

Roj: SAN 4791/2013

Id Cendoj: 28079240012013100202

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Nº de Recurso: 293/2013

Nº de Resolución: 203/2013

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: MANUEL FERNANDEZ-LOMANA GARCIA

Tipo de Resolución: Sentencia

## SENTENCIA

Madrid, a diecinueve de noviembre de dos mil trece.

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 0000293/2013 seguido por demanda de Leonor RTE. TRABAJADORES VALMESA (Letrado Jesús Francis Molinera Mateos); Baldomero RTE. L. TRABAJADORES DE VALMESA (Letrado Jesús Francis Molinera Mateos); Francisco RTE. L. TRABAJADORES VALMESA (Letrado Jesús Francis Molinera Mateos); Olegario RTE. L. TRABAJADORES VALMESA (Letrado Jesús Francis Molinera Mateos) contra VALORACIONES MEDITERRANEO SA (Letrado Manuel Fuster Ruiz De Apodaca); sobre impugnación despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. **MANUEL FERNANDEZ-LOMANA GARCIA**

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 4 de Julio de 2013 se presentó demanda por Leonor RTE. TRABAJADORES VALMESA; Baldomero RTE. L. TRABAJADORES DE VALMESA; Francisco RTE. L. TRABAJADORES VALMESA; Olegario RTE. L. TRABAJADORES VALMESA contra VALORACIONES MEDITERRANEO SA; sobre impugnación despido colectivo

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 5 de Noviembre de 2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes 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: -De 49 despidos propuestos se redujeron a 46 pero posteriormente se sacaron a 11 trabajadores. -De los trabajadores despedidos, 21 han demandado y 14 se han conciliado pagando 27 días. -Del listado de la demanda 12 no están afectados por el ERE; 6 han aceptado conciliación. -Las posiciones en consulta fueron diferenciados a uno se les hacía sobre despido y a otros sobre retribuciones. -En acta 3 manifiestan se aporta informe pericial y dice que solo se notifica a clientes del letrado. -Ha habido beneficios pero una reducción de 2058.463 euros en los 3 últimos trimestre. -La empresa compro inmuebles cuando era más rentable que alquilar. -Se han vendido inmuebles en Barcelona y Badajoz y en consulta se puso a disposición los ingresos obtenidos. -Se han puesto en venta todo el patrimonio. -El flujo para 2013-2017 es de -2,6 millones. -El margen bruto es cercano al 0%. -El fondo de maniobra es negativo. -La empresa ha iniciado un plan de financiación no terminado. -El coste de personal en 2012 alcanzo un 44% frente al 26% del sector. -Las perdidas de grupo fueron de -108.000 euros y los de la empresa 36.000 de beneficios y en la negociación se han hecho ofertas. -Se ofertaron pagos por los 300.000 y 200.000 euros que se obtuvieron por la venta de edificios en Barcelona y Badajoz. -Se ofreció garantía real. -Se siguieron

haciendo ofertas después. -Se aporta informe financiero. **QUINTO.** - Son hechos conformes: -Desde 2008 no se han comprado inmuebles. -Ha habido reducción de ingresos del 64%. De 27 millones en 2007 a 9.700.000 en 2012. -Que los inmuebles están gravados por créditos. -El 19.4 se notifica, la primera reunión es el 25.4 y se cierra el 22.5 de común acuerdo.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El 19 de abril de 2013 la empresa VLAMEZA comunicó a la representación de los trabajadores el inicio de un periodo de consultas con el fin de proceder a la realización de un despido colectivo. A la comunicación se adjuntaba información indicado que la causa del despido era económica. Que los ingresos desde el año 207 al 2013 había pasado de 27.057.101,59 # a 9.726.865,31 #; el número de tasaciones de 86.454 a 35.605 y los resultados del ejercicio de 1.195.440,61 # a 36.431,70 #. Se aportaban también datos de los tres últimos trimestres de los años 2011 y 2012. En concreto, para 2012 el trimestre julio/septiembre arrojaba unos ingresos de 1.983.193,78 # y 7.258 tasaciones -en el trimestre anterior 2.589.380,46 # y 9.466 tasaciones-; el trimestre octubre/diciembre 2.591.138,68 # y 9.735 tasaciones -en el trimestre anterior 3.196.773,88 # y 10.160 tasaciones-; y el primer trimestre de 2013 (enero/marzo) 2.095.228,23 # y 8.872 tasaciones -en el trimestre anterior 2.851.869,77 # y 8.872 tasaciones-.

Por lo demás se acompañaba documentación contable: cuentas anuales auditadas de los años 2008 a 2011 y provisionales de 2012 e informe financiero 2008/2012 y plan de negocio 2013/2017. Se especificaban los trabajadores afectados: un total de 49, luego identificados en el Anexo. Se indicaba que las extinciones se producirían en junio de 2013. También se indicaban los criterios de selección. Se proponían, además, medidas de reducción salarial que oscilaban en pérdidas de entre un 1 a un 12,50 % según la cuantía de la retribución.

**SEGUNDO.** - Los trabajadores designaron representantes *ad hoc* para la negociación y el día 25 de abril se produjo la primera reunión -el 22 de abril se había entregado a los representantes de los trabajadores la documentación-.

En la reunión la empresa ofreció la indemnización legal -20 días por año con un máximo de 12 mensualidades y, por falta de liquidez, su pago en 24 mensualidades. Y ofreció también movilidad funcional para minorar el alcance de los ceses. Los trabajadores realizaron contraofertas y, en materia de indemnizaciones, pidieron 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades hasta febrero de 2012 y 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades a partir de dicha fecha.

**TERCERO.-** La segunda reunión tuvo lugar el 29 de abril de 2013. La empresa ofreció 23 días por año con un máximo de 12 mensualidades a pagar en 24 meses y un listado de posibilidades de movilidad que podrían paliar el número de ceses. Se discutieron diversos puntos -número de despidos, movilidad, etc.- y, en materia de indemnizaciones, los trabajadores redujeron su pretensión pasando de 45 a 40 días, con el límite de 24 mensualidades. Más adelante los trabajadores matizaron que aceptarían 45 a 40 días hasta febrero de 2012, 33 días desde dicha fecha y, en todo caso, con un tope de 24 mensualidades. Se debatió sobre la externalización de servicios que la empresa pretende realizar.

**CUARTO.-** La tercera reunión se realizó el 7 de mayo de 2013. En ella los trabajadores hicieron entrega de un informe externo sobre la situación de la empresa. Se indicó que los trabajadores afectados no aceptarían la movilidad geográfica -con excepción de uno de ellos- propuesta por la empresa; algunos, sin embargo, si aceptarían la movilidad funcional. Se discutió sobre la reducción salarial, voluntariedad, y otras cuestiones. En materia de indemnizaciones la empresa insistió en que no podía subir su oferta de 23 días. Pero propuso mejorar el plazo de pago vinculándolo a la venta de inmuebles: si se vendían inmuebles los 24 meses de plazo se reducirían al adjudicar el 50% de lo obtenido por la venta al pago de las indemnizaciones. Se entregaron a los trabajadores datos sobre la situación de la tesorería de la empresa. Los trabajadores no aceptaron la oferta, pues con el aplazamiento, en su opinión, se empeoraban las condiciones legales. La representación de la empresa sostuvo que es solvente, pero carece de liquidez. Indicó que el coste de las indemnizaciones suponía unos 600.000 # y que la empresa tenía pendiente de cobro la suma de 1.580.000 # de los clientes, debiendo afrontar pagos -sin contar las indemnizaciones- de 2.300.000 #. Se entregó documentación relativa a la tesorería.

**QUINTO.-** La cuarta reunión se celebró el 14 de mayo de 2013. Los trabajadores informaron de algunos trabajadores que aceptarían las condiciones ofrecidas por la empresa en materia de movilidad y salarios. La empresa refutó el informe económico aportado por los trabajadores. La empresa ofreció reducir el número de despidos (7 despidos menos) y llegó a ofrecer 25 días por año, con un máximo de 12 mensualidades y

manteniendo los 24 meses de pago. Realizando concretas ofertas en relación con algunas de las formuladas por los trabajadores. Los trabajadores se mostraron contrarios al ajuste salarial y ofrecieron 35 días por año, con un máximo de 20 mensualidades, pero sin aplazamiento. Los trabajadores, manifiestan que son conscientes de la posible falta de liquidez de la empresa, pero "quien puede solucionar este problema de liquidez es la empresa (préstamos de bancos, ampliación de capital, etc.)". La empresa expuso sus razones y en relación con la indemnización, insistió en la necesidad del aplazamiento.

**SEXTO.-** El 20 de mayo de 2013 se celebró la quinta reunión. La representación de los trabajadores dio traslado a la empresa de las aceptaciones y rechazos de los concretos trabajadores afectados sobre las ofertas de la empresa. La mayoría de las respuestas fueron negativas o condicionadas. Tras examinar las ofertas la empresa redujo a 39 los despidos. La empresa realizó un resumen de los resultados en la negociación y ofreció: una indemnización de 27 días por año, con un límite de 12 mensualidades. Insistió en el pago fraccionado en 24 meses, si bien indicó que la oficina de Barcelona estaba a la venta y que esperaban obtener unos ingresos de unos 300.000 # que, una vez efectuada la venta, se comprometían a destinar al abono de las indemnizaciones. Y se propuso retrasar pagos no esenciales que enumeró. Con tales datos la empresa calculaba que si se vendía la oficina de Barcelona el pago de las indemnizaciones podría realizarse en 15 meses y, con el retraso de los otros gastos, quedaría reducido a 9 meses. Asimismo, ofreció reducir los despidos a 36. Se mantuvo la reducción salarial de entre un 1 y un 12,5%-, pero se ofreció un bonus con cargo al 20% de los beneficios. Se ofreció constituir una garantía real, hipoteca, para garantizar el pago de las indemnizaciones. Los trabajadores por su parte, aceptaron 30 días por año, con un máximo de 18 mensualidades y pago inmediato. Aceptaron en parte los recortes salariales. No aceptaron la garantía real ofrecida y el pago aplazado. La empresa dijo no poder ofrecer un avala bancario como garantía, pero señaló que el inmueble ofrecido como garantía estaba tasado en 3.022.000 #, si bien se encontraba hipotecado por 2.000.000 #.

**SEPTIMO.-** El 27 de mayo de 2013 se realizó la séptima reunión. Tras resumirse las ofertas y contraofertas, la reunión se cerró sin acuerdo.

**OCTAVO.-** De la documentación presentada se infiere que durante las primeras 18 semanas de 2013 el saldo cobro-pagos fue de -92.599,46 #. No obstante, se obtuvieron mediante enajenaciones de elementos patrimoniales y financieros, 178.604,23 #, por lo que el saldo final positivo fue de 86.004,77 #. La empresa presentó documentación de la totalidad de sus cuentas bancarias. Y, presentó un resumen y documentación de los pagos pendientes: 949.343,93 # de impuestos; 360.194,60 # de cesiones/comisiones; 128.139,68 # a bancos y entidades financieras; 367.705,56 # de gastos de personal; y 517.000# a profesionales independientes -el concepto comisiones hace referencia a la necesidad de abonar una comisión a las entidades que les encargan tasaciones-.

**NOVENO.-** La empresa ha vendido dos inmuebles en Badajoz y Barcelona, dedicando parte de lo obtenido al pago de las indemnizaciones por despido.

**DECIMO.-** La Inspección de Trabajo emitió su informe el 9 de agosto de 2013.

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 2, g 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 acuerdo 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:

- 1.- El hecho primero se infiere del documento obrante en la descripción 27.
- 2.- El hecho segundo a séptimo se infiere del documento obrante en la descripción 29, donde consta descrito con detalle la totalidad del proceso negociador, damos por reproducidas dichas actas.
- 3.- El hecho octavo se infiere del documento en la descripción 43.
- 4.- El hecho noveno se obtiene de los documentos en las descripciones 44 a 48.
- 5.- El informe, hecho décimo, de la Inspección de Trabajo obra en la descripción 55.

**TERCERO.-** Se articuló por la empresa la excepción de falta de legitimación activa sosteniendo que ha conciliado varios despidos con los trabajadores, lo que deslegitima a los representantes de los trabajadores que han formalizado la demanda. En realidad los trabajadores demandantes no son "representantes legales" de los trabajadores, sino representantes *ad hoc* - como se infiere del documento en la descripción 29-. Si bien, uno de ellos, D. Daniel , fue posteriormente elegido como delegado de personal en el centro de Valencia.

El argumento de la empresa puede resumirse es que 12 de los trabajadores que les eligieron o conciliaron los ceses o no han resultado afectados por el despido. Pero, tal forma de razonar es incorrecta. En efecto, la SAN de 13 de mayo de 2013 (Rec. 89/2013 ) no dudó en reconocer legitimación activa a la comisión *ad hoc* para impugnar el despido colectivo. Sin que la condición de representantes de los trabajadores se pierda por el hecho de que alguno de los electores concilie a título individual su despido o no se vea finalmente afectado por el Convenio. La excepción debe, por lo expuesto rechazarse.

**CUARTO.-** Sostienen los trabajadores que no hubo voluntad de negociar. Centran su argumento en la postura de la empresa en abonar la indemnización en un plazo de 24 meses, cuando según disposición legal expresa el abono debe efectuarse de forma inmediata, de conformidad con lo establecido en el art. 53.1 del ET . De aquí infieren que no existe voluntad negociadora, pues al realizar este ofrecimiento, la empresa sabía que los representantes de los trabajadores no podían aceptar el acuerdo.

Es cierto que el art. 53.1.b) del ET establece que el trabajador tiene derecho a que, simultáneamente a la entrega de la carta de despido, se ponga a su disposición una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. No obstante, omiten los trabajadores, que el mismo artículo dispone que cuando se el despido obedece a causas económicas, "y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización", el empresario, haciéndolo constar, podrá, por excepción, no poner a disposición la indemnización, sin perjuicio del trabajador a exigir su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

La jurisprudencia ha sostenido que la empresa puede no poner a disposición la indemnización cuando existe una situación de "falta de liquidez", habiéndose razonado que la carga de acreditar tal extremo corresponde a la empresa, en aplicación del principio de facilidad probatoria - STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003 )- y que si la empresa aporta indicios o elementos de juicio suficiente al efecto, su decisión de no abonar la indemnización está justificada - STS de 21 de diciembre de 2005 (Rec. 5470/2004 )-.

Debemos aplicar esta doctrina a un supuesto en el que colectivamente se está negociando un despido colectivo. Pues bien, la empresa ha justificado de forma razonable la falta de liquidez suficiente para abonar en un solo acto la totalidad de las indemnizaciones. En efecto, basta con examinar la documentación aportada por la empresa y contenida en la descripción 43 para observar que la empresa no tenía liquidez suficiente para efectuar el pago de unas indemnizaciones cuya cuantía rondaba los 600.000 €. La empresa aportó incluso los saldos bancarios de cuyo examen se infiere que no tenía tal cantidad. Los trabajadores, según consta en el acta del día 14 de mayo de 2013 llegaron a manifestar que eran consciente de la falta de liquidez, pero que quien puede solucionar este problema de liquidez es la empresa (préstamos de bancos, ampliación de capital, etc.). La empresa ofreció garantizar con hipoteca el pago y, asimismo, ofreció vincular el pago a determinadas operaciones de venta y retraso en los pagos, reduciendo los 24 meses a 13 y 9 meses. Consta, además, que cuando se han vendido determinados inmuebles la empresa ha dedicado parte de lo obtenido al abono de las indemnizaciones por despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, acreditada la dificultad de liquidez, la posición de la empresa de ofrecer un aplazamiento en los pagos, con ofrecimiento de garantías y el abono de una indemnización superior, no puede considerarse irrazonable, ni contraria a lo establecido en el art. 53.1.b) del ET . Las dificultades de liquidez justifican que no se pactase el abono inmediato de la indemnización, y concurriendo tal justificación, el resto es una cuestión de ordenar negociadamente el abono de las cantidades. Ciertamente la posición de los trabajadores de rechazar tal oferta es sin duda legítima, pero de la oferta de la empresa en las condiciones descritas no puede inferirse que infringiese su deber de negociar de buena fe. Por lo demás, basta la lectura de las actas para verificar que la negociación, que no concluyó con acuerdo, fue extensa, razonable y en ella se facilitó toda la documentación requerida. Las reuniones se celebraron en las fechas que las partes fijaron de mutuo acuerdo.

**QUINTO.-** Entrando en el fondo del asunto, de la documentación aportada se infiere que concurre causa económica. En efecto, conforme a lo establecido en el art. 51 del ET : "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de

ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior". Pues bien, basta con la lectura del hecho probado primero, que se extrae de la documentación en la descripción 27, para concluir que se dan todos los requisitos exigidos por la norma, de hecho, tales datos no han sido rebatidos.

En realidad toda la argumentación de los trabajadores se basa en el contrainforme que se elaboró a su instancia y en argumentar que la empresa está externalizado el trabajo -lo que la empresa no niega, si bien le supone un coste inferior, por lo demás, no conocemos el alcance exacto de la externalización-.

Centrándonos en el examen del informe, iremos analizando sus argumentaciones:

1.- Se dice que la empresa tiene un ratio de solvencia. Por tal se entiende la capacidad de una empresa para pagar sus deudas. La empresa no niega tal extremo y afirma que, en efecto, tiene capacidad para pagar sus deudas. Pero ello no implica que la empresa no deba adaptar su plantilla a la situación de disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas. De hecho el flujo de caja o flujo de fondos - *cash flow* - es negativo y, por lo tanto, de no adoptarse medidas el ratio de solvencia podría ser negativo. Repárese en que conforme a la reforma no es necesario que la situación económica de la empresa sea negativa, siendo razonable el empleo de medidas que permitan, en lo posible, eludir dicha situación - SAN 11 de marzo de 2013 (Rec. 381/2012 )-.

2.- En cuanto a la liquidez, se dice que en 2012 -no en 2013 como hemos visto- fue alta. Pero tal situación fue debida a la venta de tres inmuebles, destinándose el ingreso a la realización de pagos, siendo la actual situación de liquides, cuando menos, delicada. Nos remitimos al efecto a lo razonado en el fundamento de Derecho anterior.

3.- Se dice que el resultado de la explotación fue positivo, la empresa no lo niega, pero matiza que ello fue debido a la venta de inmuebles, no a los ingresos por actividad que han disminuido de forma constante desde 2007.

4.- Razona que la empresa líder del sector se ha enfrentado a la crisis de forma diferente y con una reducción de personal menor. Ahora bien, comparar las medidas de una empresa con otra, no puede ser un término de comparación razonable, sencillamente porque las empresas son distintas y cada una de ellas tiene unas necesidades de gestión diferentes. Pero, en todo caso, la Sala no puede, ni debe controlar las decisiones de gestión de la empresa, las cuales son ejercitadas dentro del derecho a la libertad empresarial regulada en el art. 38 de la Constitución . Una empresa, en el ejercicio de su libertad de gestión, puede decidir disminuir costes de personal y otra adoptar una política distinta. Siempre que se opere en el marco de la legalidad, la opción por una u otra técnica de gestión es legítima. En todo caso, la empresa, en la descripción 49 aporta una comparativa, no con una empresa concreta, sino con el sector, y de ella resulta que en el año 2006 la media de coste de personal del sector estaba en un 11% y en VALMESA en un 25%; y en el año 2011 en un 26 y 49%, respectivamente.

5.- Se dice que el resultado neto ha sido positivo durante todos estos años. Es cierto, la empresa no lo niega, pero sostiene que de no adoptar medidas, corre el riesgo de que sea negativo, lo que resulta razonable atendida la evolución del mercado en el que opera y la disminución de sus "ventas".

6.- Sostiene que los beneficios netos de la empresa son inferiores a los del sector. Es decir, se está imputando a la empresa mala gestión por parte de su equipo directivo. Pero ya hemos indicado que la Sala no debe entrar a la valorar dicho extremo. No debemos enjuiciar si la gestión de la empresa ha sido o es la adecuada, sustituyendo al empresario en la toma de sus decisiones.

7.- Se critica la política de crecimiento de la empresa. Se dice que si no se hubiesen comprado inmuebles con un fuerte apalancamiento o endeudamiento, la empresa no estaría en su situación actual, pues parte de sus ingresos debe destinarlos al pago de la deuda. Es fácil vista la evolución del mercado, concluir hoy que la decisión no fue acertada, pero valorar su corrección, deberíamos estar al momento de la compra de los inmuebles y, en todo caso, no debemos analizar la corrección de la gestión.

8.- En cuanto al análisis del ingreso unitario, se dice que la empresa tiene margen para vender sus servicios a un mayor coste, pero se trata de una decisión de gestión empresarial, que la Sala no puede examinar. Como venimos diciendo, no podemos sustituir al empresario en sus decisiones de gestión económica.

9.- Es verdad que hay una ligera tendencia positiva en las tasaciones del último trimestre. La empresa razona que es de carácter estacional y que el periodo elegido es muy breve para sostener que existe un cambio en la tendencia del mercado: tiene razón, no se puede hacer una previsión razonable con tales datos, en contradicción con la tendencia detectada desde el año 2007.

10.- Se dice que la reducción de plantilla efectuada es muy alta, pero lo cierto es que la empresa sigue estando por encima de la media del sector, como vimos con anterioridad.

11.- Se dice que la reducción de plantilla guarda cierta incoherencia, pues se disminuye la plantilla informática, cuando se quiere potenciar dicho departamento. Pero estamos ante una decisión de gestión que la Sala no debe valorar, ni poseemos datos para valorar su corrección.

12.- Se compara el número de trabajadores en relación con los tasadores internos de la empresa líder del sector, ya hemos indicado que esta forma de proceder no es correcta.

13.- La discrepancia en las cuentas, obedece, el mismo perito de los actores reconoce esta posibilidad, a que la empresa ofrece los datos del grupo consolidado y los de VALMESA. No hay por tanto error contable, ni error en el Plan de Negocio.

14.- Se dice que las proyecciones no consideran escenarios más favorables, sin embargo, no se niega que las mismas sean razonables. Se pone énfasis en la posible venta de inmuebles, pero se trata de una posibilidad hipotética que la empresa valora con prudencia. Nada le puede ser reprochado por ello.

15.- Propone otras medidas alternativas. Pero no es función de la Sala sustituir las medidas decididas por el empresario en el ejercicio de su libertad de gestión por otras. El Tribunal no es un empresario. Lo que debemos analizar es la legalidad y la proporcionalidad de la medida. Encontrándose la decisión de la empresa dentro de los márgenes permitidos por la ley.

Por último, en cuanto a la alegación de externalización, la hemos considerado una medida legítima en nuestra SAN de 15 de julio de 2013 (Rec. 200/2013 ), pues al existir un "sobredimensionamiento de la plantilla, tanto cuantitativo como en términos de coste, que no se ajusta la caída de la demanda" es legítimo optar por la "externalización de los servicios....para conseguir un ahorro que compense las citadas pérdidas y caída de ventas y de ocupación".

Por todas estas razones, previa desestimación de la excepción de falta de legitimación activa, procede que desestimemos la demanda.

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

## FALLAMOS

Desestimamos la excepción de falta de legitimación activa articulada por la empresa. Desestimamos la demanda, promovida por Leonor RTE. TRABAJADORES VALMESA; Baldomero RTE. L. TRABAJADORES DE VALMESA; Francisco RTE L. TRABAJADORES VALMESA; contra la empresa VALORACIONES MEDITERRANEO SA, a la que absolvemos de las 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 000293 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.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ