

Sentencia Tribunal Supremo 30/11/2022

Tribunal Supremo , 30-11-2022 , nº 950/2022, rec.156/2022,

Pte: Molins García-Atance, Juan

ECLI: ES:TS:2022:4454

ANTECEDENTES DE HECHO

Por la representación letrada del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), se presentó demanda de despido colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia: "estimando la demanda que, en su Fallo, y haciendo pasar por tal a las partes demandadas, declare la ILEGALIDAD y/o NULIDAD del Despido Colectivo impugnado; SUBSIDIARIAMENTE, para el caso de no acordar lo anterior, dicte Sentencia que, en su Fallo, declare la INJUSTIFICACIÓN e IMPROCEDENCIA de la meritada medida".

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

En fecha 14 de marzo de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Con desestimación de la demanda de CGT contra DIGITEX INFORMATICA SL, SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES, INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUÑA, UNION SINDICAL OBRERA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo impugnado".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. - Habiéndose comunicado por parte de la empresa demandada a la representación legal de los trabajadores su intención de promover un despido colectivo que afectaría a un total de 451 trabajadores que prestan servicios en los centros de Madrid, Viladecans, Espulgues de Llobregat, Cantabria, La Carolina, León y Aranda de Duero, el día 8-7-2.020 se constituyó la comisión negociadora con la participación de las secciones sindicales siguientes:

- CCOO a la que atribuyeron 3 miembros en la comisión social y un voto ponderado del 23,30 por ciento;
- CGT a la que atribuyeron 3 miembros en la comisión social y un voto ponderado del 20,39 por ciento
- UGT a la que atribuyeron 2 miembros en la comisión social y un voto ponderado del 17, 4 por ciento
- USO a la que atribuyeron 2 miembros en la comisión social y un voto ponderado del 14, 56 por ciento
- IAC a la que atribuyeron 2 miembros en la comisión social y un voto ponderado del 11,65 por ciento
- STC a la que atribuyó 1 miembro en la comisión social y un voto ponderado del 10, 68 por ciento

En dicha reunión constitutiva de la Comisión negociadora las partes se emplazaron para iniciar el periodo de

consultas ese mismo día.- descriptor 28.-.

SEGUNDO.- La primera de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 8-7-2020 en dicha reunión la empresa refiere hacer entrega de la documentación exigida por el art. 51. 1 E.T y expone que el despido colectivo se funda en causas económicas, organizativas y productivas y que afectaría a un 15 % por de la plantilla - un total de 451 trabajadores- que prestan servicios en los centros de Madrid, Viladecans, Espulgues de Llobregat, Cantabria, La Carolina, León y Aranda de Duero.- descriptor 38-.

La documentación aportada a tal reunión obra en los descriptores 29 y ss y consiste en comunicación del inicio de las consultas a la autoridad laboral, solicitud de informe a la RLT, empleados en la empresa en el último año desglosados por categoría y centro de trabajo, especificación de las causas que motivan el despido colectivo, listado de trabajadores afectados por centro y categoría, periodo previsto para la extinción de los contratos, criterios de designación de los trabajadores afectados, Informe técnico y Memoria explicativa (en único documento) y Plan de Recolocación.

En el escrito de especificación de las causas se señala lo siguiente:

" Las causas que motivan el despido colectivo en Digitex Informática S.L.U. son de 3 tipos:

A. ECONOMICAS

B. ORGANIZATIVAS

C. PRODUCTIVAS

Aunque en el Informe Técnico se podrá encontrar toda la información detallada que sustenta dichas causas, introducimos a continuación muy ejecutivamente cada una de ellas.

A. SOBRE LAS CAUSAS ECONOMICAS

El resultado neto de la Compañía ha registrado pérdidas en todo el período que abarca desde el ejercicio 2016 al 2019. En concreto, la Compañía pasó de registrar un resultado neto positivo por importe de 1,6 millones de euros en el ejercicio 2015 a pérdidas por importe de 2,9 millones de euros en el ejercicio 2019, esto es, una caída del 282,6%.

Esta situación de pérdidas desde el ejercicio 2016 se genera por una falta de adaptación de la estructura de costes a las fluctuaciones de los ingresos, tal como se detallará en el Informe Técnico.

En lo que respecta al EBITDA, la evolución ha sido similar a la del resultado neto, aunque la tendencia decreciente se registra en todo el período analizado, esto es del ejercicio 2015 al ejercicio 2019, sufriendo una caída constante del 78,6%.

Esta situación no solo se mantiene en el ejercicio 2020 sino que se agrava sustancialmente, pasando a registrar en el primer trimestre de 2020 unas pérdidas por importe de 2,6 millones de euros, y si se considera el acumulado a mayo de 2020 las pérdidas ascienden a 6,0 millones de euros.

La Compañía ha experimentado en este periodo una importante pérdida sobre la cuota en el mercado de Contact centers en España, apuntando dicho hecho a que Compañía no está siendo capaz de ser competitiva en este difícil mercado.

B. SOBRE LAS CAUSAS ORGANIZATIVAS

Existe un claro sobredimensionamiento de los recursos humanos disponibles en la organización, algo fácilmente constatable en un presupuesto de personal del 77% cuando la media del sector se encuentra en el 69,3%. Este sobredimensionamiento y el exceso de costes generado por él es un auténtico lastre para la competitividad de la empresa.

Como se puede ver en el informe y la memoria aportados, existe un sobredimensionamiento casi a todos los niveles con respecto al resto de compañías del sector. La Compañía cuenta con más agentes de los necesarios en muchas campañas y con más coordinadores, supervisores, agentes de calidad o formadores de los que la competencia tiene por servicio.

El hecho de contar con un absentismo varios puntos por encima de la media del sector no hace más que lastrar todavía más nuestra capacidad para competir en igualdad de condiciones con el resto de empresas del sector.

C. SOBRE LAS CAUSAS PRODUCTIVAS

Además de las causas económicas, y organizativas señaladas anteriormente, la compañía en los últimos meses ha visto alterada su demanda de servicios. En este sentido, dos de los servicios prestados por Digitex informática para uno de los clientes más importante de la compañía se ha visto reducido en un porcentaje muy severo, tal como se detalla en el Informe Técnico.

- Consorcio de seguros: la Compañía hasta la fecha estaba contratada por la sociedad CATSA para cubrir el desborde del servicio que ésta última mantenía con la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias desde el 17 de julio de 2017. Sin embargo, dado que el cliente de CATSA no renovó el contrato tras su expiración en fecha 30 de junio de 2020, se dejó de demandar el servicio de desborde a la Compañía.
- Gestión de pedidos: el cliente ha comunicado una reducción del servicio lo cual genera que numerosos puestos de trabajo queden vacíos de contenido. "

TERCERO.- Las actas de las diversas reuniones mantenidas a lo largo del periodo de consultas y la documentación que se entregó en el desarrollo de las mismas obra en los descriptores 38 y 43 y ss cuyo contenido damos por reproducido, si bien destacamos:

- que las reuniones se celebraron los días 8, 15, 22, 23, 29 y 30 de julio de 2.020, celebrándose estas dos últimas en sede del Ministerio de Trabajo y Economía Social con la mediación de la Directora General de Trabajo;
- que el 30 de julio de 2.020 se suscribe acta de preacuerdo entre la empresa, CCOO, UGT y USO suscrito igualmente por el mediador;
- que el periodo de consultas se da por finalizado con acuerdo el día 5 de agosto de 2.020;
- que en el acta de 30 de julio de 2.020 consta la siguiente manifestación e UGT: " Respetamos la postura de las secciones. La parte no ha sido convencida de las causas por parte de la empresa. Si no firmamos el acuerdo se acometerán despidos. Cada uno tiene su responsabilidad, nosotros acogemos la respuesta de la empresa y lo valoraremos " -.

CUARTO.- El texto del Acuerdo obra en el descriptor 40 cuyo contenido damos por reproducido si bien del mismo destacamos que en su inicio las partes acuerdan lo siguiente:

" Al objeto de minorar el menor perjuicio social y minorar los efectos que la medida de despido colectivo comporta, y tras las sucesivas propuestas que sobre el particular se han ido formulando, teniendo en

consideración lo dispuesto en el acta de julio de 2.020(número 5 del periodo de consultas) con la mediación de la Dirección General de Trabajo, representada en este proceso por D^a Mariola, Directora General de Trabajo, y D. Rafael, vocal asesor de dicha Dirección General, tras las reuniones de mediación mantenidas entre las 11:00 y las 22:30 horas del día 29 de julio y entre las 10:00 y las 14:30 horas del día 30 de julio de 2.020, este acuerdo se basa en la renuncia por parte de la empresa a los despidos y su sustitución por medidas basadas en la voluntariedad, y otras de carácter coyuntural, conforme al procedimiento establecido al efecto por el Estatuto de los Trabajadores.

MEDIDAS ACORDADAS PARA EVITAR EL DESPIDO COLECTIVO.

1) Adscripciones voluntarias.-

Todos los trabajadores, de los centros afectados por el periodo de consultas, podrán acogerse desde la comunicación final del periodo de consultas a la autoridad laboral, y hasta el 31 de agosto de 2.020, a una adscripción voluntaria con una indemnización de 30 días por año de servicio durante los doce primeros años antigüedad. Para antigüedades superiores a doce años, se abonará, los primeros doce años a razón de 30 días de salario por año de servicio y el resto de antigüedad, a razón de 20 días de salario por años de servicio con un límite de 18 mensualidades.

Estas adscripciones tendrán las siguientes excepciones:

- a) Personal perteneciente a los servicios de Telefónica (1002 y 1004) a nivel de Teleoperador/Especialistas y Gestores;
- b) Trabajadores mayores de 50 años.

De entenderse necesario, las partes firmantes de este acuerdo podrán ampliar el plazo para la adscripción a esta medida más allá de la fijada en el apartado anterior.

El máximo de personas que pueden sumarse a esta posibilidad es de 352. De alcanzarse dicho número antes de la fecha fijada como plazo máximo para la adscripción, no se admitirán más solicitudes.

2) Compromiso de no realización de despidos colectivos.

La empresa se compromete a no iniciar despidos colectivos antes del 31 de julio de 2.021.

En este sentido, si durante el periodo afectado por este compromiso las circunstancias de la empresa así lo exigieran, la empresa no efectuará despido colectivo alguno, procediendo de ser necesario a la tramitación del correspondiente expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).

En caso de incumplimiento del compromiso previsto en este apartado, la empresa deberá abonar, como mínimo una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el límite de 42 mensualidades a los eventuales despidos que se efectúen en el ámbito de dicho incumplimiento. "

QUINTO.- Obra en los descriptores 41 y 42 la comunicación de la finalización con acuerdo del periodo de consultas tanto a la RLT como a la Autoridad Laboral.

SEXTO.- Damos por reproducido cuanto obra en el informe técnico aportado por la empresa en el periodo de consultas respecto de la situación económica, productiva y organizativa de la empresa".

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada del sindicato

Confederación General del Trabajo (CGT), siendo admitido a trámite por esta Sala.

Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar que se declare la improcedencia del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 30 de noviembre de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- La controversia suscitada en este recurso de casación ordinario radica en determinar si el acuerdo alcanzado por Digitex Informática SL con la mayoría de los representantes de los trabajadores en fecha 5 de agosto de 2020 es ajustado a derecho.

Digitex Informática SL realizó un periodo de consultas en el seno de un despido colectivo, el cual culminó con un acuerdo en el que la empresa renunció a los despidos y los sustituyó por medidas voluntarias y otras de carácter coyuntural.

El sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda de despido impugnando dicho acuerdo. La sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 14 de marzo de 2022, procedimiento 308/2020, desestimó la demanda, declarando ajustado a derecho el despido colectivo.

2.- La parte actora interpuso recurso de casación ordinario con dos motivos.

a) El primero, amparado en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), denuncia la infracción de los arts. 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), así como de los arts. 3, 4, 5 y 7 del Real Decreto 1483/2012.

b) El segundo, formulado con el mismo amparo procesal, denuncia la infracción de los arts. 51 y 53 del ET.

3.- La empresa Digitex Informática SL presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita la confirmación de la sentencia recurrida. El Ministerio Fiscal emitió informe interesando la desestimación del recurso.

1.- El primer motivo del recurso se centra en la documentación aportada por la empresa en el periodo de consultas. El art. 51.2 del ET dispone:

"[...] La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan [...]"

2.- Los arts. 4.2, 4.3, 4.4 y 5.2 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, establecen:

"Art. 4.2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos [...]."

Art. 4.3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales,

de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

Art. 4.4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Art. 5.2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado."

3.- La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 16 de marzo de 2022, recurso 265/2021, compendia la doctrina sobre la aportación de documentación en el periodo de consultas:

"b) La información se configura así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas.

c) Se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas lo que implica que no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada. Y se refiere a la "trascendencia" de la documental, porque se entiende que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 [el empresario "deberá aportar"], así como del 124 LRJS [se "declarará nula la decisión extintiva" cuando "no se haya respetado lo previsto" en el art. 51.2 ET, conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando "el empresario no haya ... entregado la documentación prevista" en el art. 51.2 ET, de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor "ad solemnitatem", y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen "intrascendentes" a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET]; con lo que no se hace sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [art. 63.2 LRJ y PAC] e incluso en la normativa procesal [art. 207.c) LRJS].

e) Tanto la Directiva 98/59 como el artículo 51.2 ET obligan al empresario a proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación a las medidas extintivas que pretenden adoptar;

información que se refiere no sólo a las causas justificativas, sino que alcanza a todos los aspectos del proyecto de despido que se propone llevar a cabo, de suerte que existe un principio de plenitud informativa al que debe atenerse el empresario para facilitar un correcto desarrollo del período de consultas. Desde esta perspectiva, las previsiones de la norma reglamentaria (RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.) obligan a que la empresa aporte a los representantes de los trabajadores toda la documentación que exigen los artículos 3 a 5 del citado Reglamento. Ahora bien, ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.

f) Ello aboca a examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; es decir el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección del despido colectivo por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas (STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013)."

1- En este primer motivo, la parte recurrente desarrolla los siguientes argumentos:

a) La memoria y el informe técnico se presentaron en un solo documento.

b) En la memoria no se examina ningún dato del grupo de empresas: no se ha analizado si hay un traspaso de negocio entre las empresas del grupo.

c) No concurre la razonabilidad, proporcionalidad y justificación de la medida acordada. Esta alegación se reitera en el siguiente motivo del recurso, por lo que se examinará junto con él.

d) Se ha alegado como causa la situación del COVID-19, por lo que debe declararse la nulidad de la medida. Este argumento se examinará también con el siguiente motivo.

2.- En cuanto a la alegación de la parte recurrente relativa a que se ha presentado un único documento que contiene la memoria y el informe técnico, el art. 4 del Real Decreto 1483/2012 se titula: "Documentación en los despidos colectivos por causas económicas". En ese precepto se diferencia:

a) El art. 4.2 especifica cuál es la documentación necesaria "[p]ara la acreditación de los resultados alegados por la empresa".

b) El art. 4.3 establece que, "[c]uando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas [...] Asimismo, deberá presentar un informe técnico".

c) El art. 4.4 prevé que, "[c]uando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas".

3.- Los supuestos en los que, además de la memoria explicativa, se debe presentar un informe técnico, son la

previsión de pérdidas y las causas técnicas, organizativas o de producción.

En la presente litis, el despido colectivo no se ha declarado ajustado a derecho por esas causas sino porque la empresa acreditó pérdidas constantes desde el año 2016, que se agravaron en el año 2019, inmediatamente anterior al despido. La existencia de pérdidas actuales constituye un supuesto en el que no es necesario el informe técnico.

La empresa presentó la memoria explicativa y entregó los documentos solicitados por la parte social, habiéndose trasladado a los representantes de los trabajadores la documentación suficiente y relevante para que las consultas pudieran producirse correctamente y para justificar la realidad de la situación empresarial, lo que conduce al fracaso de este motivo.

En segundo lugar, la parte recurrente sostiene que la memoria no examina dato alguno relativo al grupo de empresas. Esta parte procesal argumenta que no se ha analizado nada relativo al grupo mercantil: no se ha constatado si hay traspaso de negocio entre empresas del grupo que, sin ser fraudulento, impida amparar un despido colectivo.

El informe del Ministerio Fiscal explica que la parte recurrente introduce una cuestión novedosa al referirse a la existencia de un grupo empresarial.

En el escrito de demanda no constaba referencia alguna al grupo de empresas. La única mención aparecía en un otrosí, en el que solicitaba que por la Audiencia Nacional se requiriese a la empresa demandada para que aportase los datos individualizados y detallados de las operaciones financieras vinculadas con empresas del grupo.

En la ratificación de la demanda en el juicio oral se manifestó por la parte actora que el informe BDO (un informe emitido por la empresa BDO Abogados y Asesores Tributarios SLP) establece elementos que deberían ser objeto de análisis: la existencia de una financiación sindicada distribuida entre las empresas del grupo y unas facturaciones de licencias de software, desconociendo si se hicieron a precios de mercado, mencionando una externalización desde la propia empresa principal a otras empresas del grupo. En ningún momento solicita la nulidad del acuerdo por insuficiencia de la documentación aportada por la empresa en relación con la existencia de un grupo de empresas, por lo que se trata de una cuestión nueva suscitada en casación, lo que impide su examen. Debemos añadir que en el inalterado relato fáctico de instancia no consta mención alguna a la existencia de un grupo de empresas, sin que la parte recurrente alegue que la sentencia recurrida incurre en incongruencia omisiva, lo que obliga a desestimar este motivo.

1.- En el siguiente motivo del recurso se alega que no se han probado las causas justificativas del despido colectivo.

La parte recurrente incurre en el rechazable vicio procesal de la llamada "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", defecto que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida (sentencia del TS de 14 de mayo de 2020, recurso 214/2018 y las citadas en ella). Este motivo debe resolverse con sujeción al inalterado relato fáctico de instancia.

2.- La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 8 de noviembre de 2017, recurso 40/2017, reitera la doctrina jurisprudencial que sostiene que, "cuando el procedimiento de despido colectivo finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudieren haber formulado, legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva en favor del reconocimiento de su eficacia vinculante. Dicha

doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014), en las que se establece que "... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos".

3.- En cuanto a las causas económicas, la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del TS de 14 de noviembre de 2017, recurso 17/2017, explica que "La justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos: 1º) Acreditar la existencia de una situación económica negativa; 2º) Establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y 3º) Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad".

4.- La sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del TS de 25 de septiembre de 2018, recurso 43/2018, sostiene que, "además de probar la concurrencia de la causa económica, técnica o productiva, debe acreditarse que la entidad de la misma justifica el número de extinciones contractuales que se ha acordado, esto es que la medida es adecuada y proporcionada al fin perseguido. El que la medida concreta quede al arbitrio del empresario y el que su criterio no pueda ser suplido por los Juzgados y Tribunales que no pueden realizar un juicio de valor sobre ella para determinar si es la mejor, juicio de optimización, no quiere decir que la decisión empresarial, probada la causa, escape a todo control judicial, por cuanto los órganos judiciales pueden realizar, como ya dijo esta Sala en su sentencia de 27-1-2014 (R.O. 100/2013), un juicio sobre la racionalidad de la misma, para determinar si son ajustadas a la situación existente o desproporcionadas por excesivas. Ello requerirá ponderar todas las circunstancias concurrentes para hacer un juicio sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida tomada que será confirmada si es razonable [...] Es, pues, al juez, a quien corresponde apreciar la concurrencia de una causa real y verosímil que, por ser justa, esto es, por ajustada a la razón, legitima la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, dentro de los parámetros normativos que le ha otorgado el legislador, en el ejercicio de las competencias que la Constitución le ha atribuido (art 35.2 CE)".

5.- La sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del TS de 20 de junio de 2018, recurso 168/2017, argumentó que "si bien el control judicial de las medidas adoptadas por el empresario tras un PDC comporta un test de "proporcionalidad" -canon de constitucionalidad- a desarrollar en las tres fases de "adecuación" [idoneidad de la medida adoptada para conseguir el fin pretendido], de "necesidad de la medida" [por no existir otra más moderada para conseguir el mismo fin con igual eficacia] y de "ponderación" [de todos los derechos en juego y todas las circunstancias concurrentes] (SSTS (SSTS -Pleno- 15/04/14 -rco 136/13-, asunto "Gesplan"; 25/06/14 -rco 165/13-, asunto "Teltech"; y 20/10/15 -rco 172/14-, asunto "Tragsa"), no lo es menos que no corresponde a los Tribunales fijar la precisa "idoneidad" de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su "oportunidad" en términos de gestión empresarial (STS 27/01/14 -rco 100/13-, asunto "Cortefiel"; y de Pleno, SS 15/04/14 -rco 136/13-, asunto "Gesplan"; 23/09/14 -rco 231/13-, asunto "Agencia Laín Entralgo"; y 20/10/15 -rco 172/14-asunto "Tragsa"), sino que se debe limitar a excluir "en todo caso, como carentes de "razonabilidad" y por ello ilícitas, aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan

patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores."

1.- En la presente litis, se ha acreditado que la empresa demandada ha sufrido "pérdidas constantes desde el año 2016, pasando de registrar un resultado neto positivo por importe de 1,6 millones de euros en el ejercicio 2015 a pérdidas por importe de 2,9 millones de euros en el ejercicio 2019, esto es, una caída del 282,6%, siendo el coste de personal el que más ha influenciado en tal resultado [...] debiendo destacarse que igualmente se acredita la pérdida de una importante contrata en fecha 30-6-2.020."

En consecuencia, Digitex Informática SL sufrió pérdidas reiteradas en el tiempo, que se agravaron antes del despido colectivo, lo que evidencia la concurrencia de una situación económica negativa, causada principalmente por el coste de la plantilla, razón por la cual la empresa realizó ajustes de personal, debiendo concluir que el acuerdo alcanzado por la empresa con los representantes de los trabajadores, es una medida razonable en atención a las graves circunstancias concurrentes, existiendo causas reales y verosímiles que legitiman la decisión empresarial, sin que se trate de una medida que traiga causa de la pandemia causada por el COVID-19.

2.- A la luz de los citados extremos, de conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos concluir que concurren causas económicas justificativas del acuerdo alcanzado por Digitex Informática SL con la mayoría de los representantes de los trabajadores en fecha 5 de agosto de 2020, por lo que debemos desestimar el recurso de casación ordinario, confirmando la sentencia recurrida. Sin condena al pago de costas (art. 235 de la LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo, confirmando la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 14 de marzo de 2022, procedimiento 308/2020. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.