente memoria, constituye un criterio adicional de afectación.

7. Protección y garantía de determinados trabajadores. En todo caso, se respetarán los **supuestos legales** a los que el ordenamiento jurídico confiere especial protección, tales como las prioridades de permanencia reconocidas a los representantes de los trabajadores.

8. No discriminación en cuanto al género, edad, o cualquier otra condición de trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

Dichos criterios fueron tratados en el período de consultas, dando lugar a su parcial alteración por razón de la negociación emprendida, quedando éstos en la decisión final del empresario en los términos detallados en el hecho 10º probado, y sin que conste que durante dicho proceso negociador por parte del sindicato demandante se cuestionara en modo alguno ni su existencia ni su vaguedad a los efectos de poder considerar que se incumplía el deber de explicitar la relación entre despidos y causas invocadas, ni se cercenaba la posibilidad de verificar que esos puestos de trabajo hubieran perdido utilidad como consecuencia de la causa objetiva invocada, tal como propuso la SAN antes citada.

Se alega en la demanda que en el periodo consultivo no se precisó el número de trabajadores afectados por cada centro de trabajo. Con independencia de si este dato resultaría imprescindible para poder fijar la conexión de funcionalidad entre causa y despidos, lo alegado se contradice de plano con el contenido del hecho 11º probado demostrativo de que sobre el número de afectados en cada centro se trató en el transcurso de las negociaciones, como también lo es el hecho 20º con relación al cierre del centro de Murcia, siendo precisamente la disconformidad con la afectación de los despidos a este centro y al de Santa Perpetua la razón básica por la que CCOO ejercita esta demanda.

Por lo demás indicar que, tanto los criterios propuestos en la memoria como luego los contenidos en la decisión final del empresario tras el periodo consultivo, colman las exigencias legales que se acaban de detallar al tratarse de criterios que aún siendo genéricos por tener que emplearse para un colectivo de trabajadores, no por ello impiden apreciar la conexión de funcionalidad invocada en la demanda.

NOVENO.- nulidad o improcedencia por incorporar a un despido colectivo otras medidas cuyo procedimiento legal se corresponde con los arts. 41, 82.3 y 87.1 ET

El art. 51.2 ET indica que La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Y se concreta en el art. 8 del RD 1483/12 cuando identifica como las medidas sociales de acompañamiento a aquellas que, favoreciendo la flexibilidad interna (entre ellas la modificación de condiciones y la inaplicación de convenios), permitan evitar o reducir los despidos colectivos.

Se aprecia que el legislador parte de la necesaria interrelación entre las llamadas medidas de flexibilidad interna y externa, objetivo previsto en el art. 2.2 de la Directiva 1998/59 y que se corresponde con la legislación nacional que se acaba de mencionar.

Este elenco normativo apuesta a favor del mantenimiento del empleo y para alcanzar este objetivo lógico es que se genere la posibilidad de evitar o reducir los despidos implementando medidas alternativas de flexibilidad interna, lo que sólo es viable si en un mismo contexto negocial todo ello puede llevarse a cabo, lo que impone que todo en conjunto sea debatido en un único periodo de consultas.

Validando un único proceso consultivo generador de diversas medidas flexibilizadoras ya nos pronunciamos en SAN de 20-5-2013 AS 2013\1743.

DECIMO.- improcedencia por no concurrencia de causas económicas y nulidad o improcedencia por falta de proporcionalidad entre causas y medidas.

Ambas alegaciones se tratan unitariamente por su evidente correlación.

La alegación en la demanda por parte de CCOO de que no concurren causas económicas es contradictoria con la posición de dicho sindicato acreditada en el periodo consultivo.

Debe recordarse que en el acta de 29-10-2013 referida en el hecho 17º probado el asesor de CCOO reconoce explícitamente una situación de pérdidas, si bien considera que la cifra que debe tomarse es la negativa de 22 millones en el EBITDA, así como una caída constante y persistente en las ventas, radicando su discrepancia no en la inexistencia de causa sino en la proporcionalidad con relación a la medida de despidos propuesta. En los mismos términos se expresa el informe pericial que CCOO practica en el acto de juicio.

Tampoco en ese momento se aportaron argumentos contrarios a los datos contables e informe pericial aportados por la demandada que son la base de los hechos 12º a 16º probados en su conjunto demostrativos de una situación que justificaría la adopción de medidas en materia de empleo al concurrir palmarias causas económicas, pérdidas contables y productivas y decrecimiento en las ventas.

Centrado el debate entonces en si ha existido proporcionalidad entre las causas acreditadas, económicas y productivas y las medidas adoptadas, debe tenerse presente que ya antes de la reforma laboral de 2012 la jurisprudencia dejó establecido en numerosas ocasiones que no correspondía al juez sustituir al empresario en sus decisiones directivas y después de la reforma también ha quedado claramente establecido que deben desterrarse en la solución del caso argumentos valorativos de la utilidad de las medidas para prevenir una evolución negativa o mejorar la situación de la empresa, lo que no obsta para que sea competencia del juez verificar no sólo la existencia de la causa (juicio de legalidad) sino la razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida adoptada, lo que no supone que ésta sea la óptima para alcanzar el objetivo perseguido sino que se adecue razonablemente al mismo (juicio de idoneidad). En este sentido STS de 27-1-2014 Rec 100/2013.

Ahora bien, corresponde a quien alega la inadecuación de la medida a la causa, su demostración. El EBITDA es un indicador útil de la viabilidad de la unidad productiva, puesto que nos proporciona información sobre si ésta es capaz de generar recursos para el mantenimiento de la actividad empresarial.

Un EBITDA negativo implica que el propio núcleo de la actividad empresarial no es rentable en su conformación actual.

Pero el criterio legal no es el EBITDA, aunque el mismo haya de ser valorado para valorar la causalidad del despido, sino los resultados negativos, lo que incluye amortizaciones, depreciaciones y resultados financieros.

ES cierto que tales elementos contables pueden ser objeto de crítica que pueda desvirtuar la causalidad, pero esa crítica no se ha producido en este caso.

Las amortizaciones responden a inversiones pasadas cuyo coste se distribuye en el tiempo, sin haberse demostrado que se carguen en las mismas elementos de

activo ajenos a la actividad empresarial o que haya desviaciones en la periodificación elegida.

Lo mismo ocurre con las depreciaciones de elementos de activo, sobre lo cual no se aporta dato alguno que desvirtúen su cómputo.

Y, en cuanto a los gastos financieros, los mismos en principio han de prevenir de la captación de fondos ajenos para la financiación de las inversiones y de la actividad empresarial pasada, sin lo cual ésta pudiera no haber sido posible, por lo que no pueden ser excluidos sin más de consideración, salvo que se acrediten desviaciones, lo que aquí no se hace.

Por tanto, tomando las cifras de pérdidas, no aparece desproporción alguna con la medida de despido colectivo. Pero además ha de recordarse que el propio EBITDA es negativo en 22 millones de euros, sin que se haga cálculo alguno de cuál sería el número de despidos que los demandantes consideran "proporcionado", que alguno ha de ser, máxime cuando dicha alegación aparece sin cambios desde el inicio del periodo de consultas, a pesar de la reducción del número de afectados durante su negociación.

Pero además esta comparativa no deja de ser cuestionable por cuanto compara pérdidas de los ejercicios 2010 a 2013 con los ahorros netos de ejercicios posteriores 2013 a 2016 y sin tener en consideración que también pueden existir otras pérdidas por el mero resultado de la explotación en este segundo periodo que habrían de contabilizarse o al menos preverse.

Si a todo lo dicho se añaden que la presente demanda va a resultar finalmente estimada de forma parcial con una sensible disminución de los efectos en el empleo, se aprecia una evidente correspondencia entre el potencial de la causa y las medidas adoptadas que obligan a la desestimación de esta alegación.

UNDECIMO.- nulidad o improcedencia por no concurrir falta de liquidez que justifique diferir las indemnizaciones.

Es el art. 122.3 LRJS quien califica de improcedente la decisión extintiva de los despidos objetivos individuales cuando no se cumplan los requisitos del art. 53.1 ET que en su apartado b) impone el deber de poner a disposición la indemnización legal al momento de la comunicación escrita, deber que excusa en aquellos supuestos en que concurra una situación económica que lo imposibilite, lo que jurisprudencialmente se ha venido equiparando a falta de liquidez.

Obvio resulta que la prueba de esta situación excluyente del deber legal, corresponde al empresario. Así se dijo en STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003) y STS de 21 de diciembre de 2005 (Rec. 5470/2004).

La comunicación remitida por PANRICO al término del periodo de consultas y referida en el hecho 10º probado, indicaba:

(ii) *Las extinciones de contratos de trabajo pactadas en el presente procedimiento de despido colectivo, llevarán aparejada una indemnización superior a la legalmente prevista para el despido por causas objetivas, concretamente, de 25 días de salario por año de servicio con un máximo de 14 mensualidades.*

(iii) *Adicionalmente, habida cuenta las dificultades de tesorería y liquidez que presenta la compañía, el pago de la indemnización derivada de la extinción de contratos de trabajo se realizará de forma diferida en 18 mensualidades.*

LA SAN de 19-11-2013 autos 234/2012, admitió que en un proceso de despidos colectivos, podían alcanzarse acuerdos que avalaran la decisión empresarial de diferir el abono de las indemnizaciones, acreditada la falta de liquidez.

Por las mismas razones si el presupuesto excluyente no queda demostrado, no cabría su ratificación en sede judicial y así acontece en este caso.

De nuevo hay que acudir al acta de 29-10-2013 para ahora centrarse en las informaciones suministradas por PANRICO y que a este respecto sin duda le comprometen.

Decía entonces el empresario, con relación a la determinación de las pérdidas contables, que no sólo eran las del EBIDTA, sino también había que considerar las necesidades de caja que vinculaba a la existencia de amortizaciones y gastos financieros, y de forma más concreta, respecto de la operación de venta de Artiach señala que *30 millones se destinaron al repago de la deuda que la sociedad tenía con sus prestamistas, fondos vinculados a su accionista principal en aplicación de los contratos de financiación que vinculan a PANRICO y a dichos fondos, mientras que los 27 millones restantes, a pesar de que contractualmente debían haber sido aplicados a la amortización de la deuda, finalmente fueron destinados a PANRICO a los efectos de financiar la propia operativa de negocio de la compañía.*

De dicha operación que la parte social data en 2013 no se ofreció documentación alguna que la avalase y de ella se infiere que se utilizaron activos para reintegro de préstamos cuya naturaleza y condiciones se desconoce y dado que, por cuanto que así consta en dicha acta, existían préstamos participativos.

Dichos préstamos se definen inicialmente por el art. 20 del RDL 7/1996 indicándose que en el orden de prelación de créditos se sitúan tras los acreedores comunes, para luego la DA 2ª de la Ley 10/1996 señalar que *Los préstamos participativos se considerarán patrimonio contable a los efectos de reducción del capital y liquidación de sociedades previstas en la legislación mercantil.* Lo que significa que tienen un rango de exigibilidad subordinado a cualquier otro crédito u obligación de la empresa beneficiaria

La ausencia de información completa y veraz al respecto, si bien no determina la nulidad del proceso negociador, sí impide la acreditación por parte del empresario de que se encontraba en real situación de falta de liquidez (sin duda no demostrada por unos extractos bancarios presentados a fecha de juicio) que determinara la validez de su decisión de diferir el pago de las indemnizaciones. Ausencia de liquidez no demostrada por cuanto que, contando con 30 millones por la venta de Artiach, pudo destinarlos a devolución de préstamos pretiriendo injustificadamente el pago de las indemnizaciones a los despedidos.

Procede por todo lo dicho declarar no ajustada a derecho la decisión extintiva en cuanto prevé el abono diferido de las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores despedidos colectivamente, si bien resta por determinar si tal

declaración lo es al total del diferimiento o sólo afectaría a la indemnización legal de 20 días por año y 12 meses máximo y no a la adicional de 25 días y 14 meses.

En nuestra opinión los contratos en su obligado respeto a la ley, art. 1.255 CC, se rigen por la voluntad libre de las partes que bien pueden convenir contraprestaciones diferidas en el tiempo, máxime cuando tal diferimiento se revela como causa justificante de haber logrado una indemnización superior a la legal.

Basada la decisión extintiva en el acuerdo en tal sentido alcanzado en consultas, así ha de respetarse, por lo que la declaración de no correspondencia de dicha decisión con la legalidad lo es respecto de la indemnización de 20 días año y 12 mensualidades.

DUODECIMO.- nulidad o improcedencia por extender la efectividad de los despidos a un periodo 4 años

La decisión extintiva se concreta por el empresario en su comunicación de 5-12-2013 en los siguientes términos:

4. PERIODO PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS DESPIDOS

Las extinciones derivadas del presente despido colectivo se realizarán de forma diferida, a lo largo del presente año 2013, y durante los años 2014, 2015 y 2016, de forma que las últimas extinciones de contratos de trabajo derivadas del presente procedimiento de despido colectivo, no se extenderán más allá del 31 de diciembre de 2016.

La previsión estimada de extinciones de contratos, atendiendo al contenido del Acuerdo Final del Periodo de Consultas, es la que seguidamente se expone:

Ejercicio 2013: 312 extinciones de contratos de trabajo. Ejercicio 2014: 277 extinciones de contratos de trabajo. Ejercicio 2015: 79 extinciones de contratos de trabajo. Ejercicio 2016: 77 extinciones de contratos de trabajo.

Dicho periodo respetará en todo caso el plazo mínimo de 30 días que debe mediar entre la fecha de comunicación de apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos y que, para la notificación de las extinciones, establece el artículo 51.4 ET.

En todo caso, las extinciones anteriormente descritas para los ejercicios 2015 y 2016 estarán, en todo caso, condicionadas a la evolución de los resultados de la Compañía, de manera que en el supuesto de que PANRICO alcanzara unos determinados resultados (EBITDA), la Empresa se compromete a desafectar a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se prevé extinguir en los años 2015 y 2016, no procediendo, por tanto, a la extinción de los mismos.

El acta de acuerdo de 25-11-2013, referida en el hecho 9º probado y que culminó el periodo de consultas establecía que:

"Las extinciones anteriormente descritas para los ejercicios 2015 y 2016 estarán, en todo caso, condicionadas a la evolución de los resultados de la Compañía, de manera que en el supuesto de que PANRICO alcanzara los EBITDA'S siguientes, la Empresa se compromete a desafectar a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se prevé extinguir en los años 2015 y 2016, no procediendo, por tanto, a la extinción de los mismos.

	2014	2015	2016
EBITDA	13M€	18M€	22M€

A estos efectos, en el seno de la Comisión de Seguimiento, cuya constitución se pacta en el presente Acuerdo, se valorará el cumplimiento del plan de transformación que ya consta en las actas del presente expediente de despido colectivo a través de los distintos informes presentados por las diferentes direcciones de la compañía, y atendiendo a su evolución, se valorará la eventual necesidad de proceder a las extinciones de los puestos de trabajo que se acuerdan para los ejercicios 2015/2016."

Prevé el art. 12.1 RD 1483/2012 que la comunicación de la decisión empresarial sobre los despidos colectivos se realizará en el plazo máximo de 15 días desde la última reunión del periodo consultivo y que el transcurso del plazo dará lugar a la caducidad del procedimiento. También, art. 14.2, que entre el inicio del periodo de consultas y la comunicación individualizada a los trabajadores afectados ha de mediar un plazo de 30 días.

Pero las normas legales no se pronuncian acerca del periodo temporal del que el empresario dispone para ejecutar su decisión.

En aquellos supuestos como el presente en los que los despidos no conllevan la finalización de la actividad empresarial, deviene razonable considerar, máxime cuando con ello se prolonga la vida de los contratos, que se pueda disponer del que resulte necesario para una adecuada ordenación de la actividad productiva que se seguirá realizando con menos efectivos.

Cierto es que estos argumentos no permiten fijar unos tiempos precisos que dependerán de cada caso concreto, no obstante los citados plazos han de considerarse en todo caso limitados a fin de no perjudicar el principio de actualidad de la causa que soporta los despidos colectivos.

Dicha causa tiene lugar coetáneamente al desarrollo del proceso y justifica los despidos que se produzcan por razón de su concurrencia aún cuando puedan ejecutarse en un tiempo más amplio por necesidades de la organización empresarial.

Ahora bien, la causa no puede servir de justificación para despidos cuya razón de ser estribe en previsiones económicas o en argumentos causales de futuro.

En el presente caso no se ofrece ninguna justificación razonable de carácter organizativo para que de los 745 despidos previstos, 79 se pospongan a 2015 y 76 a 2016, por lo que debe estimarse que dichos despidos carecerían de causa o que la causa invocada en el proceso culminado a finales de 2013 habría perdido actualidad en 2015 y 2016 por lo que no serviría de soporte para tales decisiones extintivas.

Dicho de otro modo, si a fecha de 2013 existía causa económica y/o productiva para despedir a 745 personas y no se ofrecen argumentos organizativos para

elongar los despidos hasta 2016, posponer algunos de ellos a los años 2015 y 2016 lo que está demostrando es que no son precisos para conjugar la causa objetiva en la actualidad, por lo que hoy carecen de justificación.

Y si existen previsiones de futuro sobre la situación económica o productiva para dichos años lo coherente será que llegado el momento se inicie en su caso un nuevo proceso que verifique la concurrencia de causas, su intensidad y las medidas proporcionadas que entonces deberán adoptarse, sin que quepa emplear hoy a modo de bola de cristal unas previsiones imposibles de contrastar.

Por todo lo dicho se llega a la conclusión de que la decisión empresarial está injustificada con relación a los 79 despidos previstos realizar en 2015 y los 76 previstos en 2016, sin perjuicio de validar los causados en 2013 y los de 2014 ya que, atendiendo a que la decisión extintiva se adopta en diciembre de 2013 y a las dimensiones empresariales en cuanto a número de trabajadores y diversidad de centros de trabajo, es razonable considerar que 2014 era un tiempo razonable para adecuar la actividad productiva al disminuido elenco de personal.

DECIMOTERCERO.- nulidad o improcedencia de la medida de retrotraer la reducción salarial a 1-10-2013.

Esta razonamiento contenido en la demanda está destinado al fracaso por razones procesales desde el momento en que la acción articulada lo es frente a la decisión de despedir colectivamente por parte del empresario y no respecto de las medidas de acompañamiento, entre las que se encuentra la referida a retroacción de la reducción salarial, lo que resaltó la parte actora al ratificarse en la demanda. Se trata en definitiva de una escondida pretensión que no debe contestarse sin perjuicio de los derechos que a nivel individual pudieran ostentar los trabajadores afectados.

DECIMOCUARTO.- nulidad despidos del centro de Santa Perpetua por violación del derecho huelga, así como del centro de Murcia por haber reclamado derechos laborales y salariales.

El 7-10-2013, con posterioridad a la comunicación empresarial a los representantes de su voluntad de iniciar periodo de consultas que tuvo lugar el 27-9-2013, el comité de empresa del centro de Santa Perpetua comunica convocatoria de huelga a partir del 13-10-2013 con el objetivo de conseguir el pago total de la nómina de septiembre de 2013 y el pago puntual de las futuras nóminas así como la retirada del precurso de acreedores y no presentación de dicho concurso. El 10-10-2013 se alcanza en relación con dicha huelga un acuerdo en el SIMA. Pese a ello y pese a la ulterior mediación de la autoridad laboral, todo ello referido en el hecho 21º probado, la huelga convocada ha seguido desarrollándose.

En estos acontecimientos se basa la parte actora para sostener que la decisión extintiva, en lo que afecta a los trabajadores del centro de Santa Perpetua, constituye una represalia por haber ejercitado su derecho de huelga en el sentido de que han sido afectados por el despido colectivo en proporción cuantitativamente mayor a otros centros de trabajo. Y en la demanda se compara el centro de Santa Perpetua con los de Zaragoza, Valladolid y Puente Genil indicando que han sido favorecidos con menos despidos por haber votado a favor del acuerdo.

Pues bien, sin entrar a razonar acerca de si la huelga convocada se ha ejercido lícitamente y dado que nada al respecto se alegó por la demandada y aún admitiendo a efectos dialécticos que la mera convocatoria de dicha huelga aporta al debate un indicio que justificaría que la demandada debe aportar razones solventes que acrediten que su decisión no constituyó una represalia al citado derecho fundamental, es lo cierto que la prueba practicada desbarata por completo tal sospecha.

Y así queda demostrado:

- que la Memoria presentada al inicio del periodo de consultas, anterior a la convocatoria de huelga, proponía 234 extinciones en dicho centro en el que prestaban servicios 307 trabajadores de una plantilla de 1.785 personas.
- que los trabajadores finalmente afectados fueron 154
- que los costes de personal del centro de Santa Perpetua eran superiores en un 20% a los del resto de la plantilla (hecho 24º probado y conforme STS de 19-12-2013)
- que uno de los criterios tenidos en consideración para determinar los trabajadores afectados, contenido tanto en los acuerdos del periodo de consultas como en la decisión del empresario, era el del ahorro económico indicándose que *"se extinguirán aquellos contratos de trabajo que, en igualdad de condiciones, supongan un mayor ahorro económico para la empresa"*

Y por tanto de todos estos datos se aprecia justificado, en el contexto de los 754 despidos acordados por el empresario y atendiendo a que el centro de trabajo con mayor plantilla es el de Santa Perpetua, que se vean afectados 154 de sus trabajadores. De este modo la pretendida sospecha queda desactivada.

En la misma línea argumental se alega que todos los trabajadores del centro de Murcia se han visto afectados por el despido de forma injustificada por haber realizado reclamaciones sobre salarios y derechos laborales.

En este caso no se aporta indicio demostrativo de que lo que subyace es una trasgresión del derecho fundamental a la tutela judicial en su vertiente de garantía de indemnidad. La prueba no acredita la existencia de reclamación judicial alguna.

Cierto es que todos los trabajadores del centro de Murcia se han visto afectados por el despido colectivo, pero como la propia demandante precisa en su demanda y recogemos en el hecho 20º probado, este centro se vio afectado por un incendio, lo que justificaba en términos económicos tener que acometer inversiones para su reapertura, inversiones en buena lógica inadecuadas a la vista de la situación económica y productiva por la que pasa el empresario, resultando de todo punto razonable que dicho centro no se reabriera.

El alegato referido a que estaríamos en tal caso ante un despido por fuerza mayor, además de no haber sido considerado por la autoridad laboral ni por el informe de la inspección, no se comparte pues la razón de no reabrirlo se basa como se acaba de indicar en la concurrencia de las causas económicas y productivas que inspiran todo el proceso.

DECIMOQUINTO.- nulidad despidos por trato desigual al dispensarse uno más favorable a los trabajadores de Sevilla

El hecho 19º probado precisa que los trabajadores del centro de Sevilla estaban afectados por unos ERE anteriores en los que se establecieron unas condiciones distintas a las aquí adoptadas y que a instancias de los miembros de la comisión representativa, menos dos, se alcanzó el acuerdo de mantenerles en dichas condiciones.

Así las cosas es de apreciar que la existencia de unos ERE previos con unos acuerdos diferenciados justificaba en definitiva, como la propia comisión representativa propuso, un trato también dispar, de modo que siendo distintos las situaciones de partida del personal de Sevilla frente al resto, carece de lógica reivindicar el trato igualitario que ahora se postula.

DECIMOSEXTO.- nulidad del despido para los trabajadores de Santa Perpetua por no respetarse las previsiones del art. 66 del convenio.

El contenido del art. 66 del convenio se transcribe en el hecho 23º probado.

Su lectura informa de que para el cumplimiento de los acuerdos en materia de empleo allí establecidos, se fijaba como garantía que se acordaría una solución negociada con la representación de los trabajadores y sin recurso a ningún medio de reducción de plantillas, estableciéndose como concreta consecuencia para el caso de incumplimiento la derogación de los artículos afectados del convenio establecidos en dicha negociación y restaurándose el VIII convenio de empresa en todos sus términos y tablas.

No constituye objeto de este litigio analizar si dichos incumplimientos se han producido y las consecuencias a que puedan dar lugar. En cambio resulta evidente que lo pactado en ningún caso impide la aplicación de la normativa legal referida al despido colectivo por concurrencia de causas objetivas.

DECIMOSEPTIMO. - Por lo expuesto y razonado procede la parcial estimación de la demanda y en los términos que se deducen de los fundamentos jurídicos que anteceden y se expresan en el fallo.

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

FALLAMOS

A.- Apreciamos que el sindicato CGT no está legitimado para impugnar la decisión empresarial de despido colectivo objeto de este procedimiento y por esta razón desestimamos de plano su demanda

B.- Apreciamos falta de legitimación pasiva en el sindicato FITAG-UGT para soportar las consecuencias y condena de este procedimiento por lo que le absolvemos de las pretensiones deducidas en su contra

C.- Apreciamos que no concurre falta de acción ni de litisconsorcio pasivo necesario en la demandante Federación Agroalimentaria de CCOO, desestimando las citadas cuestiones procesales planteadas por PANRICO SAU.

D.- Estimamos parcialmente la demanda formulada por la Federación Agroalimentaria de CCOO, declarando que la decisión empresarial adoptada el 5-12-2013 por la mercantil PANRICO SAU tras periodo de consultas en despido colectivo no se encuentra ajustada a derecho en lo relativo a:

- diferir el pago de la indemnización hasta su tope legal (20 días año y máximo de 12 mensualidades) y abonarla de forma parcelada en 18 mensualidades, en lugar de pagarla al momento de la comunicación individualizada del despido a cada uno de los trabajadores afectados.

- Las extinciones de 79 contratos de trabajo previstas para 2015 y de otros 77 previstas para 2016, condenando a la demandada a no llevarlas a cabo como consecuencia de este despido colectivo

E.- desestimamos el resto de pretensiones contenidas en la demanda.

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 deposito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000500 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, 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.

