

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO
SENTENCIA

Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez

Fecha Sentencia: 20/04/2015

Recurso Num.: CASACION 354/2014

Fallo/Acuerdo : Sentencia Desestimatoria

Votación: 15/04/2015

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

Reproducido por: Alp

Nota:

Despido colectivo en el grupo Coca Cola. Grupo de empresas constituido por la matriz Coca Cola Iberian Partners S.A. (CCIP) y las empresas Cobega Embotellador S.L.U., Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas S.A., Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas S.A., Refrescos Envasados del Sur S.A.U., Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas S.L., Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. y Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas S.A.U. Nulidad del despido por vulneración del derecho de huelga durante el periodo de consultas. Se entiende que existe la necesidad de consignar el importe de la condena en el despido colectivo declarado nulo. Contenido y alcance del escrito de impugnación eventual del recurso de casación, de conformidad con el artículo 211.1 LRJS. VOTO PARTICULAR

Recurso Num.: CASACION/354/2014

Ponente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez

Votación: 15/04/2015

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL
PLENO

Excmos. Sres.:

D. Jesús Gullón Rodríguez
D. Fernando Salinas Molina
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. Luis Fernando de Castro Fernández
D. José Luis Gilolmo López
D. Jordi Agustí Juliá
D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D. José Manuel López García de la Serrana
D^a. Rosa María Virolés Piñol
D^a. María Lourdes Arastey Sahún
D. Miguel Ángel Luelmo Millán
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Jesús Souto Prieto

En la Villa de Madrid, a veinte de Abril de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Iván Gayarre Conde, en nombre y representación de GRUPO COCA-COLA IBERIAN PARTNERS (CCIP), contra la sentencia de 12 de junio de 2014 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 79/2014 seguido a instancia de Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF),

Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG-UGT) y Federación Agroalimentaria de CC.OO. contra Coca Cola Iberia Partners, S.A., Cobega Embotellador, S.L.U., Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, S.A., Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A., Refrescos Envasados del Sur, S.A.U., Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L., Bebidas Gaseosas del Norte, S.A., Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A.U. sobre Impugnación de despido colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS representada por el Letrado D. Pedro Poves Oñate; FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE UGT, representada por el Letrado D. Enrique Aguado Pastor y FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC.OO, representada por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JESÚS GULLÓN RODRÍGUEZ**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG-UGT) y Federación Agroalimentaria de CC.OO se presentaron demandas sobre impugnación de despido colectivo de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en las que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, se terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare la nulidad del despido colectivo, y subsidiariamente no ajustada a derecho la decisión extintiva, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada. Se practicaron las pruebas con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto

TERCERO.- El día 12 de junio de 2014, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: <<Declarar la inadecuación del presente procedimiento para resolver las cuestiones relativas a la aplicación de la preferencia de permanencia de los representantes legales o sindicales de los trabajadores que han sido despedidos y a la eventual concurrencia de vicios en la formación de la voluntad de los trabajadores que aceptaron voluntariamente su inclusión en la lista de despedidos u otras medidas de movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Estimar las demandas acumuladas de la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Central Sindical Independiente y de

Funcionarios (CSIF) contra Coca Cola Iberian Partners S.A. (CCIP), Cobega Embotellador S.L.U., Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas S.A., Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas S.A., Refrescos Envasados del Sur S.A.U., Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas S.L., Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. y Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas S.A.U. sobre despido colectivo. Declarar la nulidad del despido colectivo recurrido y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando solidariamente a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos, con abono de los salarios dejados de percibir.>>.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

<<**PRIMERO**.- Cobega S.A. (COBEGA) se constituyó en Barcelona el 10 de agosto de 1951. Su objeto social es la fabricación, venta y distribución de bebidas refrescantes. Hasta el 31 de diciembre de 2012 poseía una concesión de The Coca-Cola Company para preparar y envasar bebidas en los envases autorizados por ésta y vender las mismas bajo las marcas establecidas, en el territorio de Cataluña, Aragón, Baleares y Canarias. En el año 2012 tenía un patrimonio neto de 827.532.000 euros, su cifra de negocios fue de 820.270.000, el resultado de explotación de 43.576.000 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 80.505.000 euros. La auditoría anual de 2012, igual que la de años anteriores, pone una salvedad consistente en que la memoria adjunta no incluye la información referente a las participaciones que ostentan los administradores y las personas vinculadas a ellos en sociedades cuyo objeto social es el mismo, análogo o complementario al desarrollado por la sociedad, ni la relativa a los cargos y funciones desempeñados en las mismas, ni se suministra de manera separada información sobre la remuneración de personal clave de la sociedad, tal como requiere la legislación vigente (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad, descriptor 173).- Tiene centros de trabajo en Barcelona (Esplugues de Llobregat), Girona, Huesca, Ibiza, La Palma, Lanzarote, Lleida, Menorca, Palma de Mallorca, Tacoronte, Tarragona y Zaragoza. Es propietaria de dos plantas industriales de embotellado, una sita en Barcelona y la otra en Palma de Mallorca (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- Como consecuencia de sus participaciones en sociedades dependientes, es sociedad dominante de un grupo de sociedades mercantil obligado a consolidar cuentas (memoria de la sociedad de 2012, descriptor 173). Las cuentas consolidadas de dicho grupo tienen en el informe de auditoría de 2012, como en años anteriores, la misma salvedad sobre falta de información en los mismos términos. En 2012 el patrimonio neto del grupo era de 1.090.528.000 euros, el importe de la cifra de negocios de 1.842.572.000 euros, el resultado de explotación de 116.084 euros y el resultado total antes de impuestos de 123.775.000 euros (cuentas anuales obrantes en el descriptor 174).- Grupo COBEGA está formado por 58 sociedades, centrando sus actividades en la producción y distribución de bebidas refrescantes licenciadas por The Coca-Cola Company y operando en 14 países. Es sociedad dominante de la embotelladora del territorio de Galicia, BEGANO, a la que después se hará referencia. Tiene igualmente acciones en CASBEGA Y NORBEGA, a lo que se hará referencia después también (página 34 del contrato de integración, descriptor 360). No obstante tiene muchas otras

actividades que, aunque estén relacionadas con la alimentación, no están vinculadas a las licencias de The Coca Cola Company. El 14 de junio de 2012 adquirió el 66,04% del capital social de Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. (BEGANO), pasando por ello a ser accionista único de la misma (resolución de la Comisión Nacional de la Competencia, descriptor 408). También adquirió en 2012 el 66,06% de la sociedad Gadisven S.A. Todo ello según resulta de la memoria anual de 2012 del grupo, descriptor 174.- **SEGUNDO.**– Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas S.A. (NORBEGA) se constituyó en Madrid el 6 de julio de 1955. Su objeto social es la fabricación, comercialización, distribución y venta de bebidas de extractos y productos alimenticios y sus ingredientes, tanto al por mayor como al detalle. En el año 2012 NORBEGA tenía un patrimonio neto de 109.758.300,90 euros, su cifra de negocios fue de 216.800.024,06 euros, el resultado de explotación de 16.625.608,38 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 50.837.967,35 euros. La auditoría anual de 2012, igual que la del año anterior, pone una salvedad consistente en que los administradores no facilitan información sobre operaciones con partes vinculadas porque, a pesar de ser legalmente obligatoria, consideran que es estratégica (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad y de la auditoría, descriptores 186 y 187).- Hasta el 31 de diciembre de 2012 poseía una concesión de The Coca-Cola Company para preparar y envasar bebidas en los envases autorizados por ésta y vender las mismas bajo las marcas establecidas, en el territorio de País Vasco, Navarra, Burgos, Cantabria y La Rioja (informe técnico, descriptor 196). Tiene centros de trabajo en Vizcaya (Galdácano), Burgos, Logroño, Madrid, Pamplona, San Sebastián, Santander y Vitoria. Es propietaria de una planta industrial de embotellado, sita en Vizcaya (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- Es una sociedad unipersonal siendo su único socio en 2011 Norinvest 2001 S.L., sociedad dominante de un grupo de sociedades mercantil, que presenta cuentas consolidadas, lo que exime a NORBEGA de consolidar. Norinvest 2001 se escindió en 2012 en tres nuevas sociedades limitadas, una de las cuales, Norinvest Iberia, recibió las participaciones de NORBEGA y de las demás empresas del grupo afectas al negocio Coca-Cola. Norinvest Iberia es sociedad dominante de un grupo de sociedades con sus acciones y participaciones en empresas afectas al negocio Coca-Cola, siendo ésta la que consolida cuentas en 2012. En el año 2012 el grupo Norinvest Iberia tenía un patrimonio neto de 164.928.000 euros, su cifra de negocios fue de 222.235.000 euros, el resultado de explotación de 12.324.000 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 14.551.000 euros (cuentas anuales consolidadas obrantes en el descriptor 188).- **TERCERO.**– Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas S.A. (COLEBEGA) se constituyó en Valencia en 1954 y se dedica a la fabricación y distribución de bebidas refrescantes, bajo concesión de las marcas de The Coca-Cola Company para la zona de Comunidad Valenciana, Albacete y Cuenca, así como a la gestión y administración de valores. La concesión de la marca venció en septiembre de 2012, pero fue prorrogada en el marco del proceso de reestructuración de las embotelladoras españolas (memoria de las cuentas consolidadas del grupo, descriptor 181 e informe técnico, descriptor 196). En el año 2012 COLEBEGA tenía un patrimonio neto de 186.971.763 euros, su cifra de negocios fue de 411.373.792 euros, el resultado de explotación de 20.596.492 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 76.630.121 euros. La auditoría

anual de 2012 pone dos salvedades a las cuentas anuales, una relativa a un proceso tributario en tramitación y la otra consistente en que no se recoge la información requerida por el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital, ni tampoco la relativa a las retribuciones de los miembros de la alta dirección (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad y de la auditoría, descriptores 182 y 183).- COLEBEGA tiene centros de trabajo en Albacete, Alicante, Castellón, Cuenca, Murcia y Valencia. Es propietaria de dos plantas industriales de embotellado, sitas en Alicante y Valencia (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- COLEBEGA es la sociedad dominante de un grupo de sociedades mercantil (grupo Colebega). Las cuentas anuales consolidadas del grupo de 2012 tienen varias salvedades en la auditoría, dos iguales las anteriormente mencionadas y otra relativa al cómputo en la cuenta de resultados de una dotación de 36.079.000 euros para reposición de inmovilizado (descriptor 184). En el año 2012 el grupo tenía un patrimonio neto de 186.563.879 euros, su cifra de negocios fue de 414.342.342 euros, el resultado de explotación de 22.918.747 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 76.658.096 (cuentas anuales consolidadas obrantes en el descriptor 181).- **CUARTO.-** Refrescos Envasados del Sur S.A.U. (RENDELSUR) se constituyó en Sevilla el 12 de septiembre de 1996 como sociedad anónima, como consecuencia de la fusión de tres compañías embotelladoras. Su objeto social consiste en la fabricación, venta y distribución de jarabes y bebidas, bajo concesión exclusiva de las marcas de The Coca-Cola Company para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, la provincia de Ciudad Real y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, así como la gestión y administración de valores. En el año 2012 RENDELSUR tenía un patrimonio neto de 137.720.907,20 euros, su cifra de negocios fue de 502.878.282,25 euros, el resultado de explotación de 32.254.041,37 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 30.328.310,51 euros. El informe de auditoría eleva reservas al cómputo en la cuenta de resultados de la dotación de un fondo de reposición de inmovilizado por valor de 39.373.316,28 euros y a la omisión de la información exigida por los artículos 229.2 y 260.9 y 10 de la Ley de Sociedades de Capital (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad y de la auditoría, descriptores 189 y 190).- RENDELSUR tiene centros de trabajo en Almería, Badajoz, Cáceres, Cádiz (Chiclana), Ciudad Real, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Motril y Sevilla. Es propietaria de dos plantas industriales de embotellado, sitas en Sevilla y Málaga (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- Era sociedad dominante de un grupo de sociedades mercantil formado por la sociedad dependiente Sociedad Andaluza de Investigación de Salud S.L.U. y por la sociedad asociada Lusobega S.L., dedicada también a la fabricación y comercialización de bebidas refrescantes. No constan cuentas consolidadas del ejercicio 2012, habiéndolas formulado en 2011 (descriptor 165). En la memoria de RENDELSUR del año 2012 (descriptor 189), nota 8.1, página 22, se explica que en febrero de 2012 se llevó a cabo la enajenación de la participación mantenida por la sociedad en la Sociedad Andaluza de Investigación de Salud S.L.U. Quedaría por ello la participación en la empresa asociada Lusobega S.L.; dedicada a la fabricación y comercialización de bebidas refrescantes, de la cual posee un 25,50% de las participaciones, con un valor en libros de 6.212.964,60 euros.- **QUINTO.-** Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas

S.L. (CASBEGA) se constituyó el 26 de noviembre de 1952 y tiene domicilio social en Madrid. Su objeto social es la fabricación, importación, exportación, comercialización, distribución y venta de bebidas y productos alimenticios, tanto al por mayor como al detalle, a través de cualquier sistema de distribución y venta, así como la gestión y administración de valores. En el año 2012 CASBEGA tenía un patrimonio neto de 235.854.375,87 euros, su cifra de negocios fue de 542.293.715,65 euros, el resultado de explotación de 31.058.484,12 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 45.422.805,59 euros. La auditoría anual de 2012, igual que la del año anterior, pone una salvedad consistente en que la memoria no incluye información de las actividades realizadas, por cuenta propia o ajena, ni acerca de las participaciones y cargos desempeñados por los administradores en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por CASBEGA según lo establecido en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad y de la auditoría, descriptor 177).- CASBEGA poseía una concesión de The Coca-Cola Company para preparar, envasar y comercializar bebidas de las marcas de dicha empresa a partir de los jarabes suministrados por la misma, en el territorio de Castilla y León, menos León y Burgos, Ciudad Real, Madrid, Toledo y Guadalajara (memoria de las cuentas anuales de 2012, descriptor 177 e informe técnico obrante en descriptor 196). Tiene centros de trabajo en Alcázar de San Juan, Aranda de Duero, Aranjuez, Ávila, Guadalajara, Guadarrama, Madrid, Salamanca, Segovia, Talavera, Toledo, Valladolid y Zamora. Es propietaria de una planta industrial de embotellado, sita en Madrid-Fuenlabrada (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- Es la sociedad dominante de un grupo de sociedades mercantil, del que forman parte cuatro sociedades dependientes y tres asociadas. En el año 2012 el grupo CASBEGA tenía un patrimonio neto de 226.482.383,05 euros, su cifra de negocios fue de 549.047.260,68 euros, el resultado de explotación de 31.333.164,63 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 35.733.220,63 euros. En el informe de auditoría se hacen las mismas salvedades respecto a falta de información que en el informe de auditoría de la sociedad dominante (cuentas anuales consolidadas obrantes en el descriptor 176).- Con efectos de 1 de enero de 2013 la sociedad CASBEGA se escindió en tres sociedades distintas, una sociedad limitada que mantiene la denominación social y dos sociedades de gestión y administración de valores, Bega Inmuebles S.L. y Bega Cartera S.L.. La nueva sociedad limitada CASBEGA recibe todo el negocio relacionado con las marcas de The Coca-Cola Company, acciones y participaciones de las sociedades y los demás activos y pasivos afectos al negocio Coca-Cola en España, Andorra y Portugal. La escisión, según se hace constar en la memoria, tiene por objeto la reestructuración con el resto de embotelladores del territorio nacional, Portugal y Andorra (memoria de las cuentas anuales 2012, descriptor 177).- **SEXTO.-** Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. (BEGANO) se constituyó en A Coruña el 6 de junio de 1959. Su objeto social es la fabricación, venta y distribución de bebidas refrescantes, así como la gestión y administración de valores. Hasta el 31 de diciembre de 2012 poseía una concesión de The Coca-Cola Company para preparar y envasar bebidas en los envases autorizados por ésta y vender las mismas bajo las marcas establecidas, en el territorio de Galicia. En el año 2012 BEGANO tenía un patrimonio neto de 75.187.061 euros, su cifra de

negocios fue de 171.877.439 euros, el resultado de explotación negativo en 27.512 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 5.870.223 euros. La auditoría anual de 2012, igual que la de años anteriores, pone una salvedad consistente en que la memoria adjunta no incluye la información referente a las participaciones que ostentan los administradores y las personas vinculadas a ellos en sociedades cuyo objeto social es el mismo, análogo o complementario al desarrollado por la sociedad, ni la relativa a los cargos y funciones desempeñados en las mismas. En las memorias de los años 2011 y 2012 se hace también otra salvedad en el sentido de que se omite la información sobre la totalidad de los saldos y transacciones con partes vinculadas (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad y de la auditoría, descriptor 175).- BEGANO tiene centros de trabajo en Ferrol, A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra y Santiago de Compostela. Es propietaria de una planta industrial de embotellado, sita en A Coruña (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- Es la sociedad dominante de un grupo de sociedades, del que forma parte una única sociedad dependiente, pero no presenta cuentas consolidadas en 2012 porque BEGANO es sociedad filial de COBEGA, como consecuencia de la adquisición de la totalidad de su capital en 2012, siendo COBEGA la sociedad que consolida cuentas (cuentas anuales obrantes en el descriptor 175).- **SÉPTIMO.-** Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas S.A.U. (ASTURBEGA) se constituyó en 1959. Su objeto social es la fabricación y distribución de bebidas refrescantes, así como la gestión y administración de valores. Hasta septiembre de 2012 poseía una concesión de The Coca-Cola Company para preparar y envasar bebidas de sus marcas en el territorio de Asturias y León. La concesión fue prorrogada hasta la integración en la concesión única para todas las embotelladoras ibéricas. En el año 2012 ASTURBEGA tenía un patrimonio neto de 41.361.593 euros, su cifra de negocios fue de 71.736.743 euros, el resultado de explotación de 5.769.085 euros y obtuvo unos beneficios totales antes de impuestos de 6.228.764 euros. La auditoría anual de 2012 eleva varias salvedades consistente en: falta de provisión de posibles deudas resultantes de actuaciones de la Inspección Tributaria; dudas sobre la valoración contable de las participaciones en la sociedad LUSOBEGA S.L., que se dice que es a su vez la cabecera de un grupo de sociedades que operan en Portugal; y que la memoria adjunta no incluye la información referente al importe de los sueldos, dietas remuneraciones del personal de alta dirección, ni la información exigida por el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital (hechos resultantes de las cuentas anuales de la sociedad y de la auditoría, descriptor 179).- ASTURBEGA tiene centros de trabajo en Asturias (Siero) y León. Es propietaria de una planta industrial de embotellado, sita en Asturias-Siero (informe técnico obrante en descriptor 196, en su página 45).- ASTURBEGA era la sociedad dominante de un grupo de sociedades, del que formaba parte una única sociedad dependiente, Invermedio 96 SLU. En Junta General de diciembre de 2012 se acordó el reparto entre los socios, como dividendo en especie, de la participación que ASTURBEGA tenía en dicha sociedad, desapareciendo con ello el grupo de sociedades mercantil.- **OCTAVO.-** Refrige-Sociedade Industrial de Refrigerantes S.A. (REFRIGE), es una sociedad constituida con arreglo a la ley portuguesa, con domicilio social en Setúbal (descriptor 195). Sus acciones son íntegramente titularidad directa o indirecta de alguna de las sociedades referenciadas en los siete ordinales

anteriores (página 6 del informe de abril de 2013 del experto independiente Auren sobre valoración de aportaciones no dinerarias en el proceso de ampliación de capital de Coca Cola Iberian Partners, obrante en el descriptor 270 como anexo al acta de reunión negociadora del periodo de consultas de 6 de febrero de 2014), en concreto de ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA y NORINVEST (contrato de integración obrante en anexo a acta de periodo de consultas, descriptor 272, página 6 y anexo C). REFRIGE tiene la condición de empresa embotelladora de la marca Coca Cola en Portugal (página 12 del informe de abril de 2013 del experto independiente Auren sobre valoración de aportaciones no dinerarias en el proceso de ampliación de capital de Coca Cola Iberian Partners, obrante en el descriptor 270 como anexo al acta de reunión negociadora del periodo de consultas de 6 de febrero de 2014 y contrato de integración obrante en anexo a acta de periodo de consultas, descriptor 272). Todo ello resulta igualmente de la resolución de la Comisión Nacional de la Competencia (descriptor 408).- **NOVENO.-** El día 8 de marzo de 2012 los distintos embotelladores habían firmado un protocolo para definir las líneas rectoras del proceso para su integración en una sociedad de nueva creación para llevar de manera única y exclusiva la fabricación, embotellado, distribución y comercialización de los productos de las marcas propiedad de The Coca-Cola Company en España, Portugal y Andorra, estando prevista para la fecha de la integración la entrada en vigor de un nuevo contrato de embotellador para dichos territorios que suscribirían The Coca-Cola Company, The Coca-Cola Export Corporation y la nueva sociedad embotelladora que se iba a constituir. En el protocolo se preveía que los embotelladores aportarían sus activos y pasivos a la nueva sociedad, aportando las acciones representativas de su capital social a la misma. El protocolo consta en el descriptor 401 y se tiene por reproducido.- Según se especificará después, el 3 de octubre de 2012 los embotelladores celebraron el acuerdo de constitución del embotellador ibérico único y adquirieron el compromiso de mantener el mismo inactivo hasta la ejecución de la integración, tras la aprobación por las autoridades de la competencia. Después de las valoraciones técnicas previstas en el protocolo, queda determinado en anexo al contrato de integración el procedimiento a seguir para determinar el número de acciones de la nueva sociedad que correspondan a los accionistas de las anteriores.- El 24 de enero de 2013 se suscribió un denominado "Contrato de integración" entre BEGANO, COBEGA, Cobega Embotellador S.L.U., ASTURBEGA, CASBEGA, COLEBEGA, NORBEGA, RENDELSUR, REFRIGE, Frutos y Zumos S.A. e Ibérica de Bebidas no Alcohólicas -después denominada CCIP- (descriptor 272 en anexo y descriptor 360). En ese contrato se prevé la previa reestructuración societaria de ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA y NORBEGA. Prevé la notificación de la operación a las autoridades de competencia el 31 de diciembre de 2012. Se prevé una junta de accionistas del embotellador ibérico a celebrar antes del 28 de febrero de 2013 para sustituir su administrador único por un consejo de administración. Y después se prevé la realización de una ampliación social y canje de acciones, con arreglo a los términos que se desarrollarán y describen en el ordinal siguiente de estos hechos probados. Se hacen previsiones sobre la caja y circulante en 2012 y sobre el periodo transitorio. Se prevé que el embotellador ibérico pase a ser, ejecutada la integración, administrador único de los embotelladores, con

excepción de REFRIGE, "cuyo órgano de administración tendrá la estructura y composición que en su momento decida el embotellador ibérico". Se establece un sistema de obligaciones y responsabilidades por incumplimientos y se otorga a la auditora Price Waterhouse Coopers un papel de control de cumplimientos y valoraciones estableciéndose un plazo de 18 meses desde la fecha de ejecución de la integración para realizar las verificaciones necesarias y como plazo para la exigencia de responsabilidades a los aportantes.- En el contrato de integración las sociedades aportantes especifican cuál es su "perímetro de integración", esto es, aquellas sociedades en las que tienen acciones o participaciones que van a ser aportadas al nuevo embotellador ibérico, formando por ello parte de su grupo y se prevé expresamente que activos (inmuebles) quedan excluidos del perímetro de la integración. Se da por reproducido el anexo C del contrato de integración.- En el anexo 3.1 se describen las operaciones de reestructuración societaria de las distintas aportantes que son necesarias antes de la integración para excluir de la misma las sociedades en las que tienen acciones y participaciones y los inmuebles y activos que no van a quedar incluidas dentro del "perímetro de la integración". Se da por reproducido el citado anexo.- Se prevé que ASTURBEGA se desprenda de los inmuebles excluidos del "perímetro de la integración" transmitiéndolos a una sociedad participada al 100% denominada INVERMEDIO 96 S.L.U., para transmitir después la totalidad del capital social de esta sociedad a los accionistas de ASTURBEGA como dividendo en especie. Esta reestructuración estaba completada antes de 31 de diciembre de 2012. La integración de ASTURBEGA se produciría aportando al embotellador único las acciones de ASTURBEGA.- Se prevé que BEGANO transmita a la sociedad Gadisvén S.A. sus inmuebles excluidos del perímetro de la integración en pago por las acciones de Aguas de Cospeito S.L.U. y Nosoplas S.L.U., completando el pago mediante compensación de créditos y en metálico. La integración de BEGANO se produciría aportando al embotellador único las acciones de BEGANO.- Se prevé que CASBEGA S.A. se escinda en tres sociedades limitadas, una (CASBEGA) para continuar como embotelladora con todos los activos y pasivos afectos al negocio, otra BEGA INMUEBLES para recibir los inmuebles excluidos del perímetro de la integración y otra BEGA CARTERA, para recibir los activos y pasivos relacionados con las participaciones en el capital de Nord Africa Bottling Company y Equatorial Coca Cola Bottling Company, compañías que operan en el norte de África. La integración de CASBEGA se produciría aportando al embotellador único las acciones de CASBEGA S.L.U.- Se prevé que la filial de COLEBEGA excluida del perímetro de integración, Dosval S.L. absorba a otra filial excluida también del perímetro Doslante S.L. La sociedad resultante adquiere de COLEBEGA los activos excluidos del perímetro de integración. Tras otras operaciones de ajuste con otras sociedades, COLEBEGA transmitiría todas las participaciones de Dosval a sus accionistas como dividendo en especie. La integración de COLEBEGA se produciría aportando al embotellador único las acciones de COLEBEGA.- Se prevé que NORBEGA transmita las acciones y participaciones en varias empresas excluidas del perímetro de la integración a su sociedad dominante, Norinvest 2001 S.L. Esta sociedad se dividiría en tres sociedades limitadas, Norinvest Iberia, Norinvest International 2012 y Norinvest Consumo. La primera recibiría las acciones y participaciones que posee en todas las sociedades afectas al negocio Coca-

Cola en el territorio ibérico. Norinvest International las acciones en Equatorial Coca-Cola Company y Norinvest Consumo las restantes acciones y participaciones e inmuebles excluidos del perímetro de la integración. La integración de NORBEGA se produciría aportando al embotellador único las acciones de NORINVEST IBERIA S.L.- Se prevé que COBEGA constituya una sociedad, Cobega Embotellador S.L.U., a la que COBEGA traspasa su negocio embotellador con las participaciones societarias afectas al mismo, excepto su participación en CASBEGA, BEGANO y NORBEGA, excluyéndose también el traspaso de los inmuebles que quedarán fuera del llamado "perímetro de la integración". A continuación COBEGA constituiría un holding (COBEGA INVEST S.L.U.) al que aportaría las acciones de Cobega Embotellador S.L.U., CASBEGA, BEGANO y NORBEGA. Finalmente COBEGA INVEST S.L.U. aportaría sus acciones y participaciones en Cobega Embotellador S.L.U., CASBEGA y Norinvest Iberia S.L.U. al embotellador único.- La integración de RENDELSUR se produciría aportando al embotellador único las acciones de RENDELSUR sin necesidad de reestructuración societaria.- La integración de REFRIGE no requiere de reestructuración societaria y se produce de forma indirecta, mediante la aportación al embotellador ibérico de las acciones o participaciones de la sociedades que son titulares últimas de las acciones de REFRIGE.- En diciembre de 2012 se elevó consulta a la Dirección General de Tributos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre el régimen fiscal de la operación societaria prevista (descriptor 409), recibiendo contestación el 27 de febrero de 2013 en el sentido de eximir a la misma del IVA y del Impuesto sobre Transmisiones (descriptor 410). Una nueva respuesta en el sentido de aplicar un régimen fiscal más favorable que el general, esta vez en el impuesto sobre sociedades, se dictó por la Dirección General de Tributos el 9 de abril de 2013 (descriptor 411). En la consulta se manifiesta que la sustitución de los diversos embotelladores por un embotellador único es una exigencia impuesta por The Coca-Cola Company y la causa es de naturaleza económica y organizativa, razón por la cual la Dirección General de Tributos entiende aplicable los favorables regímenes fiscales solicitados, tomando en consideración en la segunda resolución como hecho manifestado por la empresa que entre sus motivos está, entre otros, el de obtener "economías de escala".- La reestructuración de las embotelladoras en la península ibérica no es un hecho aislado, puesto que coincide en el tiempo con la reestructuración de las distribuidoras en Alemania, Francia, Bélgica, Italia, Grecia y Portugal, por lo que el Sindicato Europeo de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) organizó protestas en varias capitales europeas contra los cierres de fábricas y deterioro de las condiciones de trabajo en mayo de 2014 (descriptor 418, aportado por la empresa).- **DÉCIMO.-** El 3 de octubre de 2012 se constituyó en Madrid y mediante escritura notarial la sociedad Ibérica de Bebidas No Alcohólicas S.A., con domicilio social en Madrid, que corresponde al "embotellador ibérico" mencionado en el contrato de integración relatado en el ordinal anterior. De acuerdo con sus cuentas anuales de dicho año 2012 tenía un capital social de 60.000 euros, siendo los fondos propios 58.961 euros, con un resultado negativo de 1039 euros, teniendo en cuenta que a 31 de diciembre no había iniciado su actividad. Su objeto social es la compraventa, fabricación, embotellado, envasado, distribución y comercialización, tanto nacional como internacional, de toda clase de bebidas

y productos de alimentación, incluyendo toda cas de bebidas gaseosas y refrescantes, zumos y néctares o cualesquiera otras bebidas no alcohólicas y, entre ellas, las comercializadas bajo las marcas propiedad de The Coca-Cola Company, así como cualesquiera productos de alimentación. Por acuerdo de la Junta General de 1 de marzo de 2013, elevado a escritura pública el 4 de marzo, la sociedad cambió su denominación por la de Coca Cola Iberian Partners S.A. (CCIP) (memoria de las cuentas anuales 2012, descriptor 180, así como descriptor 192 respecto del cambio de denominación social).- Los acuerdos entre The Coca-Cola Company y The Coca-Cola Export Corporation con ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA, NORBEGA, RENDELSUR Y REFRIGE licenciando el derecho a fabricar, empaquetar, distribuir y vender bebidas bajo las marcas de la empresa en España y Portugal terminaron su vigencia el 21 de febrero de 2013 y no fueron renovados. Con fecha de efectos del 22 de febrero de 2013 The Coca-Cola Company, The Coca-Cola Export Corporation y Coca Cola Iberian Partners suscribieron dos acuerdos de embotellado bajo los cuales CCIP queda autorizado para preparar y envasar bebidas en los envases autorizados por ésta y distribuir y vender las mismas bajo las marcas establecidas en los territorios de España y Portugal, respectivamente (descriptor 403). Uno de los contratos se refiere a España y Andorra (descriptores 404 y 405), mientras que el otro es el referido a Portugal, también suscrito con CCIP (entonces todavía Ibérica de Bebidas No Alcohólicas S.A.).- El capital social de CCIP a 31 de diciembre de 2012 se componía de 129 acciones nominativas de 500 euros, totalmente suscritas y desembolsadas, siendo los suscriptores de las mismas las compañías Cobega Embotellador S.L.U. (COBEGA), Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas S.A. (NORBEGA), Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas S.A. (COLEBEGA), Refrescos Envasados del Sur S.A.U. (RENDELSUR), Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas S.L. (CASBEGA), Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. (BEGANO), Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas S.A.U. (ASTURBEGA) y Refrige-Sociedade Industrial de Refrigerantes S.A. (REFRIGE), a razón de 15 acciones por cada una de estas sociedades, teniendo cada una de ellas un porcentaje de participación del 12,50%. (memoria anual de 2012, descriptor 180).- Inicialmente la sociedad CCIP tenía un administrador único, modificándose dicha estructura el 20 de febrero de 2013, pasando a tener un consejo de administración de quince miembros (memoria anual de 2012, descriptor 180).- El 7 de mayo de 2013 la Junta de Accionistas de CCIP autorizó la emisión de un mínimo de 758.500.838 y un máximo de 1.517.000.000 de nuevas acciones de un euro de valor nominal, con una prima de emisión de un importe mínimo de 271.380.000,25 y máximo de 542.759.402,20 euros, elevándose dicho acuerdo a escritura pública el 8 de mayo de 2013. La citada ampliación de capital se llevó a cabo mediante la aportación de las acciones y participaciones de BEGANO, COBEGA, ASTURBEGA, CASBEGA, COLEBEGA, NORINVEST IBERIA S.L., RENDELSUR y FRUTOS Y ZUMOS S.A. "Con la aportación no dineraria de las acciones y participaciones ... se aportarán indirectamente a la sociedad todos los activos, pasivos, negocio y participaciones vinculadas al negocio de fabricación, embotellado y distribución de los productos comercializados bajo las marcas propiedad de The Coca-Cola Company en los territorios de España, Andorra y Portugal". Se confiere así el derecho a todos los accionistas y socios de las sociedades aportadas a adquirir las nuevas

acciones de CCIP, entendiéndose totalmente desembolsadas, con la condición de aportar todas las acciones y participaciones de que sea titular. A tales efectos se fijó un valor para el total de las acciones y participaciones de las sociedades aportadas. Se confirió un plazo entre el 9 y el 28 de mayo de 2013. La otra condición establecida para realizar el cambio de las acciones y participaciones de la anterior sociedad por las acciones de la nueva sociedad era la adhesión al denominado "Contrato de Integración y Acuerdo entre accionistas" (descriptor 193). Las acciones fueron íntegramente suscritas en el importe máximo autorizado, produciéndose con ello el intercambio de la totalidad de las acciones y participaciones de las anteriores sociedades (sociedades aportadas) por acciones de la serie B de CCIP, generándose además una partida de fondos propios disponible derivada de la prima de emisión, sin necesidad de desembolso alguno de los socios (descriptor 194).- El 7 de mayo de 2013 la Junta de Accionistas de CCIP autorizó la adquisición por la propia sociedad de la totalidad de las acciones de la misma que eran propiedad de los socios fundadores, esto es, ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA, NORBEGA, RENDELSUR y REFRIGE. Dicha autorización se ejecutó por el Consejo de Administración el 31 de mayo de 2013, elevándose a escritura pública en la misma fecha. En dicha escritura la sociedad CCIP aceptó la designación, con efectos de 1 de junio de 2013, administrador único de las sociedades COLEBEGA, FRUTOS Y ZUMOS S.A., ASTURBEGA, BEGANO, COBEGA, RENDELSUR, NORINVEST IBERIA S.L., CASBEGA, REFRIGE, IPARBAL 99 S.L., NORBEGA, SOLARES Y EDIFICIOS NORTEÑOS S.A.U. e INTERVENCIÓN FINANCIERA COMERCIAL S.A.U (descriptor 195). Dichas sociedades habían acordado ser dirigidas por un administrador único, otorgando dicha condición a CCIP (descriptores 212, 213, 214, 215, 217, 218 y 222).- Con esta operación en fecha 1 de junio de 2013 la titularidad de todas las acciones de BEGANO, COBEGA, ASTURBEGA, CASBEGA, COLEBEGA, NORINVEST IBERIA S.L., RENDEL SUR y FRUTOS Y ZUMOS S.A. pasó a corresponder a CCIP, así como la condición de administrador único de dichas sociedades y de las demás que se han indicado, incluida REFRIGE. Desde el 1 de marzo CCIP era también el titular de la concesión de la marca Coca-Cola para España, Portugal y Andorra.- **UNDÉCIMO.-** Durante el año 2013 se ha ido produciendo una integración de algunos departamentos de gestión y dirección del conjunto del grupo CCIP, a efectos de unificar en uno solo los departamentos separados que operaban en cada una de las cuatro empresas embotelladoras en esas áreas.- A partir de junio de 2013 se puso en marcha el proceso de integración de estructuras corporativas, reorganizando diversas áreas funcionales de dirección, gestión y administración para coordinar las previamente existentes en las diferentes embotelladoras o para integrarlas en una única. Entre estas áreas se encontraban (descriptor 419):

- Sistema informático
- Departamento financiero, contable y fiscal
- Compras.
- Recursos humanos
- Comercial
- Servicio al cliente
- Cadena de suministro
- Legal

Desde junio de 2013 se designó a D. Albert Pérez Vila como director financiero único, contratado por la empresa COLEBEGA pero con funciones para todo el grupo (descriptor 421).- Se ha designado a D. Miguel Ángel Pérez como director único del grupo CCIP de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales (descriptor 422).- Se ha designado a D. Carlos Vila Varela como director único del grupo CCIP de atención al cliente (descriptor 423).- Se ha designado a D. Ángel López de Ocáriz Floria como director único del grupo CCIP de comunicación (descriptor 424).- Se ha designado a D. Marc Ricou Fustagueras como director de compras único del grupo CCIP (descriptor 426).- Se ha designado a D. Francesc Cosano como director de operaciones único del grupo CCIP (descriptor 427).- Se ha designado a D^a Patricia Carretero Sáez como directora de la asesoría jurídica única del grupo CCIP (descriptor 428).- También están centralizados otros puestos de dirección y gestión (management), constando los nombramientos en el descriptor 432, que se da por reproducido.- Además de los que ocupan puestos directivos del grupo, también prestan servicios para todo el grupo las personas que ocupan la secretaría de dirección y otros puestos adjuntos a los directivos, así como personal de los servicios ya centralizados de atención al cliente, comercial, marketing, servicio financiero, de facturación y tesorería, departamento de compras, planificación de la demanda, recursos humanos, y control de calidad general y proyectos generales de ingeniería. En cuanto al personal de producción solamente se produce esa prestación de servicios para el grupo por un técnico que tiene como función implantar sistemas operativos en todos los embotelladores y la persona responsable de coordinar la planificación de la producción. Para el proyecto concreto de estandarización de cajas "bag in box" y durante un mes prestaron servicios comunes dos personas (descriptor 430).- Todas estas personas siguen contratadas por empresas del grupo, no por CCIP, aunque presten servicios para todo el grupo (descriptor 430).- Se han reorganizado los poderes jurídicos de representación de los directivos para que los tengan para todas las empresas del grupo y CCIP, con las mismas facultades (descriptor 428).- A partir de 1 de junio de 2013 la comercialización del producto con los clientes la realiza CCIP, que es la que factura a los clientes (descriptores 421 y 423). Los pedidos se hacen a CCIP que es quien vende el producto, distribuyendo los pedidos entre las empresas del grupo, de manera que éstas no compiten entre sí (descriptor 427). Desde junio de 2013 las relaciones comerciales con los clientes se han asumido por el grupo CCIP, lo que se les comunicó en cartas de mayo de 2013 (descriptor 423).- Los departamentos de compras de las distintas embotelladoras se integraron en 2013 en un único departamento de compras conjuntas adscrito a NORBEGA (descriptor 426). Ello es debido a que la materia prima principal (el concentrado de producto) se importa desde Irlanda, por lo que se recepciona en la planta de Norbega y desde allí se abastece el resto de la península ibérica (informe técnico del descriptor 196, página 13). A tales efectos el 1 de mayo de 2013 se subrogó en el contrato de la trabajadora D^a Sara Mena Briaud, que prestaba servicios hasta entonces en el departamento de compras de CASBEGA (descriptor 342).- Se ha establecido un sistema de "cash pooling" o gestión centralizada de tesorería entre las empresas del grupo, suscribiendo dichas empresas contratos a tales efectos (descriptor 421).- En septiembre de 2013 se aprobaron criterios unificados en materia de recursos humanos y contratación de servicios externos (descriptor 433). En el año 2012

se comenzó a planificar la unificación de la nómina y otros sistemas de RRHH. En el año 2013 el proyecto de nóminas inició su fase de diseño e implantación, alcanzando plena funcionalidad en enero de 2014, siendo este mes el primero en que el cálculo de la nómina se hizo bajo el mismo sistema y en la que todos los empleados de todas las sociedades recibieron su recibo de nómina con un formato unificado aunque conservando las particularidades y conceptos salariales que tienen como empleados del embotellador de que se trate (descriptor 439).- En materia de protección de datos personales se ha contratado a una empresa para que unifique criterios de gestión e implante una herramienta común de gestión integral (descriptor 434). No consta si existen transferencias de datos personales dentro del grupo y en qué términos.- En materia de gestión de envases las distintas embotelladoras se dieron de baja el 31 de mayo de 2013 en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Ecoembes, siendo sustituidas y sucedidas por CCIP (descriptor 438).- El Consejo de Administración de CCIP celebrado el 26 de noviembre de 2013 acordó la creación de un grupo de consolidación fiscal a efectos de IVA, con CCIP como sociedad dominante. En la misma fecha la Junta General extraordinaria acordó la creación de un grupo de consolidación fiscal a efectos de Impuesto sobre Sociedades, con CCIP como sociedad dominante (descriptor 421).- Los gastos relacionados con el proyecto de integración se imputan exclusivamente a determinadas sociedades para tener un mejor control de los mismos, incluso si estos gastos repercuten en otras empresas del grupo, pero los gastos se refacturan posteriormente para cumplir las obligaciones fiscales y con la política de precios de transferencia (descriptor 421).- En las etiquetas de los productos embotellados por las empresas del grupo CCIP comenzó a aparecer CCIP como embotellador en lugar de la concreta empresa embotelladora desde junio de 2013 (descriptor 422).- Desde junio de 2013 se unificó el sitio web de la empresa en www.cocacolaiberianpartners.com, redirigiendo los sitios web de las embotelladoras al nuevo sitio unificado (descriptor 420). Las direcciones de correo electrónico corporativas han pasado a girar bajo el dominio "es.cciberianpartners.com" (descriptor 425).- El papel corporativo, tarjetas de visita que se utilizan son comunes y giran bajo la imagen de CCIP (descriptor 423).- Se ha solicitado a la Tesorería General de la Seguridad Social en mayo y en abril de 2014, con motivo del despido colectivo practicado, la autorización para que, en cuanto grupo, los convenios especiales de los trabajadores prejubilados sean suscritos por CCIP y que los nuevos contratos de relevo en sustitución de los relevistas cuyo contrato se ha extinguido sean suscritos por sociedades del grupo diferentes de aquéllas en las que el relevista estaba contratado (descriptores 436 y 437). No consta resolución sobre dichas solicitudes.- En una carta dirigida el 18 de septiembre de 2013 por el Director General de CCIP, D. Víctor Rufart, al equipo directivo del grupo, se indicaba que "la última semana de junio se lanzó el proyecto de integración que tiene por objetivo la integración de todos los procesos y organizaciones de Coca-Cola Iberian Partners", de manera que durante el mes de julio las líneas de trabajo de la dirección ("workstreams") se habían centrado en identificar y planificar los proyectos de integración a abordar durante el siguiente año y en definir las organizaciones. El nuevo modelo integrado de negocio se negocia con The Coca-Cola Company a través de comisiones de trabajo paritarias de compañía y embotellador único para establecer objetivos concretos y poner los

medios para su consecución práctica.- En la misma carta asegura que a finales de julio las ventas (en litros) habían caído en España un 5% respecto del año anterior, mientras que en Portugal habían aumentado un 4,5%, produciéndose una disminución de precios que afectaba a la rentabilidad, máxime cuando habían un cambio de comportamiento de los consumidores, creciendo el consumo doméstico, en el que el margen de beneficio es inferior, respecto del canal HORECA -hoteles, restaurantes y cafeterías- de mayor margen. A pesar de ello en el contexto de una fuerte caída del 3,3% del mercado de bebidas tanto en Portugal como en España, Coca Cola había incrementado su cuota de mercado en el canal HORECA un 0,4% y mantenido la misma en los demás canales de ventas (descriptor 429).- En el informe emitido por la consultora Price Waterhouse Coopers el 21 de mayo de 2014 y que obra en el descriptor 419 se asegura que el proceso de integración de estructuras puesto en marcha en junio de 2013 implicaba también la integración de la estructura industrial, "implantando un mapa de fabricación optimizado que resuelva el solape y la sobrecapacidad existente en los embotelladores para suministrar las necesidades del mercado de España y Portugal, alcanzando la eficiencia en costes que se requiere para competir de forma eficaz".- A partir de septiembre de 2013 CCIP comenzó a editar y colgar en su intranet corporativa unos boletines o newsletters sobre el proceso de integración (descriptores 363 a 368) en los cuales daba información sobre la reestructuración de los departamentos centrales para que comenzasen a prestar servicios para el conjunto del grupo y hacía entrevistas a nuevos responsables corporativos de diversas áreas. Hasta el boletín de febrero de 2014 no se hace mención alguna al despido colectivo y en ese boletín simplemente se hace una referencia breve sin mayor detalle, mientras que en el siguiente de abril de 2014 solamente se hace solamente mención al éxito del proceso de adscripción a las medidas voluntarias ofrecidas por la empresa.- En el Newsletter de diciembre de 2013 se hace referencia al proceso de integración y se dice que está en marcha la integración del servicio de atención al cliente y que también está siendo satisfactorio el avance en la integración de los procesos de nóminas, finanzas, controlling, consolidación financiera y gestión de almacenes, lo que "hará posible que a partir del 1 de enero de 2014 puedan ser gestionados desde los sistemas de Coca-Cola Iberian Partners tal y como está previsto".- **DÉCIMO SEGUNDO.**- El 2 de enero de 2013 las empresas notificaron, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 15/2007, la operación prevista a la Comisión Nacional de la Competencia. El 15 de febrero de 2013 se dictó resolución (descriptor 408) autorizando la operación con la salvedad de que los acuerdos de prestación de servicios y distribución celebrados por los embotelladores o sus sociedades participadas con partes vinculadas que han quedado fuera del perímetro de la operación y cuya duración exceda de cinco años, se refieran a cantidades ilimitadas o tengan por objeto la prestación de servicios o acuerdos de distribución en régimen de exclusividad quedan sujetos a la normativa sobre acuerdos entre empresas.- En el informe de la Dirección General de Investigación de la CNC cuyo criterio se asume en la resolución se dice que:

a) Estamos ante una operación de concentración del artículo 7.1.c de la Ley 15/2007, de defensa de la competencia, esto es, "la creación de una empresa en participación y, en general, la adquisición del control conjunto sobre una o varias empresas, cuando éstas desempeñen de forma

permanente las funciones de una entidad económica autónoma". Se califica por tanto a la entidad resultante, a pesar de la diversidad de personas jurídicas, como "entidad económica autónoma".

b) Que la operación de concentración no afecta a la sociedad REFRIGE, que es la embotelladora de The Coca-Cola Company en Portugal, dado que esta sociedad ya era propiedad de los embotelladores españoles, pero que en todo caso la fusión ha sido notificada a las autoridades portuguesas de la competencia el 31 de diciembre de 2012. Por tal causa no está en el ámbito de aplicación del Reglamento CE 139/2004 y la competencia sobre la operación no corresponde a las autoridades comunitarias sino a las españolas.

c) Aunque todos los embotelladores que se fusionan eran competidores potenciales, porque a pesar de la distribución territorial de las licencias podían atender peticiones de ventas no solicitadas ("ventas pasivas") procedentes de otros territorios, de hecho no se realizaban esas ventas pasivas, por lo que no había realmente competencia entre ellos de forma previa. De hecho no existían diferencias de precios significativas entre los embotelladores en ninguno de los canales de venta.

d) La operación no afecta a la competencia previamente existente en cuanto a la gama de productos que distribuyen, dado que era la misma que ya existía antes de la concentración y se han separado otro tipo de negocios de cada uno de los embotelladores.

e) No hay incidencia sobre los proveedores, puesto que todos los embotelladores ya venían adquiriendo los insumos necesarios a través de una sociedad única, Entecom, además fundamentalmente en el mercado internacional.

f) No hay incidencia sobre los clientes porque éstos se suministraban ya antes a partir de un solo embotellador, que era el de su zona geográfica, sin hacer compras a otros embotelladores.

g) Por todo lo anterior la concentración no modifica la situación previa de competencia en los mercados relevantes afectados y la operación puede ser autorizada.

DÉCIMO TERCERO.- Según las cuentas provisionales presentadas por CCIP en el periodo de consultas y cerradas a 30 de noviembre de 2013 (descriptor 191, entre otros), CCIP tiene un inmovilizado material valorado en 625.000 euros, frente a 234.212.000 COBEGA, 66.566.000 RENDELSUR, 20.920.000 COLEBEGA, 91.468.000 CASBEGA, 35.538.000 NORBEGA, 25.598.000 BEGANO y 13.377.000 ASTURBEGA. Las existencias en el balance de CCIP son de 0 euros. La cuenta de tesorería (efectivo y activos líquidos) era de 53.388.000 euros en CCIP, 386.000 euros en COBEGA, 161.000 euros en RENDELSUR, 34.000 euros en COLEBEGA, 1.208.000 euros en CASBEGA, 168.000 euros en NORBEGA, 234.000 euros en BEGANO y 330.000 euros en ASTURBEGA. CCIP tenía 316.802.000 euros de pasivo exigible con empresas de su grupo.- En el balance a 30 de noviembre de 2013 de CCIP dentro de los fondos propios figura un capital social, íntegramente desembolsado, de 1.517.060.000 euros, siendo 60.000 euros de autocartera (procedente con total seguridad de la adquisición de las acciones originarias de CCIP -serie A- a las embotelladoras). Figura la prima de emisión por cuantía de 542.759.000 euros. No existen reservas.- En cuanto a la cifra de negocios de CCIP ésta era de 1.504.303.000 euros, mientras que la agregada del grupo ajustada era de

1.509.661 euros.- En cuanto al resultado de explotación (enero-noviembre de 2013, cuentas provisionales) de CCIP éste era negativo en 4.761.000 euros, mientras que el agregado del grupo con ajustes era positivo en 127.989.000 euros. El resultado de explotación era positivo en las empresas del grupo: 34.552.000 euros en COBEGA, 41.056.000 euros en RENDELSUR, 23.745.000 euros en COLEBEGA, 24.926.000 euros en CASBEGA, 3.361.000 euros en NORBEGA, 2.494.000 euros en BEGANO y 2.616.000 euros en ASTURBEGA.- El resultado total antes de impuestos (enero-noviembre de 2013, cuentas provisionales) de CCIP era negativo en 4.044.000 euros, mientras que el agregado del grupo con ajustes era positivo en 134.825.000 euros. El resultado de explotación era positivo en las empresas del grupo: 33.710.000 euros en COBEGA, 41.244.000 euros en RENDELSUR, 28.003.000 euros en COLEBEGA, 26.273.000 euros en CASBEGA, 3.291.000 euros en NORBEGA, 3.474.000 euros en BEGANO y 2.894.000 euros en ASTURBEGA.- **DÉCIMO CUARTO.-** CCIP encargó a la consultora "Equipo Económico" un estudio técnico sobre su situación productiva y su reorganización, cuyas conclusiones se contienen en el informe técnico que se redactó para el periodo de consultas del despido colectivo y obra en el descriptor 196 entre otros.- Las conclusiones son las siguientes:

Desde el punto de vista productivo.

-Reducción de la producción de un 4,3% en litros en el periodo 2011-13;

-Evolución del consumo hacia formatos mayores, con menor rentabilidad reduciéndose el porcentaje del de menor peso (vidrio) del 22,63% al 18,79%, el de peso medio (lata) del 40,12% al 36,65% y el de mayor peso (PET) del 27,41% al 33,23%;

-Evolución hacia la venta en canales de menor rentabilidad del canal HORECA (hostelería) hacia el canal doméstico.

Desde el punto de vista organizativo:

Como consecuencia de la operación de concentración de los embotelladores en un único embotellador ibérico se producen solapamientos y redundancias, que deben ser resueltas para aprovechar el ahorro de costes que ello implica.- La actividad de CCIP se divide en tres áreas:

-Soporte (financiero, compras, recursos humanos, desarrollo corporativo, comunicación, legal y auditoría interna)

-Atención al cliente y organización comercial

-Productiva y logística.

En relación con las áreas de soporte se propone la integración de las mismas a partir de las existentes en las embotelladoras, unificando procedimientos y unificando la localización de cada una de las partes que componen las mismas, en su caso dependiendo de la estructura central una estructura territorial subordinada.- En relación con el servicio de atención al cliente se propone unificar su operativa y procedimientos, estableciendo tres puntos en Barcelona, Madrid y Sevilla, tomando como base el diseño del servicio de COBEGA. El departamento comercial propuesto se basa en una estructura central y una estructura regional basada en 4 áreas y 10 regiones (8 peninsulares y 2 especiales). También se propone nuevas estructuras de RTM en la zona centro, reposición y de frío, basada esta última en el modelo de RENDELSUR.- Desde el punto de vista productivo se manifiesta que existe un exceso de capacidad productivo, por tener más líneas de embotellamiento de

las necesarias para atender la producción en periodos punta. La saturación de la capacidad productiva de las diferentes plantas es la siguiente (resultante del informe técnico, descriptor 196, en su página 180):

- a) Barcelona: 11 líneas, 79% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- b) Palma de Mallorca: 6 líneas, 49% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- c) Madrid (Fuenlabrada): 11 líneas, 78% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- d) Valencia: 5 líneas, 60% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- e) Alicante: 3 líneas, 74% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- f) Málaga: 4 líneas, 55% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- g) A Coruña: 6 líneas, 36% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- h) Oviedo -Siero-: 4 líneas, 29% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- i) Bilbao: 7 líneas, 47% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- j) Tenerife: 6 líneas, 91% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.
- k) Sevilla: 10 líneas, 66% de saturación de capacidad productiva en periodos pico.

Se propone reducir la capacidad ociosa de las fábricas mediante su integración, con un mapa de plantas que permita el máximo ahorro. Se analizan tres opciones, fábricas mínimas (únicamente 3-4 fábricas), líneas de producción mínimas (4-5 plantas, sugiriéndose que quedaran Madrid, Barcelona, Sevilla y Tenerife) y coste óptimo teórico (6 plantas). En los tres supuestos se configura el mapa de plantas tomando en consideración también a Portugal, a pesar de que la planta de REFRIGE está totalmente ausente del análisis del informe. Se propone la última opción (coste óptimo teórico) por razones de capacidad para adaptarse a las exigencias del mercado, para lo cual se formula una alternativa con solamente dos posibles mapas:

1. Mapa circular, basado en el cierre de Fuenlabrada, Asturias, Palma de Mallorca y Alicante y el traslado de su producción a otros centros, en concreto la de Alicante sería absorbida por Valencia, la de Mallorca por la de Barcelona, la de Oviedo por la de Bilbao y la de Madrid por Valencia, Bilbao y Sevilla. Se dice en el informe que arrojaría un ahorro anual estimado de 33.000.000 euros, que el coste de implantación sería de 14.400.000 millones de euros y que las inversiones evitables de futuro serían 21.500.000 euros, sin precisar la forma de realizar dichos cálculos. El resultado sería el mantenimiento de 7 plantas y no de 6, porque aunque Bilbao podría asumir la producción de A Coruña, la dificultad estriba en el transporte y suministro de producto desde Bilbao a Galicia. En el mapa que figura en el informe económico (página 193, gráfico 37), se observa claramente cómo una zona que antes se abastecía por RENDELSUR va a ser abastecida desde Portugal por REFRIGE, lo que obviamente libera capacidad para abastecer la zona centro de las antiguas plantas de RENDELSUR.

2. Mapa radial, que supondría mantener la planta de Madrid y plantas periféricas, dejando una sola en la cornisa cantábrica y "racionalizando" el mapa de plantas en Levante, Baleares y Andalucía. Se dice en el informe que arrojaría un ahorro anual estimado de 20.000.000 euros, que el coste de implantación sería de 21.900.000 millones de euros y que las inversiones evitables de futuro serían 16.100.000 euros, sin precisar la forma de realizar dichos cálculos.- De ello resultaría que el modelo circular, que fue el que finalmente fundamenta el despido colectivo, implica una diferencia favorable de 26.000.000 euros sobre el radial. El único dato relevante que se ofrece en el informe es el de coste de fabricación, logística y estructura de producción por caja fabricada, que no incluye los datos de Madrid. Finalmente también se propone la reorganización de la logística (almacenamiento y suministro).- De todo lo anterior resulta un conjunto de propuestas sobre la plantilla necesaria tras la reestructuración de cada área, que comparada con la plantilla actual arroja como resultado el número de excedentes en los términos en que se plantearán en el despido colectivo.- **DÉCIMO QUINTO.-** En la fecha de la vista del juicio celebrado en estos autos subsisten las sociedades embotelladoras independientes españolas (Cobega Embotellador S.L.U., CASBEGA S.L., NORBEGA, RENDELSUR, COLEBEGA, ASTURBEGA y BEGANO), que tienen la titularidad jurídica de sus propias estructuras productivas y son empleadoras de su trabajadores. Los trabajadores de las empresas embotelladoras integradas en CCIP mantienen sus contratos de trabajo con su empresa empleadora y no con CCIP. Existen en estas empresas los siguientes convenios colectivos (descriptores 327 a 334):

Convenio colectivo de COBEGA para Aragón, suscrito el 23 de mayo de 2013 y publicado en el BO Aragón de 13 de agosto de 2013, con vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2013 y pacto expreso de tácita de reconducción y de ultractividad indefinida (salvo, en este caso, para los aumentos económicos);

Convenio colectivo de COBEGA para Mallorca y Menorca, pactado el 28 de diciembre de 2011, publicado en el Boletín Oficial de las Islas Baleares de 17 de abril de 2012, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012 y sin cláusula de ultractividad;

Convenio colectivo de COBEGA para Cataluña, firmado el 22 de mayo de 2013 y vigencia hasta 31 de diciembre de 2013, con cláusula de ultractividad expresa indefinida, salvo en el incremento salarial;

Convenio colectivo de ASTURBEGA, suscrito el 11 de mayo de 2012 y publicado en el BOE de 4 de febrero de 2013, con vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2013, con cláusula expresa de ultractividad indefinida;

Convenio colectivo de COLEBEGA, suscrito el 21 de marzo de 2012, publicado en el BOE de 8 de junio de 2012 y vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2014, con cláusula expresa de ultractividad indefinida para el contenido normativo;

Convenio colectivo de RENDELSUR, suscrito el 10 de mayo de 2013, publicado en el BOE de 28 de junio de 2013 y vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2016, sin cláusula de ultractividad.

Convenio colectivo de BEGANO, firmado el 25 de noviembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Galicia de 27 de marzo de 2014, con vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2016, con cláusula expresa de ultractividad indefinida, salvo en todo lo referente al incremento salarial;

Convenio colectivo de CASBEGA, suscrito el 17 de enero de 2013, publicado en el BOE de 6 de junio de 2013 y vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2013, con cláusula expresa de ultractividad indefinida salvo en todo lo referente a incremento salarial.

El día 20 de diciembre de 2013 se constituyó en Madrid la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo de la empresa CASBEGA con los representantes de la empresa y, por parte de los trabajadores, UGT, CCOO y USO (descriptor 464). Se acordó que si el 15 de enero no se hubiera llegado a un acuerdo, se suspendería la negociación a la espera de que se resolviese la reorganización prevista del embotellador único. No obstante el 22 de enero de 2014 se llegó a un acuerdo sobre el convenio y éste se firmó ese día por la empresa y los representantes de los trabajadores de CASBEGA, fijando su ámbito temporal en su artículo 4 desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, con pacto de prórroga tácita y de ultractividad indefinida, salvo en los incrementos salariales (descriptor 465). Debe destacarse que el centro de trabajo de Fuenlabrada con todos sus trabajadores es titularidad de CASBEGA, quedando incluido dentro del ámbito de este convenio colectivo.- La sociedad dominante del grupo, CCIP, en mayo de 2014 tenía tres empleados de plantilla (descriptor 431).- **DÉCIMO SEXTO.-** El 2 de enero de 2014 D. Javier Díaz-Blanco García, como director de relaciones laborales, dirigió una carta, en nombre del Grupo CCIP, compuesto, según se especificaba, por Cobega Embotellador S.L.U., Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas S.A., Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas S.A., Refrescos Envasados del Sur S.A.U., Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas S.L., Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. y Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas S.A.U., a los representantes legales de los trabajadores de todas estas empresas y a los delegados sindicales existentes en las mismas. En dicha carta les informaba de que el citado grupo, considerado grupo de empresas a efectos laborales, iba a iniciar un procedimiento de despido colectivo y de movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Como consecuencia les instaba a formar la comisión negociadora para los periodos de consultas correspondientes a tales procedimientos, optando entre formar dicha comisión negociadora a partir de las secciones sindicales o a través de las representaciones unitarias y, en su caso, comisiones ad hoc de las reguladas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas cartas obran en autos en los descriptores 40 a 105 y 107 a 149 y se dan por reproducidas.- En respuesta a esta carta el sindicato CSIF, manifestando tener diez de los 202 miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito del grupo, comunicó la decisión de que sería la sección sindical en el grupo la que asumiría la participación en la comisión negociadora mediante un miembro que designaban (descriptor 37).- La Unión General de Trabajadores contestó el 16 de enero, manifestando tener 98 de los 202 miembros de comités de empresa y delegados de personal, por lo que le corresponderían siete miembros de la comisión negociadora, declarando su opción por negociar como sección sindical del grupo. No obstante al mismo tiempo manifestaba tener dudas sobre si CCIP tenía capacidad jurídica y legal para presentar el procedimiento de despido colectivo, por lo que pedían que se acreditase esa capacidad lo antes posible, y en todo caso antes de la iniciación del periodo de consultas (descriptor 38).- La Unión Sindical Obrera contestó el 17 de enero manifestando tener 14 de los

202 miembros de comités de empresa y delegados de personal, por lo que les correspondería como sección sindical en el grupo un representante en la comisión, que procedían a designar, indicando también que asistirían con él dos asesores (descriptor 39).- Los miembros de Comisiones Obreras no contestaron a la carta, por lo que el día 20 de enero el representante del Grupo CCIP dirigió al Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO. otra carta comunicándole que los otros tres sindicatos habían designado un total de nueve miembros de la comisión negociadora y convocando con ello una reunión a celebrar en Madrid el día 22 de enero de 2014 para comunicar el inicio del periodo de consultas, entregar documentación y solicitar el informe requerido por el artículo 64.5 a y b del Estatuto de los Trabajadores. En la misma carta le indicaba su derecho a designar, como sección sindical, cuatro miembros de la comisión negociadora del periodo de consultas. En la misma fecha 20 de enero se convocó a dicha reunión a las restantes secciones sindicales. Todo ello consta en el descriptor 106.- El 22 de enero de 2014 se celebró la reunión convocada, acudiendo todos los representantes designados hasta entonces de CSIF, UGT y USO y además cuatro representantes del sindicato CC.OO. La empresa comunicó la apertura del periodo de consultas del despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. Señaló que el número de extinciones alcanzaría hasta un máximo de 1253 contratos y que igualmente se abría el período de consultas para movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo por si se acordaran las mismas para paliar los efectos del despido colectivo. Se designó la comisión negociadora, haciendo la salvedad UGT y CCOO de que a su juicio les correspondía a cada uno un miembro más de los asignados. Se acordaron las normas de funcionamiento de la comisión. Por parte de UGT, CCOO y CSIF se manifestaron dudas sobre la existencia de grupo de empresas laboral, por lo que decían requerir que la documentación aportada acreditase esa circunstancia. CCOO entregó un escrito detallando los motivos por los cuales mantenía que le correspondían cinco representantes en la mesa negociadora e impugnando la composición de la misma con arreglo al número de miembros asignados por la empresa a cada sindicato.- Se acordó celebrar la siguiente reunión el día 28 de enero.- Todo ello consta en el descriptor 33.- En el escrito de inicio del periodo de consultas entregado en esa reunión (descriptor 34) se identifica la plantilla del grupo a fecha 31 de diciembre de 2013, resultando los siguientes números por ubicación geográfica. Aunque inicialmente no se diferenciaba por empresas, en la comunicación se identifican posteriormente qué centros pertenecen a cada empresa.

ASTURBEGA:

Asturias, 119 trabajadores fijos y 10 temporales;

León, 10 trabajadores fijos y 1 temporal.

BEGANO:

A Coruña, 279 trabajadores fijos y 13 temporales;

Lugo, 10 trabajadores fijos y 1 temporal;

Ourense, 14 trabajadores fijos;

Pontevedra, 43 trabajadores fijos;

CASBEGA:

Aranjuez, 12 trabajadores fijos;

Fuenlabrada, 577 trabajadores fijos y 4 temporales;

Guadarrama, 8 trabajadores fijos;
Las Mercedes, 266 trabajadores fijos y 3 temporales;
Alcázar de San Juan, 8 trabajadores fijos y 1 temporal;
Aranda de Duero, 2 trabajadores fijos;
Ávila, 7 trabajadores fijos;
Guadalajara, 9 trabajadores fijos;
Salamanca, 17 trabajadores fijos;
Segovia, 9 trabajadores fijos;
Talavera, 13 trabajadores fijos y 1 temporal;
Toledo, 19 trabajadores fijos y 2 temporales;
Valladolid, 39 trabajadores fijos;
Zamora, 6 trabajadores fijos;
COBEGA:
Barcelona, 560 trabajadores fijos y 35 temporales;
Girona, 20 trabajadores fijos;
Lleida, 9 trabajadores fijos;
Tarragona, 23 trabajadores fijos y 2 temporales;
Huesca, 6 trabajadores fijos;
Zaragoza, 46 trabajadores fijos y 2 temporales;
Ibiza, 23 trabajadores fijos y 2 temporales;
Mallorca, 144 trabajadores fijos y 6 temporales;
Menorca, 6 trabajadores fijos;
Las Palmas, 75 trabajadores fijos y 3 temporales;
Tenerife, 216 trabajadores fijos y 2 temporales.
COLEBEGA:
Albacete, 9 trabajadores fijos y 1 temporal;
Alicante, 162 trabajadores fijos y 1 temporal;
Castellón, 6 trabajadores fijos;
Cuenca, 4 trabajadores fijos;
Valencia, 324 trabajadores fijos;
Murcia, 22 trabajadores fijos.
NORBEGA:
Burgos, 2 trabajadores fijos y 3 temporales;
Santander, 19 trabajadores fijos y 3 temporales;
Madrid, 2 trabajadores fijos;
La Rioja, 6 trabajadores fijos y 2 temporales;
Navarra, 5 trabajadores fijos y 2 temporales;
Álava, 7 trabajadores fijos y 1 temporal;
Vizcaya, 194 trabajadores fijos y 23 temporales;
Guipúzcoa, 11 trabajadores fijos y 6 temporales.
RENDELSUR:
Almería, 20 trabajadores fijos;
Cádiz, 48 trabajadores fijos y 3 temporales;
Córdoba, 22 trabajadores fijos y 2 temporales;
Granada, 33 trabajadores fijos y 1 temporal;
Huelva, 19 trabajadores fijos y 1 temporal;
Badajoz, 25 trabajadores fijos;
Cáceres, 14 trabajadores fijos;
Jaén, 20 trabajadores fijos y 2 temporales;
Málaga, 177 trabajadores fijos y 3 temporales;

Sevilla, 350 trabajadores fijos y 16 temporales;
Ciudad Real, 13 trabajadores fijos.

Lo que arroja un total nacional de 4276 trabajadores, de los cuales 4118 son fijos y 158 temporales.- Se indicaron en la comunicación las categorías existentes de trabajadores en cada centro, utilizando para ello una nomenclatura creada unilateralmente por CCIP, dada la falta de identidad entre los sistema de clasificación profesional contenidos en los diferentes convenios colectivos de empresa aplicables.- En esta comunicación se desglosan por centros de trabajo los excedentes de personal, tomando solamente en consideración los excedentes de plantilla fija, todo ello de la siguiente manera:

Agrupado Centro de Trabajo OPS	Nivel Homogeneizado FINAL (REVISADO)	Plantilla Fija	Plantilla Necesaria	Excedente estructural
(Colloto) SIERO	01_Dirección Corporativa	4		-4
	03_Jefe	7	2	-5
	04_Responsable/Coordinador	13	4	-9
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	78	10	-68
LEON	03_Jefe	1		-1
	04_Responsable/Coordinador		1	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	5	5	0
FERROL	04_Responsable/Coordinador	2	2	0
	05 Técnico/Administrativo/Auxiliar	9	6	-3
LA CORUÑA	01_Dirección Corporativa	3		-3
	02_Gerente	4	1	-4
	03_Jefe	11	7	-4
	04_Responsable/Coordinador	33	24	-9
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	172	134	-51
LUGO	04_Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	8	5	-3
ORENSE	04_Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	10	5	-5
PONTEVEDRA	04_Responsable/Coordinador	5	3	-2
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	33	21	-12
SANTIAGO	04_Responsable/Coordinador	3	2	-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	13	8	-5
ALCAZAR DE SAN JUAN	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05-Técnico/Administrativo/Auxiliar	5		-5
ARANDA DE DUERO	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	2		-2
ARANJUEZ	04_Responsable/Coordinador	2		-2
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	8		-8
AVILA	04_Responsable/Coordinador	1	1	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	5	7	0
GUADALAJARA	04_Responsable/Coordinador	3	1	-2
	05-Técnico/Administrativo/Auxiliar	6	2	-4
GUADARRAMA	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	5		-5

MADRID	01_Dirección Corporativo	7	6	-2
	015_Dirección Funcional		9	0
	02_Gerente	18	8	-10
	03_Jefe	40	25	-17
	04_Responsable/Coordinador	105	52	-53
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	579	257	-322
SALAMANCA	04_Responsable/Coordinador	4	2	-2
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	13	5	-8
SEGOVIA	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	5		-5
TALAVERA	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	8		-8
TOLEDO	03_Jefe	1		-1
	04_Responsable/Coordinador	3	1	-2
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	12	13	0
VALLADOLID	03_Jefe	1		-1
	04_Responsable/Coordinador	7	3	-4
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	24	12	-12
ZAMORA	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	4	4	0
ESPLUGUES DE LLOBREGAT	01_Dirección Corporativa	9	3	-6
	015_Director Funcional		12	0
	02_Gerente	20	13	-7
	03_Jefe	35	41	-3
	04_Responsable/Coordinador	86	49	-37
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	411	470	-1
GIRONA	04_Responsable/Coordinador	4	3	-1
	05_Técnico /Administrativo/Auxiliar	16	9	-7
HUESCA	04_Responsable/Coordinador	1	1	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	5	5	0
IBIZA	03_Jefe	1		-1
	04_Responsable/Coordinador	3		-3
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	15	5	-11
LA PALMA	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	5		-5
LANZAROTE	04_Responsable/Coordinador	2		-2
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	12		-12
LLEIDA	04_Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	7	4	-3
MENORCA	04_Responsable/Coordinador	2		-2
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	4		-4
PALMA DE MALLORCA	02_Gerente	1	1	0
	03_Jefe	9	5	-5
	04_Responsable/Coordinador	25	13	-12
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	103	56	-47
TACORONTE	02_Gerente	2	1	-1
	03_Jefe	13	12	-3
	04_Responsable/Coordinador	46	31	-15
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	207	197	-15

TARRAGONA	04_ Responsable/Coordinador	4	4	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	19	7	-12
ZARAGOZA	02_ Gerente	1		-1
	03_ Jefe	2	1	-1
	04_ Responsable/Coordinador	11	3	-8
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	31	21	-10
ALBACETE	04_ Responsable/Coordinador	1	1	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	8	8	0
ALICANTE	02_ Gerente	1		-1
	03_ Jefe	1		-1
	04_ Responsable/Coordinador	16	6	-10
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	135	36	-99
CASTELLON	04_ Responsable/Coordinador	1	2	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	5	5	0
CUENCA	04_ Responsable/Coordinador	1	1	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	4	5	0
MURCIA	04_ Responsable/Coordinador	5	4	-1
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	17	31	-1
VALENCIA	01_ Dirección Corporativa	5		-5
	02_ Gerente	5	1	-4
	03_ Jefe	15	9	-9
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	228	302	-57
BURGOS	04_ Responsable/Coordinador	1	6	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	1	13	0
GALDAKAO	01_ Dirección Corporativa	6	1	-5
	015_ Dirección Funcional		3	0
	02_ Gerente	3	4	0
	03_ Jefe	12	11	-4
	04_ Responsable/Coordinador	45	33	-13
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	114	195	-6
LOGROÑO	04_ Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	2	2	0
MADRID	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	2		-2
PAMPLONA	04_ Responsable/Coordinador	2	4	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	3	1	-2
SAN SEBASTIAN	04_ Responsable/Coordinador	5	5	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	5	2	-3
SANTANDER	04_ Responsable/Coordinador	5	6	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	8	6	-2
VITORIA	04_ Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	3	5	0
ALMERIA	03_ Jefe	1		-1
	04_ Responsable/Coordinador	3	3	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	16	12	-4
BADAJOS DELEG.	03_ Jefe	1		-1
	04_ Responsable/Coordinador	4	3	-1
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	20	17	-3
CACERES	04_ Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_ Técnico/Administrativo/Auxiliar	12	7	-5
CHICLANA FRA.	03_ Jefe	1		-1

	04_Responsable/Coordinador	5	6	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	42	30	-13
CIUDAD REAL	04_Responsable/Coordinador	3	2	-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	10	10	0
CORDOBA	03_Jefe	1		-1
	04_Responsable/Coordinador	3	4	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	18	14	-4
GRANADA	04_Responsable/Coordinador	4	4	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	21	20	-1
HUELVA	03_Jefe	1		-1
	04_Responsable/Coordinador	2	2	0
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	16	11	-5
JAEN	04_Responsable/Coordinador	4	3	-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	16	16	0
MALAGA	02_Gerente		1	0
	03_Jefe	6	5	-1
	04_Responsable/Coordinador	26	16	-10
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	139	138	-15
MOTRIL	04_Responsable/Coordinador	1		-1
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	7		-7
SEVILLA	01_Dirección Corporativa	5		-5
	015_Director Funcional		1	0
	02_Gerente	8	5	-3
	03_Jefe	26	19	-9
	04_Responsable/Coordinador	26	32	-4
	05_Técnico/Administrativo/Auxiliar	273	315	-13
		3835	3063	-1253

De todo lo cual resulta un total de 1253 puestos excedentes de plantilla fija, que es el número de despidos propuesto por CCIP. La causa sería organizativa y productiva, remitiéndose a la memoria e informe técnico que se acompaña. El periodo de aplicación de los despidos se extendería hasta el 31 de diciembre de 2014.- En cuanto a los criterios de selección se indicaba:

a) Trabajadores adscritos a centros que se cierran o cesan en su actividad;

b) Trabajadores adscritos a centros de trabajo afectados por reducción de actividad;

c) Trabajadores afectados por desempeñar funciones dentro de la organización que desaparecen o se reducen como consecuencia de procesos de centralización;

d) En los supuestos de los apartados b y c el criterio de selección entre los trabajadores afectados por alguno de los anteriores será el de inadecuación del perfil profesional a los puestos existentes, la falta de polivalencia profesional, falta de capacidad e idoneidad para el desempeño de las funciones requeridas.- En la citada reunión se entregó por la empresa la siguiente documentación:

1. Poderes

2. Documentación acreditativa del proceso de integración, en concreto cambio de denominación social de Ibérica de Bebidas no Alcohólicas a Coca-Cola Iberian Partners, escritura sobre acuerdos de cambio de capital social de CCIP y canje por capital de las embotelladoras, en los que se hace referencia

al contrato de integración y las vicisitudes anteriores y escrituras de modificación de la administración social de CCIP y de las siete embotelladoras.

3. Memoria justificativas de las causas alegadas

4. Informe técnico sobre las causas alegadas, elaborado por la empresa "Equipo Económico".

5. Cuentas de las empresas de los ejercicios 2011 y 2012. Incluyen cuentas individuales y consolidadas de 2011 de COBEGA, CASBEGA, BEGANO, NORBEGA-NORINVEST 2001, COLEBEGA, RENDELSUR y ASTURBEGA. Las cuentas incluyen balance, cuenta de resultados, estado de cambios de patrimonio neto, estado de flujos de efectivo, memoria e informe de gestión e informe de auditoría. Respecto del ejercicio 2012 incluyen cuentas individuales y consolidadas de COBEGA, CASBEGA, NORBEGA-NORINVEST IBERIA y COLEBEGA. Incluyen solamente cuentas individuales de BEGANO, RENDELSUR y ASTURBEGA. Las cuentas incluyen balance, cuenta de resultados, estado de cambios de patrimonio neto, estado de flujos de efectivo, memoria e informe de gestión e informe de auditoría. También se entregan cuentas abreviadas de 2012 de CCIP.

6. Cuentas provisionales a noviembre de 2013 de CCIP y de COBEGA, CASBEGA, NORBEGA, BEGANO, COLEBEGA, RENDELSUR y ASTURBEGA, que incluyen solamente el balance y la cuenta de resultados. En lugar de aparecer los datos consolidados, aparecen agregados, haciéndose además algunos ajustes para dar también datos agregados con ajustes. No incluyen memoria, informe de gestión, estado de cambios de patrimonio neto y estado de flujos de efectivo.

7. Cuentas anuales e informes de gestión consolidadas de los ejercicios 2011 y 2012 auditadas.

8. Listados nominativos y actas por centros de trabajo de los representantes de los trabajadores.

9. Listado de toda la plantilla y personal afectado.

10. Plantilla media del último año

11. Convocatorias a reuniones para constituir comisión negociadora.

12. Comunicaciones a los representantes legales de los trabajadores

13. Solicitud de informe preceptivo a los representantes de los trabajadores.

14. Plan de recolocación externa con la empresa Lukkap Consultants S.L. (descriptor 266)

15. Plan de acompañamiento social en el que se explica que al mismo tiempo que aparecen 1253 puestos sobrantes en la organización, como consecuencia de la reestructuración, también se generan 481 nuevos puestos, que mediante la correspondiente recolocación permiten reducir el número de despidos, previéndose compensaciones económicas por la movilidad; para los demás casos se proponen bajas incentivadas, diferenciando entre los trabajadores de 58 o más años de edad y el resto, así como la aplicación del plan de recolocación externa (descriptor 267).

En concreto el contenido de las medidas de recolocación y bajas incentivadas es el siguiente:

BAJAS INDEMNIZADAS

Estarán inicialmente afectados por la medida de baja indemnizada los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo que se cierran y en aquellos que reducen su volumen de plantilla, de conformidad en éste

último caso con los criterios de selección señalados en la Memoria de causas del expediente y en la comunicación de inicio del periodo de consultas. La indemnización y compensaciones serán distintas en función de la proximidad a la fecha de jubilación, con el fin de garantizar en el caso de quienes tienen una edad más próxima a la misma un esquema que les permita llegar a la misma con la menor pérdida posible de expectativas, especialmente en los periodos y cuantías de cotización a la Seguridad Social.

A) Trabajadores afectados con edad igual o superior a 58 años el 1 de abril de 2014. Percibirán desde la fecha de extinción del contrato hasta que cumplan la edad de 63 años una cantidad neta que, sumada a la prestación neta de desempleo que legalmente corresponda, alcance un 70% del salario neto percibido por el trabajador en el momento de extinción del contrato. Se entenderá por cantidad neta la que efectivamente perciba el trabajador de la empresa una vez aplicadas las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente correspondan, sin que se tengan en cuenta cualesquiera otros factores que puedan incidir en el tratamiento fiscal de las rentas del trabajador. En todo caso, la indemnización total percibida no podrá ser inferior a la cantidad de 20 días de salario por año de servicio en la empresa con el límite de doce mensualidades. Esta misma indemnización será aplicable a los trabajadores que ya hayan alcanzado la edad de 63 años el 1 de abril de 2014. Adicionalmente, la empresa se hará cargo de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización teórica del período de percepción de la prestación por desempleo y hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años, de conformidad con lo previsto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición trigésimo primera de la Ley General de la Seguridad Social.

B) Resto de trabajadores afectados. Percibirán una indemnización por la extinción del contrato de 30 días de salario por año de servicio con el límite de 18 mensualidades. Adicionalmente, en el caso de trabajadores con edad superior a 55 años en el momento de la extinción del contrato y que no se encuentren en el supuesto previsto en el apartado A) anterior, la empresa se hará cargo de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización teórica del período de percepción de la prestación por desempleo y hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años, de conformidad con lo previsto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición trigésimo primera de la Ley General de la Seguridad Social.

RECOLOCACIONES EN OTROS CENTROS DE TRABAJO.

En el plazo de quince días siguientes a la finalización del periodo de consultas la empresa se compromete a ofrecer la recolocación de hasta 481 empleados afectados inicialmente por la media de baja indemnizada en otros centros de trabajo del Grupo. El procedimiento será el siguiente:

a) La empresa publicará en el plazo de siete días desde la finalización del periodo de consultas los puestos disponibles con identificación del centro de trabajo, puesto concreto, salario fijo total anual atribuido al puesto y requisitos para ocuparlo.

b) Los trabajadores interesados en la recolocación deberán manifestar por escrito, en el plazo de siete días siguientes a la publicación de los puestos disponibles, si optan por la recolocación y el puesto o puestos que solicitan. En caso de que no opten por ninguno, se aplicará la medida de baja indemnizada.

c) Si optan por la solicitud de recolocación, la empresa resolverá sobre la misma en el plazo de siete días siguientes a la finalización del plazo de siete días de solicitud, adjudicando los puestos en atención a los criterios de idoneidad y, dentro de la misma, de menor distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino.

d) Los trabajadores a los que no se haya adjudicado el puesto o puestos solicitados estarán afectados por la medida de baja indemnizada.

e) Los trabajadores a los que se adjudique uno de los puestos solicitados se incorporarán al mismo en el plazo de treinta días desde la comunicación del puesto asignado, percibiendo las siguientes compensaciones: - Una cantidad a tanto alzado por gastos de traslado de 5.000 euros, si la distancia entre el centro de origen y el centro de destino es superior a 75 kilómetros. - Si el salario fijo total anual en el puesto de destino fuera inferior al que tuvieran en el puesto de origen, una cantidad equivalente a la diferencia multiplicada por tres.

Todos los empleados afectados por cualquiera de las medidas extintivas de contrato previstas podrían incorporarse al Plan de Recolocación Externa aportado en la fecha de inicio del período de consultas, durante un período de seis meses.- El mismo día 22 de enero se pidió a la propia comisión negociadora el informe previsto en el artículo 64.5 a y b del Estatuto de los Trabajadores (descriptor 35).- También el mismo día se comunicó el inicio del periodo de consultas, con la misma documentación entregada a los representantes de los trabajadores, a la

Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (descriptor 36).- **DÉCIMO SÉPTIMO.**- Entre los días 22 de enero y 21 de febrero de 2014 se llevaron a cabo las reuniones del periodo de consultas, cuyo contenido resulta de las actas de las mismas obrantes, entre otros, en los descriptores 269, 270, 271, 272 y 268, que se tiene por íntegramente reproducidas, si bien se hará un resumen a continuación de los hechos relevantes.- Después de la reunión inicial del día 22 de enero de 2014 antes referida, se celebró la segunda reunión del periodo de consultas el 28 de enero.- Por parte de la Unión General de Trabajadores se manifestó que el cierre de centros de trabajo debía ser objeto de negociación como condición para entrar a negociar, entendiendo que el despido colectivo no podía plantearse como grupo de empresas y que por dicha causa el despido era nulo e ilegal. La empresa manifiesta su predisposición a negociar todos los aspectos necesarios, pero insiste en que ha de negociarse como grupo de empresas, dado que la causa del despido planteado es la integración de éstas.- CCOO manifestó que el expediente era desproporcionado y carecía de causa justificativa, que el cierre de la fábrica de Fuenlabrada estaba totalmente injustificado, dada su situación en el mercado y su rentabilidad. También manifestó que el expediente era nulo al plantearse como grupo de empresas. También dijo que no estaba conforme con la composición de la mesa negociadora y que faltaba la siguiente documentación en la comunicación de inicio del periodo de consultas:

-Cuentas consolidadas de 2012 de Asturbega, Begano y Rendelsur.

-Declaraciones de IVA mensuales de los 18 meses previos al procedimiento de cada una de las embotelladoras.

-Las cuentas provisionales de 2013 son defectuosas y además falta la memoria, el informe de gestión, el estado de variación de patrimonio neto y el estado de flujos de efectivo.

Además requería otra documentación, en concreto, el listado de trabajadores por centros con sus retribuciones salariales para valorar los impactos agregados de las medidas; e igualmente los datos de consumo por Comunidades y el impacto de las "paralelas" (empresas que venden productos de la marca Coca-Cola procedentes de otros mercados y sin licencia de The Coca-Cola Company). También reclamó que se especificase por escrito las transferencias de producción entre plantas, gestión de mercados, suministros a las plataformas logísticas, plan industrial y lo necesario para valorar el impacto del despido colectivo.- El representante de la empresa explicó la reorganización prevista y los motivos de cierre de las plantas.- USO manifestó igualmente su rechazo al expediente y reclamó que se clarificara el problema de la negociación como grupo.- CSIF se adhirió a la postura de los otros sindicatos y solicitó que los despidos se tramitasen separadamente por empresas y no como grupo CCIP, por cuanto la agrupación empresarial se había realizado en el nivel accionarial, pero no en el laboral.- La tercera reunión del periodo de consultas se celebró el día 5 de febrero. CCOO se negó a la firma del acta de la sesión anterior por no estar de acuerdo con la composición de la mesa negociadora ni con la negociación del despido colectivo en el nivel de grupo de empresa. El acta fue suscrita por los restantes sindicatos tras manifestar la empresa que la finalidad de la misma era recoger las manifestaciones y observaciones de las partes. La sesión se levantó debido a la ausencia de algunos miembros, reanudándose el día 6 de febrero. Se llegó a un acuerdo sobre la presencia de asesores de cada sindicato. La empresa da respuesta a las solicitudes de documentación e información realizadas por CCOO en la sesión anterior, manifestando:

a) Que ASTURBEGA y RENDELSUR no tienen cuentas consolidadas en el año 2012 por no formar parte de grupos de sociedades en dicho ejercicio, no existiendo obligación de consolidar. Por lo que se refiere a BEGANO, al ser sociedad filial de COBEGA la consolidación se produce en el nivel de COBEGA.

b) Respecto a las declaraciones de IVA de los 18 meses previos de las diferentes empresas, la empresa manifestó que no existía obligación de entregar las mismas, al no ser la causa económica.

c) Las cuentas provisionales de 2013 son correctas y no incluyen memoria, informe de gestión, estado de cambios en el patrimonio neto y estado de flujos de efectivo, por no ser obligatorio en las cuentas intermedias, solamente en las anuales.

d) Respecto de los datos salariales de las plantillas y de ventas por Comunidades e impacto de las paralelas, se dice que se remitirá información al respecto por correo electrónico a los representantes de las plantillas.

Comparece una persona de la consultora Equipo Económico para explicar el informe técnico.- Tras ello UGT manifiesta que no existe causa, que se omite el volumen de cajas de agua, que el sector está cambiando desde hace años y la causa expuesta no es actual y que además no puede valorarse en el nivel del grupo CCIP sino en el de las empresas individuales.- CCOO manifiesta que no existe causa suficiente para el daño económico que se produce a plantilla y a proveedores, así como al entorno económico territorial y que la

finalidad del expediente es deslocalizar parte de la producción a Portugal, siendo el único objeto el incremento de los beneficios. En cuanto a las medidas propuestas en el informe técnico de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, considera que no pueden tratarse en el nivel de grupo, dada la existencia de convenios colectivos diferentes en cada empresa. USO manifiesta que el cierre de las plantas de Asturias, Alicante y Baleares que resulta en todos los modelos del informe técnico no es aceptable.- CSIF manifiesta que faltan estudios sobre impacto económico de la reestructuración, transportes, capacidad para atender incremento de la demanda, etc.- Finalmente CCOO reclama nueva documentación e información, entre la cual está la cifra de ventas de cada embotelladora en 2011, 2012 y 2013, cerrado a diciembre, el contrato de las embotelladoras CCIP con Coca-Cola empresa matriz, el informe de los auditores de abril de 2013 determinante de la participación de cada sociedad en CCIP, funcionamiento de la estructura comercial en el nuevo modelo, informe técnico de impacto ambiental y de CO2 por el transporte, etc..- La cuarta reunión del periodo de consultas se celebró los días 12 y 13 de febrero de 2014. CCOO se niega a firmar el acta de la sesión anterior, supeditando la firma a la reunión del día siguiente. UGT adopta la misma postura. CCOO dice que pondrá fin a la reunión si no se reconsidera el cierre de centros de trabajo. La empresa manifiesta que los sindicatos no han hecho ninguna propuesta y la sesión se levanta hasta el día siguiente. El día 13 tanto UGT como CCOO firman las actas de las sesiones anteriores. CCOO reitera su solicitud de información y documentación y la empresa manifiesta que va a entregar (y entrega, figurando como anexo al acta anterior, descriptor 270):

- las ventas por empresas de 2011 a 2013,
- el listado de puestos redundantes por centros y categorías y las posibilidades de recolocación interna, movilidad y trabajadores de más de 58 años,
- modelo de reducción de líneas de producción, desapareciendo las plantas de embotellado de Madrid, Alicante, Asturias y Palma de Mallorca,
- informe de la empresa auditoría Auren de abril de 2013 sobre valoración de las aportaciones no dinerarias en el proceso de cambio de acciones y participaciones de los socios por acciones de CCIP.
- informes de auditoría de calidad de las distintas plantas embotelladoras.

CCOO manifiesta que falta la siguiente documentación:

- Cuentas consolidadas de 2012 de ASTURBEGA, BEGANO Y RENDELSUR.
- Declaraciones de IVA de los 18 meses anteriores de cada embotelladora.
- Listado de plantillas con retribuciones
- Horas extraordinarias realizadas
- Contratas externas de servicios
- Transferencias entre plantas, suministros por plataformas, plan industrial
- Contrato de las embotelladoras CCIP con la empresa matriz de CocaCola
- Impacto ecológico y de CO2
- Impacto de las paralelas.

El asesor de CCOO realiza una serie de aclaraciones, entre ellas que reclaman el contrato de integración de 24 de enero de 2013, que las cuentas provisionales deben comprender memoria e informe de gestión, explicación sobre las primas de emisión en la constitución de CCIP. Señala que el holding acaba de nacer y no constituye un grupo de empresas laboral y no entiende justificado el cierre de la planta de Fuenlabrada, con un volumen de utilización del 78%. Sostiene que ha de retirarse el expediente para iniciar un proceso de negociación durante seis meses en el que además habrían de converger los convenios colectivos de las distintas embotelladoras.- La empresa responde a las peticiones y manifestaciones de CCOO, reiterando lo dicho anteriormente sobre cuentas consolidadas y declaraciones de IVA. Sobre los salarios manifiesta que se han aportado salarios medios que es información suficiente para el fin de que se trata. Se insiste en el estudio sobre la causa productiva.- Después de varias aclaraciones y un intento de entrega de documentación que las partes sociales se niegan a recibir y la empresa manifiesta que enviará por correo electrónico finaliza la reunión.- La quinta reunión del periodo de consultas se inicia el día 18 de febrero de 2014. Se firman las actas de la sesión anterior y CCOO modifica los asesores presentes respecto de anteriores reuniones. La empresa comienza aclarando algunas cuestiones como la falta de cuentas consolidadas de 2012 de Asturbega y Rendelsur, lo relativo a la prima de emisión en la ampliación de capital de CCIP de mayo de 2013. La empresa entrega en dicho acto el contrato de integración de las embotelladoras de 24 de enero de 2013 y un listado detallado de la plantilla. A continuación hace una propuesta con objeto de cerrar el periodo de consultas con acuerdo:

- Se reduce el número de afectados a 1190 porque se mantendrían los almacenes de Asturias y Palma de Mallorca y un equipo de soporte en Valencia.

- Prejubilaciones voluntarias para los trabajadores de edad igual o superior a 56 años a 1 de abril de 2014 en centros de trabajo afectados por cierre o reducción de plantilla con pago de una cantidad neta desde la extinción del contrato hasta los 63 años para alcanzar con la prestación por desempleo el 80% del salario neto, con revalorización del 1% anual; y pago de convenio especial hasta los 63 años por la base que tenían en el momento de la extinción; si el trabajador ha alcanzado ya los 63 años tendría derecho a la indemnización legal por despido colectivo;

- Bajas voluntarias indemnizadas con 45 días por año hasta el límite de 42 mensualidades y una cantidad lineal adicional de 10.000 euros; la empresa puede rechazar el acogimiento a la baja en determinados supuestos;

- 354 recolocaciones en otros centros con movilidad geográfica y 127 recolocaciones sin movilidad geográfica; si existe movilidad geográfica habría una indemnización de 15000 euros y ayuda de vivienda de 500 euros mensuales durante dos años si implica cambio de residencia; respeto del salario de origen hasta 31 de diciembre de 2014 y salario del puesto de destino desde entonces, pero si fuera inferior habría derecho a una indemnización a tanto alzado de cuatro veces la diferencia anual; se establecen criterios en caso de concurrencia de solicitudes sobre el mismo puesto

- Si con las medidas anteriores no se hubiera alcanzado el objetivo de la reestructuración se aplicarían despidos forzosos con una indemnización de 45

días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades; los despedidos podrían acogerse al plan de recolocación externa durante seis meses.- UGT y CCOO señalan que no aceptan el cierre de fábricas y con ese cierre no puede haber acuerdo. CCOO pide la retirada del proceso y la apertura de una negociación de plan industrial durante seis meses.- La sesión se levanta y se convoca para proseguir la misma para el día siguiente, 19 de febrero. Al día siguiente la representación de UGT está ausente, lo que justifica con una nota donde dice que no está garantizada la integridad física de los integrantes de la mesa negociadora, como consecuencia de las amenazas vertidas contra el portavoz y responsable de la organización a través de las redes sociales (descriptor 440). Aunque ello implica la falta de quórum para llegar a acuerdos, se prosigue la reunión para dialogar. CCOO manifiesta que la propuesta es insuficiente y reitera su posición. USO también manifiesta que rechaza el cierre de plantas. CSIF también se adhiere a dicha postura y plantea la posibilidad de un arbitraje o mediación.- El día 21 de febrero se celebra la última reunión del periodo de consultas. Se constata el desacuerdo y la empresa manifiesta que tomará una decisión, aunque manifiesta que no debe cerrarse la interlocución. UGT pregunta si hay acuerdo para prorrogar el periodo de consultas, lo que la empresa niega. CCOO adjunta un escrito y manifiesta que no existe un grupo de empresas y que quien debería haber estado presente es The Coca Cola Company, que se la que está tomando las decisiones y es responsable del proceso de integración. CCIP manifiesta que The Coca Cola Company no es parte del proceso, sino CCIP, que es la que tiene una licencia con la titular de la marca. UGT hace observaciones por escrito sobre la decisión de centralizar el servicio de atención al cliente en Barcelona, Madrid y Sevilla. USO pide aclaración sobre el plazo en que se van a concretar las medidas, a lo que la empresa responde que dentro del legal de quince días. Las partes cierran el periodo de consultas sin acuerdo y se levanta la reunión.- **DÉCIMO OCTAVO.-** Tras intento de mediación sin éxito en el SIMA (descriptor 450), el día 28 de enero de 2014 los sindicatos CCOO y UGT registraron en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social una convocatoria de huelga a desarrollarse durante varios días del mes de febrero en CCIP, CASBEGA, NORBEGA, ASTURBEGA, BEGANO, RENDELSUR, COBEGA y COLEBEGA con la pretensión de que se retirase el expediente de regulación de empleo (descriptor 468). También convocó una huelga, tras intento de mediación sin éxito ante el SIMA, el comité intercentros, en este caso de carácter total e indefinida a partir del 31 de enero de 2014, con motivo del despido colectivo (descriptor 450, folio 17). También convocó una huelga, tras intento de mediación sin éxito ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, el comité de empresa de la fábrica de Fuenlabrada de CASBEGA, en este caso de carácter total e indefinida a partir del 31 de enero de 2014, con motivo del ERE y el cierre de la planta de Fuenlabrada (descriptor 450, folio 10).- Los trabajadores del centro de Fuenlabrada la empresa CASBEGA hicieron un seguimiento masivo de esa huelga indefinida que se mantuvo desde el 31 de enero y durante toda la duración del periodo de consultas del despido colectivo. Como consecuencia del seguimiento de la huelga se paró la producción en la fábrica embotelladora de Fuenlabrada. En la plataforma logística de CCIP en Madrid (Ecoplataform S.L.), que distribuye el producto en esta Comunidad Autónoma, existía stock suficiente para mantener el suministro durante la huelga hasta finales del mes

de febrero, pero, dado que siempre había sido suministrado el producto desde Casbega, la permanencia en la situación de huelga determinaría que a partir de ese momento se producirían "roturas" de stock de algunas referencias. Para evitar dicha situación la plataforma logística comenzó a surtir desde mitad del mes de febrero con productos procedentes de otras embotelladoras de CCIP. En la semana del 14 de febrero habían entrado entre 5 y 6 trailers con mercancía procedente de otras embotelladoras. El día 18 de febrero entraron 13 camiones, uno procedente de A Coruña, seis procedentes de Sevilla y 6 de Burgos. Las ventas en la zona centro de productos de Coca-Cola, medidas en cajas físicas, sufrieron una reducción del 48,6% a fecha 28 de febrero de 2014 en relación con las realizadas un año antes, a 28 de febrero de 2013, lo que implicaba una menor necesidad de producto de la marca durante la huelga en dicha zona centro.- Por su parte la plataforma logística de la cadena de hostelería McDonald's, que suministra a los establecimientos de dicha cadena los jarabes de los productos de Coca-Cola para su preparación in situ en los establecimientos en la zona centro y norte de España, era suministrada siempre por CASBEGA, pasando durante la huelga a ser suministrada desde la plataforma de Sevilla a través de la embotelladora RENDELSUR y distribuir a la zona centro y norte de España.- La plataforma logística de la cadena Mercadona S.A. en la zona de Madrid, abastecida hasta entonces por CASBEGA, pasó a ser abastecida desde la plataforma de Valencia con productos de la embotelladora COLEBEGA.- El servicio de atención al cliente de CASBEGA, que tramita los pedidos, paralizado por la huelga, pasó a ser llevado desde el servicio de atención al cliente de COBEGA en Barcelona.- En conclusión durante el mes de febrero y las fechas subsiguientes el producto que dejó de fabricarse en la fábrica de Fuenlabrada como consecuencia de la huelga fue sustituido por el fabricado en otras embotelladoras de CCIP que no abastecían nunca hasta entonces la zona centro (así resulta con toda claridad de la resolución de la Comisión de la Competencia antes referenciado), en unos casos a través de las plataformas logísticas propias de los grandes clientes y, para la venta minorista por la plataforma logística propia de CASBEGA.- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social investigó los hechos y, considerándolos contrarios al derecho fundamental de huelga y constitutivos de infracción administrativa por tal causa, inició las actuaciones administrativas oportunas.- (Descriptor 354: Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se da por íntegramente reproducido).- **DÉCIMO NOVENO.**- Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la empresa adoptó la decisión de despido colectivo, que comunicó el 27 de febrero de 2014 a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (descriptor 273). La decisión, basada en las causas organizativas y productivas expuestas en el informe técnico y en la memoria presentados al inicio del periodo de consultas, afecta a 1190 trabajadores, que es la diferencia entre el número de trabajadores fijos y el número de trabajadores precisos de acuerdo con el citado informe técnico. La decisión era:

a) Abrir un periodo de 15 días para el acogimiento voluntario a alguna de las siguientes medidas por parte de los trabajadores adscritos a determinados centros, áreas y servicios que se especifican en anexo:

-Prejubilaciones para los trabajadores con edad igual o superior a 56 años el 1 de abril de 2014. Los trabajadores acogidos a la misma percibirían

una cantidad neta hasta alcanzar la edad de 63 años que, sumada a la prestación de desempleo que les corresponda, alcance el 80% del salario neto percibido en la fecha de extinción de su contrato. La cantidad es revalorizable al 1% anual y durante el periodo de prejubilación la empresa se hace cargo de financiar el convenio especial con la Seguridad Social por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones anteriores. Si el trabajador acogido a la medida tuviera 63 o más años, tendría derecho a la indemnización legal por despido colectivo de 20 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades;

-Bajas indemnizadas voluntarias para los trabajadores que no puedan acogerse a la medida de prejubilación, con indemnización calculada a razón de 45 días por año, con el tope de 42 mensualidades y una prima adicional lineal de 10.000 euros.

-Recolocaciones en otros centros de trabajo, con o sin movilidad geográfica, en los 481 puestos vacantes resultantes de la reestructuración, estableciéndose los criterios de preferencia en caso de concurrir varias solicitudes para un puesto. Si la recolocación implica movilidad geográfica el trabajador es compensado con una indemnización de 15.000 euros y una ayuda de vivienda de 500 euros mensuales durante dos años si es preciso cambiar de residencia. El salario del puesto de origen queda garantizado hasta el 31 de diciembre de 2014 y a partir de dicha fecha el salario sería el del puesto de destino. Si éste fuera inferior daría lugar a una compensación económica a tanto alzado igual a la diferencia anual multiplicada por cuatro.- A continuación se regulan determinadas cuestiones sobre la tramitación y resolución de las solicitudes y la posibilidad de la empresa de rechazar las mismas en determinados supuestos.

b) Una vez finalizado el plazo de solicitud y resueltas las solicitudes, se determinaría el número de extinciones necesarias no resueltas por los procedimientos antes indicados, de manera que la empresa procedería a extinguir el número de contratos precisos para alcanzar el objetivo de reestructuración definido. La indemnización en tal caso sería de 33 días por año de servicio con el tope de 24 mensualidades. Estos trabajadores recibirían las prestaciones del servicio de recolocación LUKKAP durante seis meses, según el plan de recolocación. Para la determinación de los criterios de selección la empresa se remite a los expuestos en la comunicación inicial del periodo de consultas, esto es:

a) Trabajadores adscritos a centros que se cierran o cesan en su actividad;

b) Trabajadores adscritos a centros de trabajo afectados por reducción de actividad;

c) Trabajadores afectados por desempeñar funciones dentro de la organización que desaparecen o se reducen como consecuencia de procesos de centralización;

d) En los supuestos de los apartados b y c el criterio de selección entre los trabajadores afectados por alguno de los anteriores será el de inadecuación del perfil profesional a los puestos existentes, la falta de polivalencia profesional, falta de capacidad e idoneidad para el desempeño de las funciones requeridas.- **VIGÉSIMO.-** CCIP dirigió una carta a los trabajadores que podían acogerse a las medidas voluntarias informando de las posibilidades que tenían y concediendo un plazo hasta el 14 de marzo para

ello (descriptor 487). Los trabajadores que tenían posibilidad de acogerse a las medidas voluntarias recibieron llamadas de sus mandos interesándose por su opción y recomendando el acogimiento a las mismas (prueba testifical).- Durante el proceso de acogimiento voluntario a las medidas propuestas por la empresa UGT elaboró un informe jurídico sobre las consecuencias que tendría la opción por dichas medidas en caso de que el despido colectivo fuese declarado nulo o no ajustado a Derecho por sentencia judicial, por el cual recomendaba que en los documentos de acogimiento a dichas medidas se incluyese una cláusula condicionando la misma a que el despido no fuese declarado nulo o no ajustado a Derecho por sentencia judicial (descriptor 486).- Durante el periodo de adhesión voluntaria se produjeron 262 bajas indemnizadas, 323 prejubilaciones y 327 traslados geográficos. El listado completo figura en el descriptor 451, que se da por reproducido. A los trabajadores que salían por baja indemnizada o por prejubilación se le entregaron cartas de despido indicando que eran despedidos en virtud del despido colectivo, siendo el primer criterio del mismo el acogimiento voluntario a las medidas propuestas. Los modelos utilizados aparecen en los descriptores 442 a 449.- Terminado el proceso de acogimiento voluntario a las medidas propuestas por la empresa, las empresas del grupo procedieron a seleccionar a los trabajadores que serían despedidos sin adscripción voluntaria (236), siendo los trabajadores de los centros de Fuenlabrada, Asturias, Alicante y Palma de Mallorca que no se habían adscrito voluntariamente a las medidas. Los modelos utilizados y los listados aparecen en los descriptores 442 a 449. Las cartas de despido se dirigen a cada trabajador por su respectiva empresa empleadora (descriptor 370). Los despidos se comunicaron a los representantes legales de los trabajadores de los distintos centros (descriptores 442 a 449). Entre los despedidos se encuentran diez miembros del comité de empresa del centro de Fuenlabrada que no se habían adherido voluntariamente a las medidas propuestas por la empresa. También figura un delegado de personal de CCOO del centro de Alicante que tampoco se había adherido voluntariamente a las medidas propuestas por la empresa (testifical e interrogatorio de la empresa).- La ejecución de los despidos supuso el cierre de las plantas de Fuenlabrada, Asturias, Palma de Mallorca y Alicante, sin perjuicio de la realización posterior al cierre de tareas para el desmontaje y otras necesarias, una vez parada la producción (testifical practicada en el acto del juicio).- **VIGÉSIMO PRIMERO.-** Con posterioridad al inicio del procedimiento de despido colectivo las empresas NORBEGA y COLEBEGA han contratado varias decenas de trabajadores temporales en la modalidad de acumulación de tareas con periodos de duración que se extienden generalmente desde el mes de marzo hasta abril o mayo de 2014 (descriptores 322, 456, 457, 458 y 459, en los que figuran contratos y copias básicas de contratos, que se dan por reproducidas).- El 1 de mayo de 2014 COLEBEGA contrató a dos trabajadores por tiempo indefinido en categorías de producción (descriptor 321).- En el centro de Fuenlabrada existen trabajadores prestando servicios tras el cese de su actividad desarrollando tareas de cierre del mismo (prueba testifical).- Se han cumplido las previsiones legales.>>

CUARTO.- Por la representación de Grupo Coca-Cola Iberian Partners, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se

formulan los siguientes motivos: 1º, 2º, 3º, 4º) Al amparo del art. 207 d) LRJS, para la revisión de los hechos probados; Motivos 5º, 6º, 7º y 8º) Al amparo del art. 207 e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico aplicables: art. 7 del Código civil, art. 44 y 64 ET; El art. 51.2 Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, art. 2.2 de la Directiva 98/59/CE, art. 124.11 párrafo 3º LRJS; Art. 51.2 ET, art. 28 CE y Arts, 124, 120, 107, 76.2º, 90.3º, 17.1º y 247 LJS

QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, se declararon conculos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 15 de abril de 2015, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El presente recurso de casación fue presentado por el legal representante del grupo laboral de empresas constituido por la empresa matriz en España Coca Cola Iberian Partners S.A. (CCIP) y las siete empresas embotelladoras, Cobega Embotellador S.L.U. (COBEGA), Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas S.A. (NORBEGA), Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas S.A. (COLEBEGA), Refrescos Envasados del Sur S.A.U. (RENDELSUR), Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas S.L. (CASBEGA), Bebidas Gaseosas del Noroeste S.A. (BEGANO) y Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas S.A.U (ASTURBEGA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 12 de junio de 2.014, en la que se dio respuesta a las demandas que frente al despido colectivo llevado a cabo por el referido grupo de empresas, plantearon la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

En dicha sentencia se acordó declarar la inadecuación del procedimiento de despido colectivo para resolver las cuestiones planteadas en las demandas acumuladas sobre la aplicación de la preferencia de permanencia de los representantes legales o sindicales de los trabajadores que habían sido despedidos y sobre la pretendida concurrencia de vicios en la formación de la voluntad de los que aceptaron voluntariamente su inclusión en la lista de despedidos u otras medidas de movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y se estimaban dichas demandas declarándose la nulidad del despido colectivo y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, lo que determinaba la condena solidaria de las empresas demandadas a la readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos, con abono de los salarios dejados de percibir, a la vez que se ponía de manifiesto a las

demandadas la obligación de consignar el importe de los referidos salarios como requisito previo para recurrir en casación.

La sentencia recurrida de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contiene una extraordinariamente minuciosa exposición de hechos probados que desarrolla a lo largo de 44 páginas y 21 numerales, consignados en otra parte de esta resolución y que habrán de tenerse presentes para la lectura del desarrollo de las argumentaciones que en la resolución de éste recurso se expresarán después. No obstante y en todo caso, conviene traer ahora aquí los elementos históricos esenciales origen y desarrollo del despido colectivo, de manera muy resumida para facilitar la lectura de éste texto.

2.- La síntesis de los acontecimientos extraídos de los hechos probados de la sentencia recurrida podríamos establecerla de la siguiente manera:

a) El día 8 de marzo de 2012 los distintos embotelladores de la marca habían firmado un protocolo de carácter confidencial para *“la formación del embotellador ibérico único”* y definir las líneas que habían de regular el proceso para su integración en una sociedad de nueva creación que llevaría de manera única y exclusiva la fabricación, embotellado, distribución y comercialización de los productos de las marcas propiedad de The Coca-Cola Company en España, Portugal y Andorra. El 3 de octubre de ese mismo año 2.012 se crea la Sociedad *“Ibérica de Bebidas No Alcohólicas S.A.”*, que poco después pasó a denominarse *“Coca Cola Iberian Partners S.A.”* (1 de marzo de 2.013) sociedad a la que se le atribuiría después la condición de embotellador ibérico único, elevándose consulta a la Dirección General de Tributos para determinar el alcance e incidencia tributaria de la operación de integración (diciembre de 2.012) y notificación oficial a la Comisión Nacional de la Competencia (2 de enero de 2.013) sobre el alcance de dicha operación en ese específico ámbito.

b) Como secuencia correlativa en ese proceso, el 24 de enero de 2013 se suscribió el denominado *“Contrato de integración”* entre BEGANO, COBEGA, Cobega Embotellador S.L.U., ASTURBEGA, CASBEGA, COLEBEGA, NORBEGA, RENDELSUR, REFRIGE, Frutos y Zumos S.A. e Ibérica de Bebidas no Alcohólicas –después, como ya se ha dicho, denominada CCIP-. En ese contrato calificado de *“confidencial”* (estipulación 13) se establece la previa reestructuración de ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA y NORBEGA y la manera de llevar a cabo todas las operaciones societarias y complementarias para llevar a término el proceso de integración, estableciéndose un plazo de 18 meses desde la fecha de ejecución de la integración con objeto de realizar las verificaciones necesarias y como plazo para la exigencia de responsabilidades a los aportantes.

c) Tras la terminación el 21 de febrero de 2.013 de la vigencia de los acuerdos suscritos entre *“The Coca-Cola Company”* y *“The Coca-Cola Export Corporation”* con las siete embotelladoras españolas, ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA, NORBEGA, RENDELSUR (y con la portuguesa REFRIGE) en los que se otorgaba la licencia para fabricar,

empaquetar, distribuir y vender bebidas bajo las marcas de la empresa en España y Portugal, aquéllos no fueron renovados en su forma original, pero con efectos del día siguiente, 22 de febrero de 2013, “The Coca-Cola Company”, “The Coca-Cola Export Corporation” y “Coca Cola Iberian Partners” (CCIP en adelante) suscribieron dos acuerdos de embotellado bajo los cuales esta empresa quedaba autorizada para preparar, envasar, distribuir y vender las bebidas fabricadas bajo las marcas establecidas en los territorios de España y Portugal.

d) Después de las distintas operaciones societarias que se describen con detalle en el hecho probado décimo, a partir del 1 de junio de 2013 la titularidad de todas las acciones de BEGANO, COBEGA, ASTURBEGA, CASBEGA, COLEBEGA, NORINVEST IBERIA S.L., RENDEL SUR y FRUTOS Y ZUMOS S.A. pasó a corresponder a CCIP, así como la condición de administrador único de dichas sociedades, incluida REFRIGE.

e) En el hecho probado undécimo de la sentencia de instancia se contiene el detalle de la manera en la que a lo largo del año 2013 se fue produciendo de manera constante la integración de algunos departamentos de gestión y dirección del conjunto del grupo CCIP, a efectos de unificar en uno solo los departamentos separados que operaban en cada una de las empresas embotelladoras. A partir de junio de 2013 se puso en marcha el proceso de integración de estructuras corporativas, reorganizando diversas áreas funcionales de dirección, gestión y administración para coordinar las previamente existentes en las diferentes embotelladoras o para integrarlas en una única. Entre estas áreas se encontraban las relativas a sistema informático, departamento financiero, contable y fiscal, compras, recursos humanos, comercial, servicio al cliente, cadena de suministro y departamento legal. Del mismo modo se fueron designando como directivos a personas concretas para esos departamentos y para todo el grupo, así como otras personas que ocupan la secretaría de dirección y otros puestos adjuntos a los directivos, así como personal de los servicios ya centralizados de atención al cliente, comercial, marketing, servicio financiero, de facturación y tesorería, departamento de compras, planificación de la demanda, recursos humanos, y control de calidad general y proyectos generales de ingeniería. En cuanto al personal de producción solamente se llevó a cabo esa integración en el grupo de un técnico que tenía como función implantar sistemas operativos en todos los embotelladores, otra persona responsable de coordinar la planificación de la producción y para el proyecto concreto de estandarización de cajas “bag in box” y durante un mes prestaron servicios comunes dos personas, si bien en todos los casos esas personas seguían adscritas como empleadas de sus empresas originarias en el grupo, y no de CCIP.

f) De la misma manera, el proceso de integración progresivo supuso el establecimiento de un sistema --pactado entre las empresas del grupo-- de “cash pooling” o gestión centralizada de tesorería entre ellas. En ese proceso también se creó un grupo de consolidación fiscal a efectos de IVA y del impuesto de sociedades, en el que aparecía CCIP como sociedad dominante. Los gastos relacionados con el proyecto de integración se imputaban exclusivamente a determinadas sociedades para tener un mejor control de los mismos, incluso si estos gastos repercutían en otras empresas del grupo, pero

se volvían a facturar después para cumplir las obligaciones fiscales y con la política de precios de transferencia.

g) La unificación en el grupo se fue llevando a cabo también en materia de recursos humanos y contratación de servicios externos. En el año 2013 el proyecto de nóminas inició su fase de diseño e implantación, alcanzando plena funcionalidad en enero de 2014, siendo éste el primer mes en el que el cálculo de la nómina se hizo bajo el mismo sistema y en la que todos los empleados de todas las sociedades recibieron su recibo de nómina con un formato unificado aunque conservando las particularidades y conceptos salariales que tienen como empleados del embotellador de que se trate. En materia de protección de datos personales se ha contratado a una empresa para unificación de criterios y herramientas integrales de gestión. También se han unificado sistemas de gestión de envases y etiquetado de los productos embotellados por las empresas del grupo CCIP, comenzado a aparecer CCIP como embotellador en lugar de la concreta empresa embotelladora en junio de 2013. En ese mismo mes se unificó el sitio web de la empresa y las direcciones de correo electrónico corporativas. También el papel corporativo y las tarjetas de visita que se utilizan son comunes y giran bajo la imagen de CCIP.

h) En enero de 2014 CCIP encargó un informe técnico sobre la situación productiva, estructura y reorganización del grupo, del que sus aspectos más importantes aparecen recogidos en el hecho probado décimo cuarto de la sentencia, del que se extraían una serie de propuestas organizativas y de distribución geográfica de las plantas embotelladoras del que resultaba que el denominado “modelo circular”, que fue el que después asumiría el despido colectivo, implicaba una diferencia favorable de 26.000.000 euros sobre el “modelo radial”. De todo lo ello se extraía un conjunto de propuestas sobre la plantilla teórica necesaria tras la reestructuración de cada área, que comparada con la plantilla vigente entonces arrojaba como resultado el número elevado de trabajadores excedentes.

i) El 2 de enero de 2014 se inician formalmente los trámites del despido colectivo por causas organizativas y productivas, dirigiéndose una carta en nombre del Grupo CCIP –de todas las demandadas– a los representantes legales de los trabajadores de todas estas empresas y a los delegados sindicales existentes en las mismas. En dicha carta les informaba de que el citado grupo, considerado grupo de empresas a efectos laborales, iba a iniciar un procedimiento de despido colectivo y de movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, instándoles a constituir la comisión negociadora para los periodos de consultas correspondientes a tales procedimientos y para que optasen entre la designación de interlocutores a partir de las secciones sindicales o a través de las representaciones unitarias y, en su caso, comisiones ad hoc de las reguladas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

j) El sindicato CSIF y el sindicato USO asumieron la participación por medio de sus respectivas secciones sindicales. UGT aceptó la misma solución, pero manifestando tener dudas sobre si CCIP tenía capacidad jurídica y legal

para presentar el procedimiento de despido colectivo, por lo que pedían que se acreditase esa capacidad lo antes posible. El sindicato CC.OO. no contestó a esa comunicación. Ante ello, el día 20 de enero el representante del Grupo CCIP dirigió al Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO. otra carta comunicándole que los otros tres sindicatos habían designado un total de nueve miembros de la comisión negociadora y convocando con ello una reunión a celebrar en Madrid el día 22 de enero de 2014 para comunicar el inicio del periodo de consultas, entregar documentación y solicitar el informe requerido por el artículo 64.5 a y b del Estatuto de los Trabajadores. En la misma carta le indicaba su derecho a designar, como sección sindical, cuatro miembros de la comisión negociadora del periodo de consultas. En la misma fecha 20 de enero se convocó a dicha reunión a las restantes secciones sindicales.

k) El 22 de enero de 2014 se celebró la reunión convocada, acudiendo todos los representantes designados hasta entonces por CSIF, UGT y USO y además cuatro representantes del sindicato CC.OO. La empresa comunicó la apertura del periodo de consultas del despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. Señaló que el número de extinciones alcanzaría hasta un máximo de 1253 contratos y que igualmente se abría el periodo de consultas para movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo por si se acordaran las mismas para paliar los efectos del despido colectivo. Se designó la comisión negociadora, y por parte de UGT, CCOO y CSIF se manifestaron dudas sobre la existencia de grupo de empresas laboral, por lo que decían requerir que la documentación aportada acreditase esa circunstancia. Consta en el hecho décimo sexto de la sentencia de instancia el detalle de la documentación que se aportó por el grupo CCIP, los criterios de selección de los 1.253 despidos, medidas de recolocación, bajas incentivadas, etc. Fue ese mismo día 22 de enero cuando se solicitó a la propia comisión negociadora el informe previsto en el artículo 64.5 a y b del Estatuto de los Trabajadores. La segunda reunión tuvo lugar el día 28 de enero, la tercera el 5 de febrero, la cuarta durante los días 12 y 13 del mismo mes, la quinta el día 18 y la última el 21 de febrero, con el contenido que se explica con detalle en el hecho probado décimo sexto, constatándose en la última el desacuerdo ante la propuesta final de la empresa, que se recoge a continuación.

l) En la quinta reunión, la del día 18 de febrero, manteniendo siempre el cierre de las plantas embotelladoras de Fuenlabrada, Alicante, Palma de Mallorca y Asturias, la empresa entregó una propuesta de acuerdo para pactar el despido colectivo con las siguientes condiciones:

Reducción del número de afectados a 1190 porque se mantendrían los almacenes de Asturias y Palma de Mallorca y un equipo de soporte en Valencia. Cuarenta prejubilaciones voluntarias para los trabajadores de edad igual o superior a 56 años a 1 de abril de 2014 en centros de trabajo afectados por cierre o reducción de plantilla, con pago de una cantidad neta desde la extinción del contrato hasta los 63 años para alcanzar con la prestación por desempleo el 80% del salario neto, con revalorización del 1% anual; y pago de convenio especial hasta los 63 años por la base que tenían en el momento de la extinción; si el trabajador ha alcanzado ya los 63 años tendría derecho a la

indemnización legal por despido colectivo. Bajas voluntarias indemnizadas con 45 días por año hasta el límite de 42 mensualidades y una cantidad lineal adicional de 10.000 euros, pudiendo la empresa rechazar el acogimiento a la baja en determinados supuestos. 354 recolocaciones en otros centros con movilidad geográfica y 127 recolocaciones sin movilidad geográfica. En caso de movilidad geográfica habría una indemnización de 15.000 euros y ayuda de vivienda de 500 euros mensuales durante dos años cuando implicara cambio de residencia; el salario de origen se respetaría hasta el 31 de diciembre de 2014 y el salario del puesto de destino a partir de esa fecha, pero si fuera inferior se generaría el derecho a una indemnización a tanto alzado equivalente a cuatro veces la diferencia anual, estableciéndose criterios para el caso de que hubiese concurrencia de solicitudes sobre el mismo puesto. Finalmente, si con las medidas anteriores no se hubiera alcanzado el objetivo de la reestructuración, se aplicarían despidos forzados con una indemnización de 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades; los despedidos podrían acogerse al plan de recolocación externa durante seis meses.

m) Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la empresa adoptó la decisión de despido colectivo, que comunicó el 27 de febrero de 2014 a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La decisión, basada en las causas organizativas y productivas expuestas en el informe técnico y en la memoria presentados al inicio del periodo de consultas, afectaba a 1.190 trabajadores, pero se decidía abrir un periodo de 15 días para el acogimiento voluntario a alguna de las siguientes medidas por parte de los trabajadores adscritos a determinados centros, áreas y servicios que se especificaban en el anexo:

- Prejubilaciones para los trabajadores con edad igual o superior a 56 años el 1 de abril de 2014. Los trabajadores acogidos a la misma percibirían una cantidad neta hasta alcanzar la edad de 63 años que, sumada a la prestación de desempleo que les corresponda, alcance el 80% del salario neto percibido en la fecha de extinción de su contrato. La cantidad sería revalorizable al 1% anual y durante el periodo de prejubilación la empresa se haría cargo de financiar el convenio especial con la Seguridad Social por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones anteriores. Si el trabajador acogido a la medida tuviera 63 o más años, tendría derecho a la indemnización legal por despido colectivo de 20 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.

- Bajas indemnizadas voluntarias para los trabajadores que no puedan acogerse a la medida de prejubilación, con indemnización calculada a razón de 45 días por año, con el tope de 42 mensualidades y una prima adicional lineal de 10.000 euros.

- Recolocaciones en otros centros de trabajo, con o sin movilidad geográfica, en los 481 puestos vacantes resultantes de la reestructuración, estableciéndose los 43 criterios de preferencia en caso de concurrir varias solicitudes para un puesto. Si la recolocación implicara movilidad geográfica el trabajador sería compensado con una indemnización de 15.000 euros y una ayuda de vivienda de 500 euros mensuales durante dos años si fuese preciso

cambiar de residencia. El salario del puesto de origen quedaría garantizado hasta el 31 de diciembre de 2014 y a partir de dicha fecha el salario sería el del puesto de destino. Si éste fuera inferior daría lugar a una compensación económica a tanto alzado igual a la diferencia anual multiplicada por cuatro.

n) Durante el periodo de adhesión voluntaria se produjeron 262 bajas indemnizadas, 323 prejubilaciones y 327 traslados geográficos. Terminado el proceso de acogimiento voluntario a las medidas propuestas, las empresas del grupo procedieron a seleccionar a los trabajadores que serían despedidos sin adscripción voluntaria –236-- siendo los trabajadores de los centros de Fuenlabrada, Asturias, Alicante y Palma de Mallorca que no se habían adscrito voluntariamente a las medidas, plantas embotelladoras que como consecuencia del despido colectivo cerraron, sin perjuicio de la realización posterior al cierre de tareas para el desmontaje y otras necesarias, una vez parada la producción.

ñ) Además, resulta relevante destacar ahora que el comité de empresa de la fábrica de Fuenlabrada de CASBEGA convocó una huelga total de carácter indefinido a partir del 31 de enero de 2014, con motivo del ERE y particularmente por el cierre de la planta de Fuenlabrada, cuyos trabajadores hicieron un seguimiento masivo de esa huelga indefinida que se mantuvo desde el 31 de enero y durante toda la duración del periodo de consultas del despido colectivo. Así se describe la situación en el hecho probado décimo octavo, en el que se dice también que como consecuencia de ello se detuvo completamente la producción en la fábrica embotelladora de Fuenlabrada. Del mismo modo, en la plataforma logística de CCIP en Madrid (Ecoplataform S.L.), que distribuye el producto en esta Comunidad Autónoma, existía en principio stock suficiente para mantener el suministro durante la huelga hasta finales del mes de febrero, pero, teniendo en cuenta dado que siempre había sido suministrado el producto desde Casbega, la permanencia en la situación de huelga determinaría que a partir de ese momento se producirían "roturas" de stock de algunas referencias. Para evitar dicha situación la plataforma logística comenzó a surtir desde mediados del mes de febrero con productos procedentes de otras embotelladoras de CCIP. En la semana del 14 de febrero habían entrado entre 5 y 6 camiones articulados con mercancía procedente de otras fábricas embotelladoras y el día 18 de febrero entraron 13 camiones más, uno procedente de A Coruña, seis procedentes de Sevilla y 6 de Burgos. En conclusión, durante el mes de febrero y las fechas subsiguientes el producto que dejó de fabricarse en la fábrica de Fuenlabrada como consecuencia de la huelga fue sustituido por el fabricado en otras embotelladoras de CCIP que no abastecían nunca hasta entonces la zona centro –hecho probado décimo segundo, referido al contenido de la resolución de la Comisión de la Competencia de 15/2/13--en unos casos a través de las plataformas logísticas propias de los grandes clientes y, para la venta minorista por la plataforma logística propia de CASBEGA.

SEGUNDO.- 1.- La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que ahora se recurre en casación dio respuesta a las tres demandas que frente al despido colectivo plantearon la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (UGT), por la

Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), con el resultado descrito en el fundamento anterior, tras analizar los once motivos de nulidad propuestos por los dos primeros sindicatos y los mismos por CSIF, salvo los que se refieren a las vulneraciones de los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical.

Para llevar a cabo esa tarea, la sentencia comienza por delimitar los contornos de las pretensiones que pueden canalizarse a través del complejo proceso de despido colectivo regulado en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y razona sobre dos de los motivos de nulidad invocados por los demandantes sobre los que entiende que resulta inadecuado el procedimiento de despido colectivo para resolverlos, y así se indica en la parte dispositiva de la sentencia.

El primero de ellos es el relativo a la pretendida vulneración del derecho de libertad sindical, por cuanto se habrían seleccionado para ser despedidos a miembros del comité de empresa del centro de trabajo de Fuenlabrada y un delegado del centro de trabajo de Alicante, sin respetar su prioridad de permanencia. Para la Sala de instancia esa no es materia propia del procedimiento del artículo 124 de la Ley de Jurisdicción Social, por previsión expresa del número 2 de dicho precepto, sin perjuicio de que se resuelva en los procedimientos de despido individuales. Así se ha afirmado por la doctrina de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la STS 23 de septiembre de 2.014 (recurso 231/2013), entre otras.

El segundo se refiere a la intentada nulidad del despido colectivo basada en la existencia de presiones sobre los trabajadores para intimidar a los mismos y llevarlos a aceptar su inclusión voluntaria en la lista de extinciones. Sobre ello se razona en relación con la inadecuación de procedimiento porque en todo caso se trataría de actos posteriores a la decisión de despido colectivo que no afectarían a la legalidad de la misma, sino que eventualmente darían lugar –dice la sentencia en el fundamento quinto-- “en cada caso individual en que así se acreditase, a la anulación de la declaración de la voluntad del trabajador de aceptar una determinada medida por vicios en la formación de la misma, conforme a los artículos 1262 y siguientes del Código Civil. Cuestión que no es propia de este procedimiento, sino del proceso individual que en relación con tales cuestiones pueda entablar cada trabajador afectado que así lo alegue”.

2.- En cuanto a las pretensiones sobre declaración de nulidad del despido que son rechazadas, la sala comienza por analizar las que se refieren a la vulneración de derechos fundamentales de igualdad y libertad sindical porque, se dice por los demandantes, la empresa ofertó a los trabajadores individualmente condiciones de extinción especiales, tratando de sustituir el acuerdo en la negociación colectiva por pactos plurales y además de forma diferenciada, de manera que a aquellos trabajadores que, adhiriéndose a la postura de los sindicatos negociadores, no aceptaron su inclusión en la lista de extinciones y fueron despedidos por la empresa en aplicación de su decisión

de despido colectivo se les han aplicado condiciones indemnizatorias más perjudiciales que a quienes aceptaron su inclusión voluntaria. Sin embargo, la Sala de instancia rechaza las pretendidas vulneraciones porque la oferta a los trabajadores individuales se produjo después de finalizado el periodo de negociación y consultas y por ello no afectó al mismo; la eventual ilicitud de dicha negociación individual y de la oferta diferenciada que se denuncia, se dice en la sentencia, “...no daría lugar a la nulidad del despido colectivo, sino solamente y en su caso a la restauración de la legalidad en lo relativo a las condiciones indemnizatorias, esto es, a la estimación de alguna de las dos pretensiones subsidiarias relativas a las indemnizaciones de los trabajadores que han abandonado la empresa por despido sin adscripción voluntaria al mismo. Por tanto solamente habrá de ser resuelta si se desestiman los motivos que determinarían la nulidad del despido colectivo...”.

3.- En relación con las restantes causas de nulidad del despido que también son rechazadas en la sentencia recurrida se dice lo siguiente:

a) Sobre la incorrecta constitución de la comisión negociadora. Se admite como lícita la que se llevó a cabo, tanto en los criterios de distribución proporcional de los puestos dentro de la comisión negociadora, al no haberse proporcionado ningún dato que llevase a la convicción de que debiera ser distinta de la que resultó, como en la formación de la comisión negociadora a partir de secciones sindicales de grupo, (Fundamento de Derecho octavo).

b) Por lo que se refiere a la falta de especificación de los criterios que se iban a utilizar para seleccionar los trabajadores, (Fundamento de Derecho noveno), tanto durante el periodo de consultas como finalmente en la comunicación de despido colectivo tras el cierre de aquél sin acuerdo, la Sala razona –resumimos ahora- que en esa primera fase, el periodo de consultas, constaban perfectamente definidos esos criterios de adscripción que se iban a aplicar y que en la comunicación final de despido colectivo se remitió a los mismos (hecho probado décimo sexto, página 33 y ss. de la sentencia) y durante el periodo de consultas las partes no cuestionaron esos criterios en ningún momento. Por otra parte, es cuestión diferente, se razona en la sentencia, que aunque no se hayan discutido los criterios de selección durante el periodo de consultas (aunque sí incluido en la comunicación inicial en los mismos términos que finalmente se aplicaron), la empresa los haya establecido en la decisión final de despido colectivo y el demandante quiera impugnar los mismos. Sobre ese punto es preciso diferenciar –se afirma-- entre la fijación de los criterios de selección en la decisión de despido colectivo, contenido obligatorio de la misma, y la aplicación de dichos criterios al seleccionar a los concretos trabajadores despedidos. La inclusión de los primeros es exigible, pero la aplicación de los criterios de selección o de las preferencias legales o convencionales no es materia del procedimiento de impugnación de despido colectivo, sino de los litigios impugnatorios de los despidos individuales. Por otra parte, la voluntariedad de la adscripción al despido colectivo como criterio de selección, no ha de confundirse con la extinción del contrato por mutuo disenso del artículo 49.1.a del Estatuto de los Trabajadores, ni con la extinción por voluntad del trabajador del artículo 49.1.d. porque la causa de la extinción contractual sigue siendo el despido colectivo, y

con la introducción del criterio de adscripción voluntaria no se sustituye la negociación colectiva por una negociación plural que pudiera considerarse ilícita, puesto que la decisión de despido colectivo ya está adoptada por la empresa tras el agotamiento de la negociación y lo que sigue a la decisión empresarial queda fuera del ámbito negociador del periodo de consultas porque no es sino la aplicación de los criterios fijados para precisar el ámbito subjetivo de la decisión empresarial.

c) Por lo que se refiere a la alegación sobre un supuesto incumplimiento del plazo máximo para adoptar la decisión de despido colectivo tras la conclusión sin acuerdo del periodo de consultas, que determinaría que el procedimiento estuviese caducado, también rechazada, porque si las partes cerraron el periodo de consultas el día 21 de febrero y la decisión empresarial de despido colectivo se comunicó el día 27 de febrero, la misma se encuentra dentro del plazo de 15 días previsto en el artículo 51.2 ET y en el art. 12.4 del R.D. 1483/2012.

d) Se descarta también la pretendida nulidad del despido colectivo por incluir en la misma tanto medidas de despido colectivo como de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, porque, según se razona en el fundamento undécimo, es perfectamente lícito negociar dentro de un mismo periodo de consultas todo este tipo de medidas (siempre que los sujetos legitimados para componer la comisión negociadora sean los mismos, por ser los mismos los colectivos afectados por todas ellas), citando al efecto nuestra STS de 16 de septiembre de 2013 (rec. 45/2012), en la que se dice que cuando las medidas de movilidad geográfica u otras son alternativas al despido colectivo, "constituyen no solo un contenido lícito, sino también conveniente del acuerdo en el periodo de consultas, ya que sería absurdo y perjudicial para la coherencia de los acuerdos que ante una misma situación de crisis se fragmentara la negociación de las medidas adecuadas para hacer frente a aquella".

e) En el fundamento de derecho décimo tercero, la sentencia recurrida se detiene en analizar la naturaleza del grupo CCIP a efectos de resolver sobre la nulidad del despido solicitada en las demandas por considerar los demandantes que el "grupo de empresas laboral" no existía realmente y que por ello la configuración del periodo de consultas resultó absolutamente desvirtuado, pues tendría que haberse llevado a cabo con cada uno de los empresarios de las distintas plantas embotelladoras. En éste punto la sentencia razona ampliamente y asume la realidad de que el grupo CCIP es verdaderamente un grupo de empresas a efectos laborales, con todas las características que la jurisprudencia de esta Sala ha venido señalando de manera reiterada en materia de despidos colectivos desde la STS de 20 de marzo de 2013 (rec. 81/2012) y más específicamente desde la STS de 27 de mayo de 2013 (rec. 78/2012), en la que se citan otras muchas anteriores, de manera que el periodo de negociación, de consultas, quedó configurado adecuadamente desde esa naturaleza del grupo como interlocutor empresarial, y de hecho, tanto las causas organizativas y productivas invocadas para el despido, como la documentación aportada para justificarlas, tenían ese elemento central como base o punto de partida. Y en el fundamento

décimo quinto, desde el notable estudio de los grupos laborales de empresa que aborda la sentencia en el décimo cuarto, se llega a la conclusión de que el grupo laboral existe desde: 1).- La prestación indiferenciada de servicios de un conjunto relevante de trabajadores, que son los que ocupan toda la estructura central del grupo, sus puestos directivos y los departamentos que gestionan las compras, comercial, operativo, recursos humanos, atención al cliente, marketing, servicio financiero, de facturación y tesorería, planificación de la demanda, control de calidad y proyectos generales de ingeniería, aunque en su mayoría no estén dados de alta y contratados por CCIP; 2).- Un sistema de "cash pooling"; 3).- Las compras para la producción de las diferentes empresas y las ventas de lo producido se gestionan por CCIP, que no tiene medios de producción, los cuales son titularidad de las anteriores embotelladoras; 4).- Desde la integración, la dirección del grupo reside en CCIP, y las empresas integradas se han quedado sin dirección propia; 5).- Como conclusión y desde esas perspectivas, aplicando los criterios establecidos por la jurisprudencia, en el caso del grupo CCIP se admite la existencia de un grupo de empresas laboral, que tiene la condición de empresario solidario de los trabajadores como tal conjunto de grupo.

f) El último motivo de nulidad invocado por los demandantes y que se rechaza en la sentencia recurrida es el relativo al desarrollo por la empresa del periodo de consultas con vulneración de la exigible buena fe negocial en lo que se refiere a que, en primer lugar, durante el periodo de consultas no introdujo variaciones sustanciales en su postura, de manera que la decisión de cierre de cuatro centros de trabajo estaba adoptada de forma previa e inamovible antes de iniciar la negociación y, en segundo lugar, que se vino sustituir la negociación con los representantes sindicales de los trabajadores por la posterior oferta a los trabajadores individuales de la adscripción voluntaria al periodo de consultas. Pero para la sentencia recurrida basta con examinar las actas de las distintas reuniones y la decisión final de la empresa, del grupo, para llegar a la conclusión contraria a la de los demandantes; y, por otro lado, se reitera que el principio de adscripción voluntaria como criterio de selección es perfectamente lícito y no vulnera el derecho a la negociación colectiva, y además, valorando la situación en su conjunto, se rechaza esa causa de nulidad teniendo en cuenta esencialmente que la oferta empresarial incorporaba un elemento de acuerdo, por cuanto ofrecía también a los adscritos forzosos una indemnización a razón de 45 días por año, lo que constituía una oferta sustancial que podría haber movido a su consideración por los representantes de los trabajadores; y porque no existía el más mínimo elemento que resultase de las actas de la negociación de que la oferta empresarial fuese tomada en consideración por los representantes de los trabajadores, que podrían haber pedido un tiempo mayor para su estudio y debate o incluso para la consulta a sus representados, pero no lo hicieron.

TERCERO.- 1.-Por el contrario, la sentencia recurrida, como antes se dijo, declaró la nulidad del despido por tres motivos distintos. El primero, en el orden establecido por la propia sentencia, se refiere a la configuración de la negociación del despido colectivo como grupo de empresas, porque –se dice en el fundamento décimo sexto-- “ ... aquí la existencia del grupo se revela

sorpresivamente a los trabajadores precisamente para iniciar el despido colectivo y en beneficio exclusivo de CCIP, dado que la causa alegada para el mismo solamente tenía virtualidad considerando la estructura unitaria del grupo... ”, teniendo en cuenta que en lo que se denomina en la sentencia situaciones de “irregularidad contable u otras”, “la empresa no puede ver cerrada la vía para proceder a un despido colectivo que pueda tener causa justificada y sea necesario, pero para ello debe proceder previamente a su regularización en base a un principio de transparencia y buena fe, sin el cual no puede desarrollarse válidamente un periodo de consultas. Y desde el punto de vista de valoración de la buena fe, llama poderosamente la atención a esta Sala cómo de forma simultánea al periodo de consultas una de las empresas, Casbega, negociaba y suscribía un convenio colectivo de empresa que afectaba fundamentalmente, dentro de su ámbito de aplicación, al centro de trabajo de Fuenlabrada, que era uno de los que se iban a cerrar, sin hacer manifestación o apreciación alguna respecto de que la verdadera empresa de los trabajadores no era ya Casbega, sino CCIP. Y de la misma manera cómo, a pesar de que en el periodo de consultas CCIP alega la existencia de grupo de empresas laboral como auténtico empleador, los trabajadores seguían dados de alta cada uno por cuenta de sus respectivas empresas y no habían sido dados de alta por cuenta del grupo, ni se les había informado a cada uno del cambio de empleador que se había producido”.

Como segundo argumento de la nulidad acordada en este punto, la sentencia recurrida se refiere en los siguientes términos al incumplimiento de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la nueva situación del grupo CCIP: “ ... hay que tener en cuenta que, incluso si el grupo de empresas laboral fuese una figura organizativa lícita, el cambio en la titularidad del contrato de una empresa al grupo, como consecuencia de la reestructuración societaria y el proceso de concentración, es un supuesto de sucesión de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Para los supuestos de cambio de titularidad de la empresa, el artículo 7 de la Directiva 2001/23/CE”

“Se ha producido por tanto un completo y manifiesto incumplimiento de las obligaciones de información, consulta y negociación en el supuesto de cambio de titularidad de la empresa. Y no se trata de un incumplimiento situado en el pasado, cuyo reproche nada tenga que ver con el despido colectivo. Es un incumplimiento que se mantiene en el presente y se proyecta sobre el periodo de consultas del despido colectivo, porque en ese momento la información y documentación sobre la constitución del grupo todavía era incompleta ... y, además, porque el periodo se inicia sobre la base del incumplimiento de informar y negociar sobre el conjunto de la reestructuración proyectada, lo que implica mucho más que informar sobre una de las consecuencias más importantes de la misma en el aspecto laboral, como son los despidos, dado que no es ésta la única consecuencia laboral de la reestructuración ...”.

2.- También se acoge como causa de la nulidad del despido una de las alegaciones de la demanda relacionadas con la ausencia de información suficiente proporcionada por CCIP en el periodo de consultas, concretamente en lo que se refiere a la ausencia “de un plan industrial para el grupo

especificando las transferencias de producción previstas entre plantas como consecuencia de la reorganización, cómo iba a hacerse la gestión de los mercados, los suministros a las plataformas logísticas y los datos necesarios para valorar el impacto del despido colectivo". En este caso lo relevante para la sentencia, tal y como se explica en el fundamento de derecho décimo séptimo, " ... no es si la parte social pedía un documento denominado "plan industrial", sino el contenido informativo que se atribuía a ese plan, especialmente el diseño de la forma de atender la producción tras el cierre de cuatro plantas que está en el núcleo del despido colectivo debatido. Esa información debía estar incluida en el informe técnico y en la memoria, porque constituye, precisamente, la reorganización empresarial de la producción que justificaría el despido colectivo y la finalidad del informe técnico y de la memoria es, precisamente, acreditar la concurrencia de la causa. Pero esa información no se encuentra en tales documentos, de los cuales no podemos extraer el conocimiento de cuál era la producción previa de cada planta, la saturación de las diferentes líneas (se menciona un porcentaje de saturación de la capacidad productiva, pero no se cuantifica la producción por líneas y no se identifican necesidades y productos) y, sobre todo, cómo se va a producir la reestructuración para atender la demanda en el mercado ibérico por las diferentes plantas". Como quiera que para la sentencia recurrida esa información a la vez que inexistente era relevante para poder valorar las causas y llevar a cabo una negociación en la forma legalmente exigida, se concluía que esa circunstancia era también motivo de nulidad del despido.

3.- La última causa de nulidad acogida por la sentencia recurrida es la que se refiere a la vulneración del derecho de huelga, partiendo de los hechos declarados probados con arreglo a los que durante la misma, que se desarrolló con seguimiento masivo en la fábrica de Fuenlabrada, se llevó a cabo una conducta ilícita imputable a CCIP que " ...ha tenido como finalidad y efecto minorar las consecuencias del ejercicio por los trabajadores del centro de Fuenlabrada de su derecho constitucional de huelga. La conducta ha consistido en modificar las rutas de distribución del producto fabricado en las diversas factorías para suministrar producto a la plataforma logística de la empresa Casbega en Madrid, permitiendo así abastecer dicha plataforma para suministrar al mercado minorista que cubría ...".

4.- Finalmente, en el fundamento de derecho vigésimo primero, la sentencia recurrida extrae de la estimación de las demandas y de la propia declaración de nulidad del despido la exigencia de readmisión y abono de los salarios de tramitación dejados de percibir por los despedidos, así como la de exigir la consignación, de acuerdo con el art. 230.1 en relación con el 113 de la Ley de la Jurisdicción Social, del importe de aquellos salarios.

CUARTO .- Frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se interpone ahora el presente recurso de casación por el legal representante del grupo CCIP, que construye sobre ocho motivos. Los cuatro primeros al amparo del artículo 207 d) LRJS, para la revisión de los hechos probados y los otros cuatro de naturaleza jurídica, sobre la previsión del artículo 207 e) LRJS.

1.- En el primero de ellos se pretende una adición al hecho probado décimo, en el que se relata cómo “ Los acuerdos entre The Coca-Cola Company y The Coca-Cola Export Corporation con ASTURBEGA, BEGANO, CASBEGA, COBEGA, COLEBEGA, NORBEGA, RENDELSUR Y REFRIGE licenciando el derecho a fabricar, empaquetar, distribuir y vender bebidas bajo las marcas de la empresa en España y Portugal terminaron su vigencia el 21 de febrero de 2013 y no fueron renovados. Con fecha de efectos del 22 de febrero de 2013 The Coca-Cola Company, The Coca-Cola Export Corporation y Coca Cola Iberian Partners suscribieron dos acuerdos de embotellado bajo los cuales CCIP queda autorizado para preparar y envasar bebidas en los envases autorizados por ésta y distribuir y vender las mismas bajo las marcas establecidas en los territorios de España y Portugal, respectivamente (descriptor 403). Uno de los contratos se refiere a España y Andorra (descriptores 404 y 405), mientras que el otro es el referido a Portugal, también suscrito con CCIP (entonces todavía Ibérica de Bebidas No Alcohólicas S.A.)”, pretendiéndose que se añada que “Este contrato otorga a IBÉRICA DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS, S.A., la exclusiva del embotellado en “todo el reino de España” hasta el 21 de febrero de 2.023, contemplándose que “En caso de que la Embotelladora haya cumplido a plena satisfacción con todos los términos, estipulaciones, condiciones y cláusulas de este contrato durante todo el período de vigencia y siga siendo capaz de promover, desarrollar y explotar en todo su potencial el negocio de la preparación, envasado, distribución y venta de la Bebida, podrá solicitar una ampliación del Contrato por un período adicional de DIEZ (10) años” (es decir, hasta el año 2.033). Entre las estipulaciones de este contrato se recoge como primera obligación del embotellador que “La Embotelladora acuerda con la Empresa que: realizará todos los esfuerzos y aplicará todos los medios practicables y aprobados para promover, desarrollar y explotar al máximo de su potencial el negocio de la preparación, envasado, distribución, promoción y venta de la Bebida en el Territorio creando, estimulando y expandiendo conjuntamente la demanda futura de Bebida y asegurándose de satisfacer en todo momento los efectos la actual”.

Señala para ello las páginas 3, 11 y 12 del descriptor 405, en lo que se refiere a la duración del contrato y las obligaciones del embotellador, y destaca la relevancia de la adición propuesta desde la perspectiva de que los referidos acuerdos de renovación de la exclusiva del embotellado para España de los productos Coca Cola -- que de cumplirse las condiciones se prolongaría hasta el año 2.023-- fue producto y fruto del propio proceso de integración de las siete embotelladoras existentes, con los beneficios correspondientes para los 4.276 trabajadores directos de dicho grupo, y no “en beneficio exclusivo de CCIP” como afirma la sentencia recurrida en su fundamento décimo sexto.

Siendo cierto que en el texto del contrato o acuerdo suscrito con efectos de 22 de febrero de 2013 entre The Coca-Cola Company, The Coca-Cola Export Corporation y Coca Cola Iberian Partners aparecen detallados los derechos y obligaciones a que hace referencia el recurrente en el motivo, la realidad es que la modificación que pretende del hecho probado resulta totalmente intrascendente, porque la valoración de la conducta que se hace en la sentencia desde la perspectiva de la plenitud y adecuado desarrollo del

periodo de consultas, en los dos motivos de nulidad que acoge sobre ello, en modo alguno transitan por la circunstancia de que la existencia del grupo se materializase en beneficio exclusivo de CCIP, sino en otras deficiencias detectadas en ese periodo que con la adición propuesta en nada cambiarían, ni tampoco serviría para una eventual aplicación del derecho por esta Sala sobre el caso debatido, sobre el carácter “sorpresivo” de la aparición del grupo, o en relación con la determinación de si el repetido contrato tenía únicamente ventajas para el grupo o también comportaba otros para los trabajadores, porque eso es algo ajeno al debate sobre la manera de llevar a cabo el periodo de consultas en relación con la aplicación de las previsiones de los artículos 51 ET y 124 LRJS. Por ello, tal y como propone el Ministerio Fiscal, el motivo ha de desestimarse.

2.- En el segundo motivo, por error en la apreciación de la prueba respecto del hecho probado noveno, pretende el recurrente que en él se recoja la conclusión octava del informe pericial aportado por CC.OO. con objeto de valorar las causas del proceso de reestructuración de las empresas del grupo CCIP. Debe recordarse que, como afirma el Ministerio Fiscal y ha dicho esta Sala reiteradamente (por todas SSTS de 3 de abril de 1.998, recurso 3812/1997, y 29 de diciembre de 2.014, recurso 83/2014), el artículo 207 d) LRJS –antes 205 d) LPL—establece como motivo del recurso de casación el error en la apreciación de la prueba basado en documentos únicamente, y en modo alguno en la prueba pericial, a diferencia de la regulación que para la revisión de hechos probados contiene para el recurso de suplicación en el artículo 193 b) LRJS. Por ello tal motivo se ha de rechazar, al margen de que resultaría una adición inaceptable porque se sustenta en el análisis parcial o troceado de una parte del informe pericial de CC.OO. que contiene también otras muchas afirmaciones que conducirían a conclusiones contrarias a las que pretende el recurrente.

3.- En el tercer motivo de revisión de hechos probados por errónea valoración de la prueba –art. 207 d) LRJS-- se pretende por el recurrente la adición de un nuevo hecho probado “decimoséptimo bis” en el que se pide que se introduzcan determinados extremos de las actas levantadas durante el periodo de consultas en relación con la información solicitada por la representación de los trabajadores y aportada por la empresa.

El motivo, tal y como propone el Ministerio Fiscal, ha de ser desestimado porque, al margen de que nadie discute el contenido de las actas de las reuniones habidas durante el periodo de consultas, a las que se refiere el hecho probado décimo séptimo, precisamente en él se dice que “*Entre los días 22 de enero y 21 de febrero de 2014 se llevaron a cabo las reuniones del periodo de consultas, cuyo contenido resulta de las actas de las mismas obrantes, entre otros, en los descriptores 269, 270, 271, 272 y 268, que se tiene por íntegramente reproducidas, si bien se hará un resumen a continuación de los hechos relevantes*”. Lo que procederá en su momento es analizar si realmente y desde el punto de vista de la aplicación del derecho – art. 51.2 ET, arts. 2. y 3. de la Directiva 98/59 CE y arts. 5 y 7 del RD 1.483/2012-- la información, la documentación proporcionada por CCIP fue suficiente para el adecuado desarrollo de dicho periodo, y no extraer de las

referidas actas aquellos aspectos, declaraciones, solicitudes o afirmaciones de los intervinientes para proyectarlas sobre las propias convicciones de las partes que en ellas intervinieron.

4.- El cuarto motivo del recurso, construido también al amparo de lo previsto en el artículo 207 d) LRJS, propone la modificación del hecho probado décimo octavo para que se recoja la fecha exacta suministrada por el acta de la Inspección de Trabajo en la que la Madrid Eco-plataform tendría problemas derivados de la rotura del stock de algunas referencias a partir del día 20 de febrero, de lo que pretende extraer la relevancia del dato de que esa rotura del stock se produjo después de la terminación del periodo de consultas, cuyas dos últimas reuniones fueron los días 19 y 21 de febrero. El motivo no puede prosperar puesto que ese dato sobre las previsiones resulta absoluta y manifiestamente irrelevante, desde el momento en que en el mismo informe de la Inspección de Trabajo y en el propio hecho probado décimo octavo se afirma con claridad lo contrario, esto es, que precisamente para evitar esa situación de rotura del stock prevista para el 20 de febrero en la plataforma logística de CCIP en Madrid –Eco-plataform—la misma comenzó a surtir desde mitad del mes de febrero con productos procedentes de otras embotelladoras de CCIP, de manera que en la semana del 14 de febrero habían entrado entre 5 y 6 tráilers con mercancía procedente de otras embotelladoras y el día 18 de febrero entraron 13 camiones, uno procedente de A Coruña, seis procedentes de Sevilla y 6 de Burgos.

5.- En el ámbito de la rectificación o adición de los hechos probados en los escritos de impugnación eventual de los sindicatos CC.OO. y UGT se pretende que en relación con las distintas denuncias que vulneración del derecho de huelga durante el periodo de consultas se presentaron diversas denuncias ante la Inspección de Trabajo con el resultado en algún caso –se dice—de que se levantaron actas de infracción. En ese sentido los impugnantes afirman que en la sentencia únicamente se hace referencia en el hecho décimo noveno a las actuaciones de otras plataformas logísticas que eran titularidad de grandes cadenas de distribución, porque esas actuaciones no tuvieron relación alguna con la posible participación de CCIP. Pero sostienen sin embargo que en otros lugares se hizo referencia y se aportó la resolución de la Inspección Provincial de Baleares de 26 de mayo de 2014, en la que se afirma que decía que *“la mercantil COBEGA EMBOTELLADORA, S.L. redirigió los pedidos de productos que se fabrican y comercializan desde el centro de trabajo situado en Palma de Mallorca a otro distinto, el ubicado en la provincia de Barcelona, siendo expedidos desde éste último tales productos y entregados de forma directa a clientes y distribuidores habituales de la empresa”* Lo que motivó que la conducta se considerase ilícita por la Inspección y se procediera a levantar acta de infracción. De la misma forma, dicen los impugnantes, también ocurrieron hechos similares en Alicante, de los que no se posee la documentación oficial.

La introducción o rectificación del hecho probado décimo octavo que se propone no puede ser admitida, tal y como afirma el Ministerio Fiscal en su informe y la parte recurrente en su específico escrito de alegaciones sobre la impugnación eventual. No hay en los autos evidencia alguna de la existencia

del documento, del acta de la Inspección que se menciona; esa es la primera razón y la fundamental por la que no se puede admitir la incorporación de tal hecho entre los que han de considerarse probados; pero además, por las razones de fondo que luego se expresarán, su admisión resultaría irrelevante pues en nada afectaría a la decisión que ha de tomar la Sala en relación con la vulneración del derecho de huelga durante la tramitación del periodo de consultas que habría de conducir al despido colectivo.

QUINTO.- Entrando ahora en los restantes motivos de casación que formula el recurrente, la Sala debe analizar en primer término el que se refiere a la decisión que tomó la sentencia recurrida de anular el despido colectivo por resultar vulnerador del derecho de huelga, sobre la base de las circunstancias de hecho que se reflejan en el que se declara probado con el número décimo octavo, del que antes hemos hecho un resumen en el fundamento de derecho primero, 2. m) y que no ha resultado modificado, por las razones ya expuestas. La alteración del orden de resolución de los motivos tiene como causa la prioridad que ha de existir en el análisis de las eventuales vulneraciones de derechos fundamentales en general, y en particular en la situación cuyo enjuiciamiento se nos somete. Se trata del motivo séptimo del recurso, en el que al amparo de lo previsto en la letra e) del artículo 207 LRJS se denuncia la infracción del artículo 28 CE, en relación con el 51.2 ET.

1.- Recordemos entonces que el comité de empresa de la fábrica de Fuenlabrada de CASBEGA convocó una huelga total de carácter indefinido a partir del 31 de enero de 2014, con motivo del ERE y particularmente por el cierre de la planta de Fuenlabrada. Recordemos también que el periodo de consultas se inició en una primera reunión que tuvo lugar el 22 de enero, fecha en la que se tuvo conocimiento oficial de los concretos planes de reestructuración que se abordarían, entre los que se incluían el cierre la de planta embotelladora con mayor número de empleados del grupo, la de Fuenlabrada (además del cierre de las de Alicante, Asturias y Palma de Mallorca).

Sabemos también que el periodo de negociación del despido se produjo en reuniones habidas los días 28 de enero, 5, 12, 13, 18 y 21 de febrero, y que la huelga total e indefinida en la planta de Fuenlabrada, de la que sus trabajadores hicieron un seguimiento masivo, se mantuvo desde el 31 de enero y durante toda la duración del referido tiempo de consultas.

También se ha destacado en varias ocasiones anteriores los hechos que se ponen de manifiesto en el acta de la Inspección de Trabajo (descriptor 354) y en la sentencia recurrida, de los que se desprende literalmente que como consecuencia de ello se detuvo completamente la producción en la fábrica y que por esa razón se hicieron previsiones de que el stock de algunos productos pudiese resultar insuficiente para atender a los clientes de la zona de Madrid después del 20 de febrero. No obstante lo cierto es que mucho antes de esa fecha, en la semana del 14 de febrero ya habían entrado entre cinco y seis grandes camiones con productos elaborados en otras factorías del grupo en la plataforma logística de CCIP en Madrid (Ecoplataform S.L.), que

es la distribuidora en esta Comunidad Autónoma, teniendo además muy en cuenta que en el funcionamiento de las distintas embotelladoras y en la distribución de los productos elaborados se mantenía una regulación territorial específica, de manera que aunque todos los embotelladores que se fusionaban eran competidores potenciales, realmente entre ellos no se producían “ventas pasivas” o de ventas no solicitadas procedentes de otros territorios (resolución de la Comisión Nacional de Competencia de 15 de febrero de 2.013). También sabemos que el día 18 de febrero entraron 13 camiones más con productos fabricados en otras plantas, uno procedente de A Coruña, seis procedentes de Sevilla y 6 de Burgos, para hacer frente a esa rotura de stocks en Madrid consecuencia de la paralización de la producción en Fuenlabrada, de forma que esa ausencia de producción de la planta en huelga durante el periodo central de consultas fue sustituida por la fabricación de los productos elaborados en otras embotelladoras de CCIP que no abastecían nunca hasta entonces la zona centro.

2.- La cuestión jurídica que ha de resolverse entonces es si realmente esos hechos suponen una vulneración del derecho de huelga contenido en el artículo 28.2 CE y si además interfirieron de manera relevante en el proceso de negociación de las condiciones del despido colectivo que se debatía en la correspondiente comisión constituida al efecto de conformidad con lo previsto en el artículo 51.2 ET.

La respuesta que sobre ello ha de dar la Sala es afirmativa en sus dos vertientes, de manera que realmente se produjo esa vulneración del derecho de huelga y que la misma incidió de manera directa y frontal en el proceso de negociación del despido colectivo, hasta el punto de que la minimización o eliminación de los efectos nocivos que el desabastecimiento de productos había de producir con ocasión de esa huelga privó a su vez de cualquier eficacia o fuerza a la posición que en la mesa pudieran tener los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas que han de realizarse —no se olvide—para analizar las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos (art. 51.2 ET y 2.2 de la Directiva 98/59).

La sentencia recurrida lleva a cabo un detenido estudio de la huelga y del denominado “esquirolaje” —interno y externo— terminología específicamente española de conocidos orígenes históricos, con cita de abundante doctrina del Tribunal Constitucional y de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo y, naturalmente, partiendo del artículo 6.5 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, que dispone: “En tanto dure la huelga el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo”.

Como se recuerda en nuestra STS de 11 de febrero de 2.015 (rec. 95/2014) es la STC 123/1992 de 28 de septiembre la que marca una línea definida sobre los límites del poder de dirección del empresario en relación con la preeminencia e intensa protección del derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 CE, lo que produce durante su legítimo ejercicio el “efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida

vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores”.

En la misma línea, ratificando y ampliando la doctrina anterior que acabamos de citar, siguiendo también la decisiva anterior STC 11/1981, de 8 de abril, que ha inspirado de forma continua los pronunciamientos posteriores del Tribunal Constitucional sobre la materia, la STC 33/2011, de 28 de marzo, referida al denominado “esquirolaje interno” no previsto directamente en la norma antes citada, se detiene en destacar que “...la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el art. 1.1 de la Constitución, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales ...”. Y se añade en ella que “la sustitución interna de huelguistas durante la medida de conflicto constituye un ejercicio abusivo del *ius variandi* empresarial ...”. Es legítimo ciertamente el poder de dirección del empresario y la ley protege su recto ejercicio, se añade en esa sentencia, pero su utilización “...no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones; ya que en tal caso quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo ...por ello, ni el empresario puede imponer a los trabajadores no huelguistas la realización de las tareas que corresponden a los que secundaron la convocatoria, ni los trabajadores que libremente decidieron no secundarla pueden sustituir el trabajo de sus compañeros. Esa regla general admite dos excepciones, conectadas a las previsiones legales sobre el aseguramiento de determinados servicios mínimos esenciales para la comunidad (art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977), y a las previsiones sobre los servicios de seguridad y de mantenimiento en la empresa (art. 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977)”. La doctrina constitucional citada ha sido seguida por muy numerosas sentencias de esta Sala entre las que citaremos como muestra las SSTs de 8 de junio de 2.011 (rec. 144/2010), 5 de diciembre de 2.012 (rec.265/2011), entre otras.

También por esta Sala se abordó –así lo recoge también la sentencia recurrida- el problema denominado de “esquirolaje tecnológico” en la STS de 5 de diciembre de 2012 (rec. 265/2011) en la que se proscribe por ser contraria al derecho de huelga la utilización de medios humanos para la realización de actividades que exceden de los servicios decretados como esenciales, entendiendo que se lesiona el derecho de huelga también en un medio televisivo o de difusión sonora cuando la empresa emite publicidad o programación por medios automáticos, cuando con ello “se priva materialmente a los trabajadores de su derecho fundamental, vaciando su contenido esencial de manera que no cabe el uso de las prerrogativas

empresariales, aún amparadas en la libertad de empresa, para impedir la eficacia del derecho de huelga, y ello por la propia naturaleza de este derecho y también del de libertad de empresa que no incorpora a su contenido facultades de reacción frente al paro”.

En el específico ámbito del despido colectivo, el derecho de huelga y sus límites en relación con la calificación de esa medida empresarial ha sido analizado por esta Sala en tres ocasiones, todas ellas distintas a la que en el presente motivo del recurso exponemos: a) La primera de ellas es la STS 18 de julio de 2.014 (rec. 11/2013, Celsa Atlantic) en la que se decide que la medida extintiva de todos los contratos de trabajo de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina, que supusieron su cierre, constituyó una vulneración de los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical por ser una directa respuesta, una reacción frente a la declaración y decisión colectiva de secundar una huelga indefinida, tras el fracaso de las previas negociaciones tendentes a modificar condiciones de trabajo y a amortizar solamente 91 puestos de trabajo en dichos centros, lo que motivó la declaración de nulidad del despido colectivo; b) la segunda es la STS de 23 de febrero de 2.015 (rec. 255/13), en la que se declara el despido nulo de la totalidad plantilla (46 trabajadores) por aparecer ese despido como represalia directa ante la convocatoria de huelga motivada por la falta de pago de salarios; y c) la tercera es la de STS 24 de febrero de 2.015 (rec. 124/14) referida al mismo grupo de empresas y con nulidad del despido colectivo por las mismas razones.

3.- No hay por tanto precedente directo en la jurisprudencia de esta Sala en el que se aborde un supuesto como el que ahora resolvemos, en el que, como afirma el recurrente, es cierto que la decisión del grupo CCIP de iniciar los trámites legalmente previstos para la adopción de la medida de despido colectivo por causas organizativas y productivas se adoptó en la comunicación de 2 de enero de 2.013, las consultas comenzaron el 22 de ese mismo mes de enero, el 28 se lleva a cabo la segunda reunión y el 31 de enero comienza la huelga de la fábrica de Fuenlabrada, lo que determina que en este caso, efectivamente, la medida programada de despido colectivo – prevista inicialmente para 1.253 trabajadores—no fue una reacción empresarial ante la huelga.

Sin embargo, tal y como razona la sentencia recurrida con acierto, la realidad es que el paro completo de la embotelladora de Fuenlabrada, unido al hecho no discutido de que cada una de las embotelladoras tenía asignado su propio territorio de fabricación, distribución y ventas, significaba que en Madrid se produciría un desabastecimiento, un agotamiento de existencias previsto por la propia empresa para el día 20 de febrero, situación ante la que se reaccionó por CCIP, surtiendo de productos elaborados en otras plantas embotelladoras a la plataforma logística de CCIP en Madrid (Ecoplataform S.L.) para su distribución en esta Comunidad Autónoma, en plena huelga y durante el desarrollo del complejo periodo de negociación del despido colectivo, de manera que, como ya se ha dicho, en la semana del 14 de febrero habían entrado en aquella plataforma logística entre cinco y seis grandes camiones y que el día 18 de febrero entraron trece camiones más también con productos fabricados en otras plantas, uno procedente de A

Coruña, seis procedentes de Sevilla y seis de Burgos. No se ajusta a la realidad entonces la afirmación de las recurrentes de que el abastecimiento de la plataforma logística de Madrid se produjese cuando finalizó el periodo de consultas.

La conducta descrita, llevada a cabo durante el ejercicio de la huelga de los trabajadores de la planta de Fuenlabrada, aplicando la doctrina constitucional antes citada, es manifiesto que vulneró el artículo 28.2 CE, el derecho de huelga de los trabajadores a través de la indirecta modalidad de utilización del trabajo de otros empleados para suplir la ausencia de producción en la embotelladora en huelga. Desde la perspectiva que rige en toda la tramitación del despido colectivo, esa conducta sería imputable al grupo laboral CCIP constituido por los demandados en este proceso, y desde luego con ella se intentó eliminar, minimizar o paliar el efecto de la huelga, lo que constituye, como se ha dicho una vulneración de ese derecho constitucional.

Pero además hemos de añadir que no es posible aislar, separar la existencia de tal conducta ilícita de CCIP del entorno, de la realidad del conflicto laboral sobre la que se proyectó. Esos hechos ocurrieron durante la tramitación, la negociación del despido colectivo, sobre el que pendían diversas cuestiones por definir definitivamente en ese proceso de consultas, una de las cuales era, desde la perspectiva de los sindicatos demandantes, precisamente evitar el cierre de la factoría en huelga, con lo que la neutralización de los efectos del conflicto en ese centro que llevó a cabo la empresa supuso realmente una irrupción directa, una quiebra del necesario equilibrio de la negociación, privando a los trabajadores de los efectos que la huelga pudiera tener en ese proceso, que por tal motivo se vio evidentemente alterado por la actuación empresarial, de manera que el despido colectivo resultante se efectuó, utilizando la misma preposición que se contiene en el artículo 124.11 LRJS, “en vulneración de derechos fundamentales”, en éste caso el de huelga del art. 28.2 CE.

Dicho abiertamente: el abastecimiento del territorio madrileño a través de cauces inusuales comportó una vulneración del derecho de huelga, con independencia de la intención empresarial. Puesto que la medida de presión de los trabajadores se proyectaba sobre las negociaciones en curso, el quebranto del derecho fundamental acaba procediendo tanto del esquirolaje impropio reseñado cuanto de la prosecución de las negociaciones sobre el despido colectivo y, finalmente, de la propia decisión patronal de extinguir un número relevante de contratos laborales. Separar la lesión del derecho consagrado en el artículo 28.2 CE del despido colectivo solo podría hacerse en el caso de que los intereses perseguidos por el ejercicio de la primera fueran también independientes del segundo. Lejos de ser así, los “objetivos” (art. 3 RDLRT) de la huelga quedaron estrechamente vinculados a la anunciada intención empresarial de llevar a cabo un despido colectivo, como queda expuesto.

Precisamente la conducta empresarial incidió de esa manera en el periodo de consultas privando de fuerza y posible eficacia a la posición de la representación de los trabajadores que actuaban en esa negociación utilizando

la huelga como medio lícito de presión ante las propuestas de despido y cierres de plantas del grupo, con lo que de hecho se limitó sustancialmente el objeto, la finalidad esencial que el repetido tiempo de consultas tiene atribuido tanto en el artículo 2.2 de la Directiva 98/59, como en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, que habrá de versar siempre, como reiteradamente viene poniendo de relieve la jurisprudencia de esta Sala, como mínimo sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos. En ese escenario es evidente que la alteración de los términos del periodo de consultas que supuso la conducta del grupo de empresas neutralizando o diluyendo el efecto de una huelga directamente relacionada con ese intento de la representación de los trabajadores de evitar o minorar los efectos del despido, alteró de manera inevitable los términos de esa negociación que finalmente fracasó en alguno de sus contenidos, como fue el cierre de las cuatro plantas embotelladoras inicialmente previsto. Todo ello provoca la incidencia de esa vulneración del derecho a la huelga sobre la decisión de despido finalmente adoptada, aunque el despido no fuera una reacción empresarial directa frente al ejercicio de aquél derecho.

De ahí que podamos decir que se trató de una lesión del repetido derecho con proyección general, frente a una eventual acción vulneradora individual, aislada o limitada que exigiría el respeto de la proporcionalidad que postula el recurrente en el motivo que analizamos y también un alcance limitado de los efectos de esa vulneración, como ocurrió en nuestra STS de 24 de febrero de 2.015 (rec.165/2014), porque en este caso, como se ha dicho, el derecho de huelga fue neutralizado precisamente con esa proyección general en el único centro en paro masivo y con incidencia sobre la totalidad de quienes prestaban servicios en él, que además también fueron masivamente afectados por los efectos del despido colectivo.

Por otra parte, los razonamientos anteriores en modo alguno conducen a que pueda entenderse que el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores materializado durante el periodo de consultas de un despido colectivo impida en absoluto a la empresa tomar la decisión que estime oportuna sobre esa medida colectiva, siempre que, naturalmente, durante ese tiempo se respete el ejercicio del derecho y no se lleven a cabo conductas empresariales que lo vulneren. Lo mismo cabe predicar respecto de eventuales huelgas desarrolladas con simultaneidad al procedimiento de despido colectivo, pero en defensa de intereses u objetivos por completo extraños al mismo.

En suma: no es que el despido colectivo surja como represalia frente a una huelga, sino que se negocia y adopta por la entidad empleadora al tiempo que se ponen en escena prácticas productivas tendentes a contrarrestar la incidencia de la huelga, esta sí, convocada para presionar en la negociación del despido colectivo. Con independencia de la forzada redacción del artículo 124.11 LRJS, estamos ante un supuesto de medida empresarial que se ha “efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas”.

De todo lo razonado en el presente fundamento se desprende la necesidad de que esta Sala lleve a cabo un pronunciamiento desestimatorio del motivo de casación correspondiente, oído el Ministerio Fiscal, y confirmar

la sentencia recurrida en cuanto a la calificación de nulidad del despido colectivo por las razones expresadas.

SEXTO.- En el recurso de casación planteado se contienen dos motivos –quinto y sexto- relacionados con las otras dos causas de nulidad del despido colectivo acogidos por la sentencia recurrida, antes descritos, y en ambos casos basados en el artículo 207 e) LRJS y fundados en vulneraciones de legalidad ordinaria. La desestimación del motivo relacionado con la declaración que se llevó a cabo en la sentencia recurrida sobre declaración de despido colectivo nulo por vulneración del derecho de huelga y que confirmemos ahora ese pronunciamiento hace que resulte innecesario que esta Sala resuelva los restantes motivos de infracción legal ordinaria.

SÉPTIMO.- No obstante, en el recurso de casación se plantea por el recurrente un octavo motivo que de alguna manera tiene naturaleza procesal autónoma, a través del cual, y al amparo del art. 205 e) de las LRJS, se considera que se ha producido por la sentencia recurrida la infracción de las normas del procedimiento aplicables para resolver las cuestiones debatidas, en concreto los art. 124, 120, 107, 76.2, 90.3, 17.1 y 247 de las LRJS.

En opinión del grupo recurrente, la decisión de la Audiencia Nacional cuando decidió exigir para la tramitación del recurso de casación que ahora resolvemos la consignación de los salarios de tramitación de todos los trabajadores despedidos, constituye una vulneración de los citados preceptos, pues, tal y como razona en su escrito, no es posible aplicar a los casos de los despidos colectivos la doctrina inveteradamente aplicada a los despidos individuales (donde también se condena al abono de salarios de trámite en caso de despido nulo o improcedente con opción por indemnización y quedan sin cuantificar exactamente), y ello por cuanto entiende que el art. 124 LRJS no contiene previsión alguna al respecto, pudiendo además los sindicatos haber hecho uso, según la empresa, de las previsiones de los actos preparatorios del art. 76 de las LRJS (concreción o averiguación de los integrantes del grupo) y no lo hicieron, y considera una carga procesal exorbitante el que se le imponga a ella la necesidad de facilitar los cálculos y criterios empleados para fijar el importe de la condena consignada, que, no obstante, fue atendida por la empresa pues cautelarmente y aún mostrando su oposición, procedió a consignar mediante aval bancario.

Los sindicatos impugnantes por el contrario entienden que la decisión de la sentencia recurrida fue acertada teniendo en cuenta la reforma del art. 124 LRJS llevada a cabo por la Ley 3/2012, al considerar que no estamos en un proceso meramente declarativo, como se pone de manifiesto con la evidencia de que la propia sentencia incorpora un pronunciamiento de condena. Por su parte el Ministerio Fiscal considera que el motivo debe ser estimado, pues es preciso que las cuantías de la condena se concreten en el fallo, sin que sea posible su posterior cuantificación en ejecución de sentencias, tal y como se desprende de lo previsto en el artículo 230.1 LRJS.

La posición de esta Sala al resolver el problema así suscitado es coincidente con la adoptada por la sentencia recurrida y por ello el motivo de casación debe ser desestimado, puesto que en los supuestos de despidos colectivos declarados nulos, el pronunciamiento inherente de condena a la readmisión debe llevar aparejada – y en el caso la parte dispositiva de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional así lo hace- la concreta condena al abono de los salarios de tramitación, lo que inexcusablemente ha de conducir a la necesidad de consignarlos al tiempo de recurrir la sentencia por parte de la empresa condenada.

Es cierto que esta Sala, cuando abordó éste mismo problema bajo la vigencia de la norma anterior, había señalado que no era preciso consignar estos salarios de trámite en los casos de despidos colectivos declarados nulos. Así lo hicimos en el ATS de 23 de Julio de 2013 (R. Queja 8/2013) y en las SSTs 25 de noviembre de 2013 (R. 52/2013) y 28 de enero de 2014 (R. 16/2013). Las razones allí esgrimidas, derivadas del análisis de la naturaleza declarativa o de condena de la sentencia dictada en los procesos del art. 124 y a la vista de la redacción del art. 247 LRJS vigente entonces eran, en forma resumida, las siguientes: a) El art. 124 configura un proceso eminentemente declarativo, sin que en ningún de sus apartados pueda servir de sustento a un posible pronunciamiento de condena, lo que se apoyaría en la especial legitimación para su planteamiento, que descarta el pormenorizado estudio y ofrecimiento de las condiciones particulares de los trabajadores afectados (tales como antigüedad y salario), así como en la propia literalidad del precepto, que en todo momento establece las consecuencias propias de la estimación de una acción declarativa, y b) el art. 124 no contiene previsión alguna de posible ejecución de la sentencia de despido colectivo, y esa falta de previsión no configura laguna alguna que deba ser colmada acudiendo a otros preceptos, tales como el art. 247 LRJS (que a la sazón no contenía ninguna previsión de extensión del proceso de ejecución de las sentencias recaídas en el proceso de conflicto colectivo a los despidos colectivos) ni del art. 151.11, prevista para un supuesto diferente. Así pues la Sala acabó concluyendo entonces que *“Se trata pues de una sentencia de naturaleza declarativa que concuerda con el objeto a enjuiciar en este proceso, que es únicamente la impugnación de la decisión empresarial de proceder a una extinción colectiva y no el enjuiciamiento de los despidos individuales. Introducir en este proceso, a través de la demanda, los elementos de individualización previstos para los procesos de conflicto colectivo en que se soliciten pretensiones de condena (art. 157.1 LRJS), introduciría un contenido de gran complejidad que el art. 124 no prevé, y en todo caso dejaría fuera, por expresa prohibición legal, algún otro elemento de individualización como las preferencias en el cese.” (...)* y que *“tampoco se advierten ventajas desde el punto de vista del principio de celeridad que caracteriza al proceso del despido colectivo (carácter urgente y preferente proclamado en el número 8 del art. 124), porque la discusión sobre esos elementos de individualización, ausentes en el referido proceso obligaría a abrir, en el trámite de ejecución, un incidente que, en realidad, constituiría un verdadero proceso semejante a la impugnación del despido individual”*.

Sin embargo el panorama legal ha cambiado sustancialmente después de que se dictaron los anteriores pronunciamientos. Por un lado, el art. 124 LRJS tras la reforma operada con la Ley 3/2012 establece en su núm. 11 *in fine* que en los casos de declaración de nulidad del despido colectivo “*la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley*”.

Los citados preceptos, números 2 y 3 del art. 123 de la LRJS, exponen el contenido de la sentencia de despido objetivo individual con remisión al despido disciplinario, y además el artículo 123.2 LRJS –al que ya se ha dicho que se remite el artículo 124 LRJS- señala que “*...sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso*”, presuponiendo así explícitamente la existencia de salarios de trámite. Todo ello en definitiva podría conducir a entender que el pronunciamiento de condena debería ser el de la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la sentencia. Ciertamente es que ante la ausencia de una norma concreta de consignación para estos casos que se contuviera en el art. 230 LRJS, y siendo que la consignación del importe de la condena es una forma de garantizar la futura ejecución, provisional o definitiva, de la sentencia (por todas, nuestra sentencia de 14 de julio de 2000 -R. 487/99), era para ello determinante el dato de si la LRJS contemplaba de algún modo la ejecución de alguno de los pronunciamientos de las sentencias recaídas en el proceso del art. 124 LRS, lo que era evidente que entonces no ocurría, tal y como se razonaba nuestras sentencias y Auto ya citados, lo que justificaba el contenido de aquéllas decisiones.

Y más radicalmente se ha alterado el panorama normativo con la reforma del apartado 2 del art. 247 LRJS introducido por el artículo 11. dos del RDL 11/2013, de 2 de agosto, ratificado en su redacción después por la Ley 1/2014 de 28 de febrero, en vigor desde el 2 de marzo de 2014 y aplicable, según las previsiones de la DT 3ª de dicha Ley a los despidos colectivos “que se inicien” a partir del 4 de agosto de 2013 (lo que alcanza al presente supuesto que analizamos, donde el despido se inicia por el periodo de consultas el 2 de enero de 2014).

Dicho precepto fue modificado expresamente para incluir la previsión que resaltamos subrayado de que “*La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula.*”

Esta previsión legislativa ofrecía desde ese momento una muy diferente perspectiva, un giro radical sobre el argumento fundamental

esgrimido por esta Sala en las sentencias más arriba citadas, donde se exponía que era *“muy significativo que el número dos de dicho art. 247 incluye la ejecución de las decisiones colectivas sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reducciones de la jornada de trabajo y suspensiones y no incluye en cambio las extinciones colectivas.”*

En consecuencia, si las sentencias de despido colectivo son susceptibles de ejecución definitiva cuando el despido colectivo haya sido declarado nulo, parece entonces patente que el pronunciamiento de condena en relación con el abono de los salarios de trámite contenido en la sentencia recurrida ha de transitar indefectiblemente unido a la correlativa necesidad de consignar dichos salarios para poder recurrir, consignación que, de ese modo, servirá como garantía de la ejecución futura.

Pudiera surgir la duda de si todas las sentencias que declaren la nulidad del despido colectivo serán ejecutables, y por ello necesaria la consignación de los salarios de tramitación para recurrirlas, pues cabría también sostener que sólo serían susceptibles de ejecución, como ocurre en el caso de las sentencias de conflicto colectivo a que se refiere el art. 247 LRJS cuando cumplan determinados requisitos, señaladamente los del apartado 3 del art. 160 de las LRJS, al que se remite el citado art. 247, y que establece la necesidad de que la sentencia contenga *“...en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.”*.

Ciertamente que en este tipo de demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena, la propia Ley obliga a que en la demanda (art. 160 .3 LRJS) se concreten esos datos, características y requisitos precisos para la posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena, además de especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Sin embargo en las demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establecen en el art. 124 LRJS, seguramente porque en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en consignados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas.

Por ello, la ausencia de tales parámetros de cuantificación en la sentencia que declara nulo el despido colectivo y la obligación de readmisión y abono de salarios no debe generar la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de éstos, y ello por cuanto : 1) La previsión de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS *in fine* no ha ido seguida de una modificación correlativa y directa de las exigencias de la demanda de despido

colectivo, lo que podría significar que el legislador no ha considerado indispensable hacer plenamente extensiva la previsión del art. 160.3 de la LRJS a las demandas del 124, por más que así pudiera deducirse del contenido del art. 247; 2) Muy probablemente la razón de ello es que, a diferencia de las demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena -con lo variadas que pueden ser-, las de despido colectivo con petición de nulidad, como se dijo en el inciso final del párrafo anterior, presentan un contenido de condena directamente identificable en cuanto a los sujetos, fácilmente determinable en su cuantía y cuyos elementos clave son factores manejados por la empresa y los representantes de los trabajadores desde el primer momento de la negociación ordenada por la ley, en tanto que en ese ámbito es necesario tener presentes los datos de antigüedad y salario de los trabajadores afectados por el despido así como el lugar de prestación de servicios y categoría profesional para poder determinar las consecuencias del despido colectivo y el régimen de ofertas y contraofertas propias de toda negociación, siendo esos – precisamente- los datos claves de toda demanda de despido para poder proceder a completar los pronunciamientos que sobre la calificación del despido ordena la Ley; 3) La falta de cuantificación de los salarios de tramitación no es argumento a tomar en cuenta, puesto que en las sentencias de despido individual declarado nulo nunca han resultado cuantificados exactamente por el órgano judicial, y ello no ha sido impedimento para aceptar su ejecución; 4) Además, y si bien es verdad que en los casos recién referidos la sentencia -al menos- sí fijaba el importe de los salarios mensuales con prorrata de pagas de cada trabajador, y no acontece así de ordinario en los procesos de despido colectivo, en todo caso, el art. 247 de la LRJS regula un proceso incidental para la ejecución que pone de manifiesto, en lo que a condenas dinerarias se refiere, que la ejecutada tiene la obligación de que *“tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.”* Asistimos así a una obligación de la condenada prevista legalmente, lo que excluiría exigir a los demandantes, como desacertadamente sostiene la empresa, que hubieran acudido ellos a las medidas cautelares previstas en el artículo 76 LRJS.

Precisamente esto es lo sucedido en el presente caso. La Audiencia Nacional ha declarado nulo el despido colectivo y condenado a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación, en el contexto de un proceso respecto de cuya demanda la Ley no exige la fijación concreta de los elementos de cálculo de estos salarios, pero respecto del que sí contempla su ejecución en términos imperativos. Corresponde pues a la empresa -en atención a esos parámetros (salario mensual, antigüedad, categoría y puesto de trabajo de cada trabajador) conocidos por ella perfectamente como antes argumentamos- efectuar los cálculos del importe de esos salarios para proceder a su consignación para recurrir, como así ha hecho, sin perjuicio de que en una posterior ejecución se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión si fuera necesario dicho importe, de conformidad con la fórmula contenida en el art. 247 letras c, d, e, f y g de la LRJS. Conclusión de todo lo expuesto, es que en los despidos colectivos en los que la sentencia del Tribunal de

instancia declara la nulidad del despido, la empresa recurrente debe consignar el importe de los salarios de tramitación, consignación que garantizará la ejecución futura.

Por todas las razones expuestas, y oído el Ministerio Fiscal, procede desestimar el presente motivo de casación.

OCTAVO.- Quedaría por determinar el alcance que la Sala haya de otorgar a los escritos de impugnación del recurso en interpretación del artículo 211.1 de la Ley de la Jurisdicción Social, pues en los referidos escritos, además de la pretensión de la adición de un hecho probado complementario sobre lo que ya se ha decidido en esta sentencia, se incorporan motivos subsidiarios de la fundamentación del fallo de la sentencia recurrida.

Sobre la repercusión o significado del referido precepto se ha pronunciado esta Sala como consecuencia de un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad (art. 219-3 LRJS) y fijando en consecuencia doctrina jurisprudencial al efecto (art. 219-3 párrafo sexto LRJS) hemos establecido en la STS de 15/10/2013, rcud 1195/2013, las siguientes conclusiones que, si bien formuladas a propósito del recurso de suplicación, pueden trasladarse a la correspondiente situación procesal en la impugnación de recursos de casación, aunque siempre atendiendo a las características propias de éste último:

a) En el escrito de impugnación del recurso de suplicación se pueden alegar motivos de inadmisibilidad del recurso, *interesar rectificaciones de hecho o formular causas de oposición subsidiarias*, aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia.

b) Dichas alegaciones han de efectuarse cumpliendo los requisitos establecidos para el escrito de interposición del recurso en el artículo 196 LRJS.

c) En el escrito de impugnación únicamente procede interesar la inadmisibilidad del recurso de suplicación o la confirmación de la sentencia recurrida, no procede solicitar la nulidad de la misma, ni su revocación total o parcial.

d) La naturaleza del escrito de impugnación no es similar a la del recurso de suplicación, por lo que no cabe plantear por esta vía lo que hubiera podido ser objeto de un recurso de suplicación.”.

De este modo, la impugnación eventual no puede sustituir al propio recurso ni puede agravar por sí misma la condena inicial, y en consecuencia no es posible la *reformatio in peius* por la sola circunstancia de haberse formulado una impugnación eventual a cargo de la parte recurrida. En efecto, esta nueva figura procesal, aunque tenga algunos elementos en común o responda a finalidades similares, no sustituye al recurso que las partes deben

interponer si interesa a su derecho, es decir, que no es una *apelación* (léase casación) *condicionada*, como la que establece para el proceso civil el artículo 461.1 y 2 LEC: “Del escrito de interposición del recurso de apelación... dará traslado a las demás partes, emplazándolas... para que presenten... escrito de oposición al recurso o, en su caso, *de impugnación de la resolución apelada en lo que le resulte desfavorable*... Los escritos... en su caso, *de impugnación de la sentencia por quien inicialmente no hubiere recurrido*, se formularán con arreglo a lo establecido para el escrito de interposición.” Así lo ha entendido esta Sala en la Sentencia antes citada.

Por otra parte, en el recurso de casación las alegaciones eventuales o subsidiarias de la parte recurrida tienen una regulación con matices diversos de la que es aplicable a la suplicación. En este último caso (art. 197.1 LRJS) se permite a la parte recurrida al impugnar el recurso, con análogos requisitos a los requeridos para la formalización de los motivos de suplicación homólogos, alegar “*eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias* aunque no hubieran sido estimadas en la Sentencia”. En el recurso de casación (art. 211.1 párrafo segundo LRJS) cabe incluir en el escrito de impugnación “*otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos* que, con independencia de los fundamentos aplicados por esta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante”.

De este modo, en el recurso de casación la norma se refiere literalmente a “*motivos subsidiarios de fundamentación del fallo*”, distintos de los que consideró aplicables la sentencia recurrida, y no a “*causas de oposición*”, por la distinta configuración de la suplicación, que aun siendo quasi-casacional y de cognición restringida y no plena, a diferencia de la apelación civil, tiene menores limitaciones que la casación, en la que se cuestiona directamente la sentencia, sin posibilidad de un nuevo examen, de un *novum iudicium*, de la cuestión litigiosa. Por otra parte, en ambos recursos la Ley de la Jurisdicción Social configura este novedoso remedio judicial complementario del recurso principal como un medio impugnatorio eventual –rectificaciones de hecho- o subsidiario –causas de oposición subsidiarias en la suplicación, motivos subsidiarios de fundamentación del fallo en la casación-. Se trata de una más de las manifestaciones del principio estructural de eventualidad del proceso laboral que es correlativo al principio de concentración igualmente característico del proceso social, que obliga a las partes a concentrar la formulación de sus pretensiones de condena o de absolución y debe llevar también a permitir que esa alegación concentrada pueda hacerse también con carácter eventual o subsidiario, de modo que sean resueltas de forma también concentrada en la sentencia todas las cuestiones que condicionan la resolución definitiva del asunto, y así evitar que sean necesarias sucesivas instancias o procesos ulteriores, obteniendo, en instancia o en recurso según sea el caso, una respuesta judicial única, pronta, cierta y eficaz.

La impugnación eventual tiene también como finalidad asegurar que no se vea empeorada la situación del litigante que ha obtenido éxito en su pretensión por el hecho de que algunos de los motivos de defensa no fueran

estimados en la instancia, de modo que pueda reproducir su alegato aun sin ser recurrente, porque de lo contrario sería una cuestión nueva no admisible en recursos de configuración restrictiva como la casación o la suplicación y que, de ser aplicada por la Sala *ad quem* sin previo planteamiento por las partes, excedería del margen del principio *iura novit curia*. El Tribunal Constitucional se ha referido reiteradamente a “los resultados irregulares o paradójicos de la estimación de recurso dejando en peor situación a la parte (SSTC 200/1987 91/2010, 186/2002, 227/2002, 218/2003). En concreto, la STC 4/2006 estima que la parte de un litigio laboral beneficiada por el pronunciamiento recaído en la instancia, puede hacer valer un hecho trascendente para sustentar la decisión dictada y sin el cual esta podría revocarse, pero que a la parte recurrente debería ofrecérsele en la ley de procedimiento laboral a su vez “un trámite de audiencia ... en el que tenga oportunidad de alegar sobre la cuestión fáctica objeto de controversia”.

En los escritos de impugnación del recurso de casación a los que nos venimos refiriendo se formulan tres motivos subsidiarios, correspondientes a otros tantos motivos de estimación de la demanda que fueron rechazados en la sentencia recurrida y que la parte estima que habrían de conducir a la declaración de nulidad del despido, incluso de ser rechazados por la Sala los fundamentos que llevaron al Tribunal de instancia a dicha conclusión. El primero de ellos alega la incorrecta constitución de la comisión negociadora, conclusión que a juicio de la parte recurrida resulta necesariamente de la incorrecta configuración del ámbito de negociación del despido colectivo, aspecto éste que sí fue estimado por la Sentencia recurrida. En el segundo motivo invoca la misma parte impugnante la falta de especificación de los criterios de designación de los afectados por la medida empresarial. El tercer motivo alega vulneración de los derechos fundamentales de igualdad, de libertad sindical, de negociación colectiva (se entiende que no como derecho fundamental autónomo sino como parte del contenido adicional o instrumental del derecho de libertad sindical) y de tutela judicial efectiva, se entiende que además de la vulneración del derecho fundamental de huelga que apreció la Audiencia Nacional. No obstante, todos esos motivos, como expresamente reconoce la parte, son subsidiarios por su propia naturaleza y están necesariamente condicionados por la ley a la estimación de los motivos del recurso, por lo que solamente procede su consideración en tal eventualidad. De lo contrario, para poder ser objeto de consideración en el marco de este recurso extraordinario, es la propia parte recurrida la que hubiera debido interponer recurso de casación, utilizando la legitimación ampliada que para utilizar los recursos establecidos en la ley reconoció primero la Jurisprudencia de esta Sala y más tarde el legislador de 2011 (art. 17.5 LRJS), a fin de “revisar errores de derecho o *prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria* o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores”.

En todo caso y tal como se desprende de los razonamientos que se contienen en los fundamentos jurídicos anteriores, en virtud de los que se desestima el recurso de casación interpuesto por el grupo las empresas demandadas hace que la subsidiariedad de los motivos invocados por la parte

recurrida en sus escritos de impugnación surja plenamente y produzca el efecto de resultar inviable cualquier pronunciamiento sobre ellos.

NOVENO.- En conclusión y desde los motivos, argumentos y explicaciones que se ofrecen en los anteriores fundamentos, el recurso de casación formulado debe ser desestimado y confirmada la sentencia recurrida en todos sus pronunciamientos.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recuso de casación interpuesto por la representación del GRUPO COCA-COLA IBERIAN PARTNERS (CCIP), contra la sentencia de 12 de junio de 2014 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 79/2014 seguido a instancia de Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG-UGT) y Federación Agroalimentaria de CC.OO. contra Coca Cola Iberia Partners, S.A., Cobega Embotellador, S.L.U., Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, S.A., Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A., Refrescos Envasados del Sur, S.A.U., Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L., Bebidas Gaseosas del Norte, S.A., Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A.U. sobre Impugnación de despido colectivo. Sin costas y con pérdida del depósito constituido para recurrir.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

D. Jesús Gullón Rodríguez

D. Fernando Salinas Molina

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Luis Gilolmo López

D. Jordi Agustí Juliá

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Miguel Ángel Luelmo Millán

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Jesús Souto Prieto

VOTO PARTICULAR que formulan los Magistrados Excmos. Sres. D. José Manuel López García de la Serrana, y D. José Luis Gilolmo López, y al que se adhieren los Magistrados Excma. Sra. Doña Milagros Calvo Ibarlucea, Excmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con la sentencia dictada en el Recurso de Casación nº 354/2014.

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso de casación nº 354/2014, en el que expreso con total respeto, mi discrepancia respecto del criterio que mantiene la postura mayoritaria de la Sala al resolver las cuestiones que se suscitan en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, sosteniendo la posición que mantuve en la deliberación.

La discrepancia con la sentencia de la mayoría radica en sus contradicciones internas, en su falta de coherencia con los hechos declarado probados, en el seguimiento expreso que hace de criterios doctrinales sentados por la sentencia de instancia que se consideran erróneos: como la calificación de la postura de la empresa durante la huelga y el que, al seguir ese criterio, da por buena la doctrina sobre el grupo de empresa laboral que en la sentencia de instancia se sienta, absteniéndose de corregirla, como se propuso. En este sentido debe indicarse que los motivos de nulidad del despido colectivo que apreciaba con base en los defectos en la constitución del grupo y su falta de notificación a la representación legal de los trabajadores (RLT) no eran estimables porque la mesa negociadora se constituyó correctamente y en ese momento se dio información extensa y veraz a la R.L.T. de la existencia del Grupo, lo que excluía cualquier motivo de nulidad con base en este dato, ya que, los posibles defectos quedaron subsanados, caso de existir, al inicio de la apertura de negociaciones del despido colectivo y los únicos defectos que dan lugar a la nulidad del despido son los cometidos tras iniciarse ese proceso y no antes. Así lo entendió la Sala por amplia mayoría, pero luego nada se ha razonado al respecto, pese a ser relevante para resolver el fondo de la litis, para decidir si hubo vulneración del derecho de huelga. Para facilitar la comprensión de este voto particular las discrepancias se articulan en los siguientes apartados:

1. Sobre la incongruencia de la sentencia por no resolver todas las cuestiones planteadas y por sus contradicciones internas y consiguientemente violación del artículo 24 de la Constitución en relación con el 123-2 de la misma.

A. La contradicción interna de las sentencias se produce cuando no existe una relación razonable entre los hechos y argumentos que utiliza para fundar su fallo. Se produce esta situación cuando en el razonamiento interno de la sentencia se exterioriza una incoherencia manifiesta, como es extraer de los hechos probados conclusiones jurídicas que no son acordes con los mismos, porque el razonamiento jurídico que se emplea, aunque sea correcto, no se compadece con los hechos a los que se aplica, lo que hace que no sea

razonable el pronunciamiento, al no estar en consonancia con las reglas generales de aplicación de las normas que son aceptadas como válidas con la conciencia jurídica, como es desconocer la realidad de los hechos (probados) a los que se aplica la norma, por cuanto el silogismo que se haga y la conclusión que se extraiga no serán razonables y violaran el principio de tutela judicial efectiva.

B. Esa contradicción interna se da porque la sentencia de la que se discrepa acepta el relato de hechos probados de la sentencia recurrida, incluso celebra lo acertado del mismo, pero luego, al igual que la sentencia recurrida, extrae del mismo conclusiones que no son lógicas a la vista de los hechos declarados probados, tanto al calificar de ilícita la actuación de CCIP durante la huelga, como al olvidar el largo proceso de constitución de CCIP que se detalla en esos hechos, la integración en el grupo de todas las empresas embotelladoras y distribuidoras del mismo, la creación de una empresa matriz única (CCIP) que asume la dirección efectiva del grupo y toma decisiones en todas las empresas del mismo por ser la titular del 100 por 100 de su capital y llevar directamente la gestión de ellas.

Son varias las contradicciones y omisiones existentes que se pondrán de relieve en el desarrollo de este voto. Baste aquí con destacar las dos principales de cada modalidad de incongruencia:

- La omisiva consistente en no dar respuesta al motivo quinto del recurso que impugna la nulidad del despido colectivo por ser la recurrente un grupo de empresas laboral ilícito y fraudulento, lo que habría provocado una incorrecta constitución de la mesa negociadora y que no hubiese existido buena fe en la negociación.

La mayoría ha eludido pronunciarse sobre ese motivo del recurso, así como sobre el sexto en el que se combate la decisión de anular la medida empresarial por falta de aportación de la documentación complementaria solicitada por la RLT, concretamente porque no se aporta un “plan industrial”, donde se explique la forma de atender la producción tras el cierre de cuatro plantas, la forma de producir productos suficientes para atender el mercado. Y ello lo ha hecho sobre la base de considerar ello innecesario, ya que se confirmaba la declaración de nulidad por vulneración de un derecho fundamental. Pero dejando a un lado la cuestión relativa a la necesidad de resolver esas cuestiones si la sentencia se anulara, resulta que sentar la doctrina correcta sobre los grupos de sociedades era cuestión necesaria, no sólo para cumplir la función jurisprudencial que tiene encomendada este Tribunal en orden a fijar doctrina sobre grupos de sociedades, actuación de los mismos como empleadores, representatividad de los constituidos y buena fe en su actuación, sino, principalmente, porque en el presente caso esa doctrina habría servido para analizar la supuesta violación del derecho de huelga por la Sociedad que tiene la titularidad de todo el capital social de las demás sociedades del grupo, así como la dirección de las mismas. No haber resuelto esa cuestión ha producido indefensión máxime cuando esa decisión se tomó por la mayoría después de aceptarse, sin mayor oposición la representatividad de la sociedad matriz para negociar y que el déficit de comunicación en su

constitución a la RLT no era causa de nulidad del despido colectivo por defectuosa información, porque al iniciar la negociación dio toda la información de forma correcta y la nulidad sólo procedía por mala fe o defectuosa información durante el proceso negociador y no por las actuaciones anteriores a la apertura del mismo.

Además, esa omisión pone en evidencia las contradicciones internas de la sentencia que luego entra a conocer y a resolver un motivo procesal que ya tampoco importaba a la empresa: el de la necesidad de consignar los salarios de tramitación para poder recurrir (si la recurrente ya cumplió con el hipotético deber de asegurar la condena por la nulidad del despido colectivo, porqué habría que resolver esa cuestión procesal que condiciona la procedencia de los recursos y no la de los grupos de sociedades que es problema previo que condiciona la resolución de fondo ?).

- La contradicción existente entre los hechos declarados probados y la declaración de nulidad por violación del derecho de huelga.

Si se han aceptado los hechos declarados probados, donde consta (Hecho Décimoctavo) que la Eco-plataform S.L. es la plataforma logística de CCIP que distribuye el producto en la Comunidad de Madrid y que en ella existía stock para mantener el suministro hasta el día 20 de febrero de 2014 (hasta final de febrero dice la sentencia de instancia), fecha a partir de la que se producirían “roturas de stock, así como que las ventas de ese mes, según el citado hecho, cayeron un 48’6% durante ese mes en comparación con febrero del año anterior, la pregunta es ¿que influencia tuvo en la huelga y en las negociaciones del despido colectivo, el hecho de que a Eco-plataform S.L. llegarán 19 camiones de producto en la última semana de huelga? la respuesta lógica es NINGUNA: porque una sencilla operación aritmética muestra que si las ventas caen casi el 50 por 100, puede afirmarse que la huelga fue un éxito (así lo publicó, como es notorio, toda la prensa que se puede consultar en internet), así como, también, que dado ese bajón en las ventas, cuando finalizó la huelga, el 21 de febrero, quedaba stock suficiente para cubrir las ventas hasta final de mes, lo que objetivamente contradice las argumentaciones de la mayoría sobre los efectos neutralizadores de la huelga que produjo el envío de 19 camiones de productos, durante la última semana de huelga, por cuanto esa mercancía debió almacenarse. Por ello, aparte de las razones que se expondrán en otro apartado, se estima que no se violó el derecho fundamental a la huelga y que el que se ha violado es el de la recurrente a una tutela judicial efectiva.

2. Sobre los grupos de sociedades.

A. La sentencia recurrida hace un estudio del grupo de empresas muy largo (nueve folios a doble cara), lo que no quiere decir que, aunque se reconozca el esfuerzo realizado, se este de acuerdo con él porque contiene algunos errores técnicos y contradicciones y unas conclusiones voluntaristas que son manifestación de un sofisma, por emplearse argumentos no razonables.

Como no se trata aquí de criticar el laborioso trabajo realizado se intentará resumir la doctrina del grupo de sociedades en cuanto resulta de aplicación al caso que nos ocupa.

Así, en primer lugar, conviene señalar que nuestro Código de Comercio en su artículo 42 y siguientes regula los grupos de sociedades, normativa a la que remiten las escasas normas laborales en la materia, como es la adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 12 de agosto, en la redacción dada por el artículo 5 del R.D.L. 16/2013. Con arreglo al citado artículo 42-1 nos encontramos ante un grupo de sociedades en el que la sociedad dominante CCIP tiene todas las acciones y participaciones sociales de todas las sociedades del grupo que integra y que se han concentrado para formarlo, lo que ha dado lugar a su aprobación por la C.N.M.C. conforme a lo previsto en artículos 14 y siguientes de la Ley 16/1989, de 17 de julio, por tratarse de una concentración horizontal, esto es de empresas con actividad en el mismo sector y en el mismo proceso de producción y distribución.

Sentada la legalidad del grupo de sociedades o de empresas porque cada una actuaba como empleadora independiente hasta el momento de integración en el grupo, conviene señalar que la concentración, la creación del grupo, fue resultado de un largo proceso impuesto por Coca-Cola a sus concesionarias en España, a quienes no renovó la licencia hasta que se concentraron, al igual que hizo con sus concesionarias en otros países, todo lo cual se describe con más detalle en los ordinales noveno y décimo de los hechos declarados probados. Resultado de ese proceso fue que, tras las oportunas valoraciones y concreción de los bienes que quedaban en las diferentes concesionarias, se transmitieron todas las acciones de las mismas a C.C.I.P., entidad creada al efecto, que fue nombrada administradora de todas las empresas y que era la entidad a la que Coca-Cola había otorgado la concesión o licencia para la elaboración y distribución de sus productos en España. No constan las causas por las que se optó por un proceso de concentración de sociedades y creación de un grupo dirigido por una nueva sociedad creada al efecto en lugar de proceder a una fusión que llevaba al mismo resultado la existencia de una sociedad de la que dependían toda la actividad y empleados de la otra.

Seguramente no se hizo así porque el proceso de fusión era más complicado, largo y costoso por requerir más formalidades, pero la realidad es que el resultado fue, prácticamente, el mismo: creación de una empresa que organizaba y dirigía toda la actividad de las empresas integradas. Es evidente que esa empresa era la auténtica empleadora y que respondía con todo su patrimonio de todas las obligaciones que asumía directamente y como administradora de las demás, situación que hacía innecesario decir que todas las empresas del grupo respondían solidariamente de las deudas de las demás, ya que era la empresa principal, la empleadora real, quien respondía con su patrimonio del que formaban parte todos los bienes de las demás. Con base en ello, tras la integración comenzó la reorganización de la actividad del grupo para hacerla más racional y productiva, para conseguir las sinergias que de esa unión podían derivar, al actuar en el mercado como una sola empresa y con una dirección única tener un funcionamiento coordinado, razón por la que

desde junio de 2013, cual consta en el ordinal undécimo de los hechos probados, tenía un director único en las materias siguientes: financiera, atención al cliente, comunicación, compras, operaciones, asesoría jurídica, dirección y gestión, facturación, control de calidad, etc., servicios centrales a los que estaba adscrito personal de las diferentes empresas del grupo. Especialmente debe destacarse que las relaciones comerciales las llevaba la empresa matriz quien se encargaba de las compras, ventas (distribuyendo los pedidos entre las diferentes empresas del grupo), facturación y cobros habiéndose establecido gestión centralizada de la tesorería de las diversas empresas por el sistema "cash pooling". Las tarjetas de visita y papel corporativo eran comunes y en ellos, al igual que en las etiquetas de todos los productos embotellados figuraba CCIP como embotellador. En definitiva, el personal de producción siguió prestando sus servicios en la empresa que lo empleaba antes, pero la centralización de los servicios comunes hizo que los empleados en ellos prestaran servicios a todas las empresas.

Sentado lo anterior, la cuestión es determinar si con esta actuación reorganizadora el grupo dirigido por CCIP, de ser un grupo de sociedades con actividad empresarial lícito se convirtió en un grupo fraudulento de los llamados grupo laboral patológico. La sentencia recurrida estima que si y el fraude lo basa (Fundamento de Derecho Decimosexto) en que el grupo se constituyó exclusivamente en beneficio de CCIP, por cuanto las razones organizativas alegadas sólo tenían virtualidad si el grupo de empresas existía, aparte que su creación y revelación sorpresiva a la RLT eran indicativos de ese proceder fraudulento, así como que en cualquier caso, si se estimara que el grupo de empresas era lícito, la nulidad la impondría la falta de notificación de la sucesión de la empresa por el grupo como empleadora, tal y como requerían el artículo 44 del E.T. y la Directiva 2001/23 de la C.E.

Esas argumentaciones no son acogibles porque la creación jurisprudencial del grupo de empresas laboral y la existencia del grupo ilícito (mal llamado patológico) se funda en la necesidad de evitar que, mediante la utilización abusiva de las relaciones entre las empresas del grupo se defrauden los derechos del trabajador, objetivo para el que, también, se utiliza la técnica del levantamiento del velo a fin de examinar la realidad del grupo y si es responsabilidad de la empresa dominante atender los derechos del trabajador. En el presente caso no hay que levantar ningún velo para conocer que, desde el momento en el que se crea el grupo y se constituye la Sociedad CCIP, esta es la empresa dominante y la titular de todo el patrimonio del grupo, cual consta en documentos y registros públicos, así como en los organismos públicos competentes en materia fiscal y de competencia. Es por tanto, el empresario real, el verdadero empresario con poder de decisión y legitimado a los efectos que nos ocupan como señalan nuestras sentencias de 16-9-2010 (RO 31/2009) y 25-6-2014 (RO 165/2013) entre otras.

Como señala el Fiscal en su acertado informe, el grupo se constituyó lícitamente y ningún fraude puede apreciarse en su constitución con arreglo a ley. Quien alega que otro actúa en fraude de ley debe probarlo, pues la actuación fraudulenta no puede presumirse en quien actúa conforme a ley y de manera pública. Los motivos de la concentración empresarial constan en los

hechos probados (fueron impuestos a las concesionarias), pero, aunque no fuera así el fraude no se aprecia a lo largo del proceso de concentración. Decir que el fraude consistía en que con ello se perseguía crear causas organizativas que justificaran la extinción de contratos de trabajo, es tanto, como tachar de fraudulentas todas las fusiones de empresas, todas las compras de sociedades que obedecen a razones económicas variadas (como las bancarias) y siempre conllevan una reorganización que acaba provocando reducciones de empleo motivadas porque la competitividad existente requiere mejorar la productividad.

Como apunta, también, el Ministerio Fiscal la notificación sorpresiva de la existencia del grupo no es causa de la ilicitud del mismo, ni menos aún de la nulidad del despido colectivo, no sólo porque no fue sorpresiva, sino porque esta Sala ya tiene declarado (STS. 26-3-2014 RO 158/2013) caso Telemadrid, que la existencia del grupo pueda notificarse por primera vez al iniciarse por la empresa la tramitación del despido colectivo.

No puede estimarse que la notificación de la existencia del grupo fuese sorpresiva porque el proceso de integración se inició siete meses antes con la centralización de los servicios comunes y, especialmente, de la comercialización de los productos y creación de una página web única de CCIP, tarjetas de visita indicativas de ese dato y aparición en los envases de los productos de la indicación de que embotellaba CCIP y no una de sus empresas. Además, se enviaron correos, boletines o “newseletters” a todos los trabajadores y se colgaron notificaciones en la página web. Todos estos hechos impiden a la RLT decir que no sabía nada, cuando los cambios los estaban viendo, tenían acceso a la pag. Web y conocían los boletines informativos. Si alegan que conocían menos que los consumidores que leían las etiquetas de los envases, reconocen que no cumplían con su misión porque su puesto representativo les obligaba a estar informados y a pedir, ex artículo 64 del E.T., explicaciones sobre lo que estaba ocurriendo e información sobre la situación de la empresa y los planes de futuro. Por estas mismas razones se desestiman las alegaciones de infracción del artículo 44 del E.T. por no darse información, máxime cuando la infracción de ese precepto no puede ser causa de la ilicitud del grupo y cuando ese precepto es aplicable a los casos de sucesión de empresa pero no a los supuestos de transmisión de acciones representativas del capital social de la misma, como ya declaró esta Sala en su sentencia de 20-12-2012 (Rcud. 3754/2011) y ha ocurrido en el presente caso.

B. Conclusiones sobre el Grupo de empresas que nos ocupa.

El grupo es lícito y los supuestos defectos alegados en su constitución no afecta a esa licitud.

La constitución de la mesa negociadora a propuesta de CCIP y la intervención de la misma en el proceso negociador fue correcta, al tratarse del empresario real.

Los defectos de información que pueden ser causa de nulidad de la negociación son los producidos a partir de la iniciación del proceso negociador, pero no los cometidos y subsanados antes de su inicio.

El artículo 124-11 de la L.R.J.S. no incluye la mala fe en la negociación como causa de nulidad del despido colectivo y la sentencia recurrida en su fundamento decimoctavo niega que la empresa vulnerara el principio de buena fe comercial durante el periodo de consultas.

3. Sobre la vulneración del derecho fundamental a la huelga.

No se ha producido tal vulneración por las siguientes razones:

Primera. Los hechos probados no se compatibilizan con esa vulneración porque la actuación de la empresa no interfirió en el desarrollo de la huelga y, menos, aún en el desarrollo de las negociaciones. La empresa Ecoplataform S.L. tenía productos suficientes para abastecer el mercado, al menos durante veinte días, y como las ventas cayeron casi el 50 por 100, puede concluirse que con una sencilla operación aritmética que el 21 de febrero de 2014, día en que finalizó la huelga, en stock le quedaban productos para todo el mes. Por tanto, la influencia de la huelga en las ventas fue máxima (un éxito según los sindicatos que publicitaron una bajada del 50 por 100), y los pocos camiones que llegaron con mercancía, después del 15 de febrero, solo sirvieron para preparar el stock de marzo y no para reducir el impacto de la huelga. Por eso se discrepa de las argumentaciones de la mayoría sobre que el proceder de la empresa privó de eficacia a la huelga y de fuerza a la parte social en la mesa negociadora. Sin que se deba olvidar que Ecoplataform S.L., como empresa independiente de la de Fuenlabrada también almacena producto y lo sirve a otras Comunidades Autónomas.

Segunda. Porque falta el necesario nexo causal entre la acción de la empresa y la supuesta violación del derecho de huelga, no sólo porque su acción no influyó en el resultado, sino, principalmente, porque lo que debe sancionarse es la violación del derecho y no la simple intención.

Esa falta de nexo causal la acentúa el hecho de que la decisión de cerrar Fuenlabrada se tomó antes del inicio de la negociación, razón por la que la huelga no pudo influir en la toma de esa decisión que avalaban los estudios previos, razón por la que la empresa no cambió su postura previa sobre ese particular, aunque sí sobre otros, pues mejoró las condiciones económicas y de otro tipo de las extinciones contractuales, traslados y demás medidas propuestas en el marco del despido colectivo. Por tanto, no puede afirmarse que la postura de la empresa privada de efectos a la huelga, ya que, consta que la huelga supuso una mejora de las condiciones que inicialmente se habían fijado para los ceses, así como la disminución del número de extinciones contractuales en la reunión del 18 de febrero.

Tercera. Si se ha hecho antes un estudio sobre el grupo de empresa y su licitud ha sido para justificar igualmente la falta de violación del derecho cuestionado. En efecto, la reorganización comercial, la centralización de las ventas y la forma de distribución ya estaba implantada y cada embotelladora servía a la plataforma logística que decidía la empresa matriz; Ecoplataform

S.L. era una empresa de CCIP que esta dirigía. La obligación de que esta comprara a la embotelladora de Fuenlabrada, no estaba prevista, incluso estaba previsto lo contrario su cierre y la supresión de su producción por la de otras factorías, plan que estaba empezando a implantarse.

Por ello, en la creación jurisprudencial que no legal de lo que es esquirolaje se va más lejos de lo que la norma permite y el término indica. Si existe una sólo organización productiva con varios centros de trabajo, una única empresa, según el artículo 1 del E.T., la dirección, al estar centralizada la comercialización, puede organizar el reparto de su producción en la forma que estime más conveniente, sin que sea acogible el razonamiento de que Ecopataform S.L., sociedad independiente, sólo podía servirse de la producción de Fuenlabrada, pues es un argumento voluntarista desprovisto del necesario apoyo fáctico, porque no existe ningún contrato que obligara a ello a una sociedad constituida el 10 de mayo de 2012, esto es cuando la reorganización empresarial y la creación de un embotellador único estaba en marcha y la administración de la sociedad se concedía a ese embotellador (CCIP). Los usos comerciales de la dirección de una empresa no la vinculan eternamente y puede cambiarlos, especialmente, cuando existe un proceso de concentración y de reorganización. Por ello, era lícito que CCIP almacenara en Ecoplataform S.L. productos producidos en diferentes embotelladoras, dado que el almacenaje era una de las actividades de su filial, sin que con ello se violara ningún derecho fundamental, pues no consta que la empresa de almacenamiento y distribución tuviera un contrato exclusivo con la embotelladora de Fuenlabrada, aparte que, cual se dijo antes, el almacenamiento de la carga de 19 camiones no tuvo incidencia, porque en el almacén había mercancía sobrada para atender las ventas durante la huelga y diez días más al menos.

La interpretación que hace la mayoría lleva al absurdo de imponer a la empresa única el deber no sólo de no interferir en la huelga del personal de un centro de trabajo, sino, también, el de asegurar el éxito total de la huelga: la aceptación de las propuestas de los huelguistas, o la paralización total de su actividad, para que a ella no se le impute una conducta ilícita porque el 90 por 100 de su plantilla siga trabajando y cubriendo la mayoría de las necesidades del mercado. En nuestra opinión en una empresa de este tipo con muchas factorías, el esquirolaje se produciría, si se aumentara la producción de las factorías que no están en huelga acudiendo a nuevas contrataciones o prolongado la jornada laboral del personal que no secunda la huelga, pero no cuando se redistribuyen los stok existentes.

4. Sobre la nulidad del despido colectivo.

El artículo 124-2-d) establece como causa para fundar la demanda que “la decisión extintiva se haya efectuado vulnerando derechos fundamentales...” y de acuerdo con ese mandato en su número 11 establece “la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando... la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas”. Obsérvese que la norma emplea la preposición “en” y no la preposición “con”, porque ello es relevante, pues la segunda expresa las circunstancias con que se realiza algo, el medio o instrumento empleado,

mientras la primera expresa limitación o permanencia y enfatiza el objetivo que persigue la acción y lo delimita (en fraude, en favor). Con ello la norma impone que para la declaración de nulidad es preciso que la decisión extintiva persiga violar un derecho fundamental o que como resultado de ella se viole un derecho de ese tipo, razón por la que establece la necesidad de existencia de un nexo causal entre el despido y la violación del derecho fundamental. Con ello se excluyen como causantes de la nulidad aquellas violaciones de derechos fundamentales que se hayan podido producir antes de tomarse la medida extintiva, porque lo que se sanciona con la nulidad es la medida extintiva vulneradora de derechos.

Por ello la declaración de nulidad que ratifica la mayoría no tiene cobertura legal en los artículos 51-6 y 124-11 de la L.R.J.S., como ha informado el Ministerio Fiscal. La violación del derecho fundamental a la huelga, caso de haber existido, se produjo durante la negociación y no puede ser la causa de la nulidad de la decisión final que no tuvo su causa en la huelga.

La mayoría argumenta que la actuación empresarial, al traer mercancía a una sociedad independiente de aquella para la que los huelguistas trabajaban, rompió el equilibrio de la negociación y privó a los trabajadores de los beneficios de la huelga, neutralizando y diluyendo sus efectos. Pero, aparte que ya se ha razonado sobre la inexistencia de esa neutralización y la falta de un nexo causal entre las extinciones contractuales y la huelga que nos las paralizó, pero si consiguió mejorarlas (se redujeron de 1.253 a 1.190 el número de extinciones y se mejoraron notablemente las condiciones económicas de los afectados por prejubilaciones, movilidad geográfica y extinciones, entre otras cuestiones), mejoras comunicadas el 18 de febrero de 2014 (fecha coincidente con la del supuesto “esquirolaje”), cambios de postura que la sentencia recurrida califica de sustanciales en su fundamento de derecho decimoctavo, razón por la que la sentencia de instancia consideró que había existido buena fe negocial y desestimó la pretensión de nulidad por falta de buena fe, pronunciamiento que no ha sido impugnado.

5. La declaración de existencia de buena fe. Otra contradicción interna que hace incongruente la sentencia.

Conviene recordar que, conforme a la Directiva 98/59 y a los apartados 2 (párrafo octavo) y 8 del art. 51 del E.T. las partes, durante el periodo de consultas existe el deber de negociar de buena fe “con vistas a la consecución de un acuerdo” que debe “versar, como mínimo sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento”, pero la obligación de negociar no equivale a la de llegar a un acuerdo (SS.TS. de 15 de abril de 2014 y 27 de mayo de 2013). La ley impone pues el deber de negociar de buena fe, pero no el de llegar a acuerdos, razón por la que ni la huelga, ni las acciones que la empresa tome para diluir sus efectos pueden perjudicar el objetivo legal que es que exista un periodo de consultas en el que se negocie de buena fe, cual aquí ocurrió, según la sentencia recurrida, donde al final de su fundamento decimoctavo se considera más intransigente la postura de la

parte social, que no hablaba de otra cosa que no fuese la continuidad de la embotelladora de Fuenlabrada.

Aquí radica otra de las contradicciones internas de la sentencia recurrida y de la nuestra que dan lugar a su incongruencia. Si la declaración de buena fe negocial de la empresa ha quedado firme, ¿cómo se justifica que la empresa obrase de forma incorrecta durante la huelga! dado que, hipotéticamente, no negocia de buena fe quien lo hace lesionando un derecho fundamental de otro o coaccionando su libertad durante la negociación. La sentencia de la mayoría no da respuesta a esa contradicción interna y al no hacerlo viola el principio constitucional de tutela judicial efectiva. La respuesta se encuentra en que hay que distinguir entre lo que se hace en la mesa de negociación (la información que se da y las propuestas serias que se formulan), lo que se hace fuera de esas reuniones negociadoras y lo que, finalmente, se decide de forma que los actos de presión de una y otra parte, fuera del proceso negociador, no tienen relevancia en orden a la calificación de la buena fe en la mesa negociadora, ni de la decisión extintiva, lo que comporta que esta sólo sea nula cuando en si misma constituye una violación de un derecho fundamental.

6. Sobre la falta de proporcionalidad de la declaración de nulidad.

A.La declaración de nulidad del despido colectivo es desproporcionada y no guarda la necesaria correspondencia entre la supuesta infracción cometida y la grave sanción impuesta.

Ya se ha argumentado que, dados los hechos y que no existía una situación de desabastecimiento, no se vulneró el derecho de huelga, máxime cuando, dentro de una única empresa una unidad productiva, hubo un simple suministro de mercancía entre empresas del grupo, sin que existiera el supuesto derecho de la factoría de Fuenlabrada a ser la única que sirviera sus productos a una sociedad limitada independiente de ella y de reciente creación. También se ha argumentado que la nulidad se impone cuando la decisión extintiva vulnera un derecho fundamental de forma directa, pero no cuando las supuestas violaciones del derecho fundamental se han producido fuera de la mesa negociadora, donde se obró de buena fe, y son ajenas a la decisión tomada. Pero si no se aceptaran estos argumentos la sanción de nulidad no sería procedente por no venir impuesta en la Ley y por ser desproporcionada, razón por la que la infracción debió sancionarse con una simple multa y con imposición de la oportuna indemnización por daños y perjuicios.

B.Sobre la proporcionalidad en sentido estricto.

El principio de proporcionalidad se ha convertido en canon constitucional para el control constitucional de las limitaciones y restricciones de derechos fundamentales. En su última fase los Tribunales deben ponderar la razonabilidad de la medida, cuando se encuentran en juego derechos recogidos en la Constitución, cuando colisionar derecho como el de libertad de empresa, el derecho de huelga y el derecho al trabajo de los empleados que no siguen la huelga, así como de los no afectados por las medidas extintivas, dado que el despido colectivo no persigue la destrucción de empleo “per se”,

sino el mantenimiento estable del mayor número de puestos de trabajo a cambio de sacrificio de otros.

Sentado lo anterior y dadas las circunstancias concurrentes, no puede estimarse que las medidas tomadas por la empresa sean inadecuadas y no necesarias para asegurar el aprovisionamiento de su filial, dedicada al almacenamiento y distribución de sus productos, y con ello la producción de casi el noventa por ciento de sus empleados y factorías, lo que le permitía sobrevivir. Además, la medida fue proporcionada y razonable porque la provisión de bebidas fue mínima (apenas 19 camiones) pues tenía stok para el mes de febrero y lo que trataba de asegurar era el aprovisionamiento a partir de la finalización de la huelga el 21 de febrero de 2014, esto es en marzo. Por ello, debe estimarse que la injerencia empresarial fue mínima y razonable, dados los intereses en juego.

Por el contrario, la sanción de nulidad de todas las extinciones contractuales no pactadas y de los traslados y demás modificaciones contractuales no pactadas, aunque una y otras medidas se hubiesen aceptado por los interesados o no las hubiesen impugnado es desproporcionada. La declaración de nulidad debió limitarse a los huelguista e, incluso así, sería desproporcionado y no razonable que la mínima violación de los derechos de una mínima parte de la plantilla, de un solo centro de trabajo tenga esa desproporcionada sanción.

Por último, no se debe olvidar que la construcción que hace la mayoría sobre el esquirolaje es nueva y hasta ahora inimaginable por la doctrina. Como esta interpretación extensiva no era imaginable hasta ahora, no cabe sancionar a la recurrente con una nulidad que conlleva costes económicos y de imagen muy superiores a los de cualquier delito contra los derechos de los trabajadores, sin que se debe olvidar que el principio de proporcionalidad nació en el ámbito del derecho penal, precisamente, para moderar la entidad de las penas y demás sanciones.

7. Sobre las consecuencias de la desproporcional sanción de nulidad.

No exigir la existencia de una relación de causalidad entre la decisión extintiva y la violación de un derecho fundamental y entender que la lesión de ese derecho es causa de nulidad, aunque no la produzca la decisión extintiva y se trate de actuaciones ajenas a la negociación misma, supone una ampliación de la nulidad que no es acorde con lo previsto en la Ley (art. 124-11 L.R.J.S.), cuya literalidad impone que la lesión del derecho la produzca la decisión extintiva y no actuaciones anteriores que, como se dijo antes, aparte de no ser vulneradoras del derecho, sólo podrían dar lugar al oportuno procedimiento sancionador, penal o administrativo, así como al ejercicio de la acción de tutela regulada en el capítulo XI del Título II de la L.R.J.S. y a reclamar en ese procedimiento las indemnizaciones (artículo 183) que de ello pudieran derivarse.

No se ha entendido así y la solución dada, aparte de ser contraria a la interpretación que se considera correcta de la Ley, abre un portillo que hará

difícil que prosperen los despidos colectivos por facilitarse la declaración de nulidad: cualquier convocatoria de huelga que se haga, tras comunicarse la intención del mismo, provocará incidentes que ocasionarán la nulidad, aunque la decisión extintiva sea ajena a la vulneración de ese derecho fundamental o de cualquier otro. Pero “rizando el rizo” que ocurrirá en supuestos semejantes, como el de negociaciones de convenios colectivos u otros acuerdos, si durante la negociación, cual es frecuente, se convoca una huelga en la que se producen incidentes, provocados por ambas partes, en los que se produce alguna lesión del derecho de huelga? TAMBIÉN se anulara la actuación empresarial y se obligará al empresario a suscribir el Convenio propuesto por la otra parte?. Se dirá que no es lo mismo, pero lo es: en ambos casos existe un proceso negociador y, como medida de fuerza, una parte convoca una huelga y a ese alarde de poder responde la otra parte con actos de arrogancia y autosuficiencia con los que pretende vencer la voluntad de la contraparte. Si como consecuencia de ello se produce una lesión del derecho de huelga, aunque sea mínima, habrá que condenar a la empresa a aceptar las propuestas de los huelguistas, a dar por bueno el pacto que proponen o, en su caso, a aceptar que no se cierre una de embotelladora de las muchas que se tienen. ¿Es eso negociar? ¿Es eso la buena fe negociadora que requieren los artículos 51-2 del E.T. y la Directiva 98/59 CE?. Si la respuesta es negativa, como se sostiene en este voto, habrá que diferenciar las violaciones de derechos fundamentales cometidas por la decisión extintiva de las acaecidas antes, aunque sea en el proceso negociador, máxime cuando en la mesa de negociación se actúa de buena fe, porque en otro caso la solución de la nulidad violaría el principio de igualdad de partes en la negociación, al aceptarse la validez las presiones e intimidaciones de una de ellas y sancionarse la validez de los actos de la otra frente a esos actos de fuerza, a fin de vaciarlos de contenido, se favorece la postura de una de las partes en la negociación colectiva, lo que es contrario al concepto de negociación y al principio constitucional de igualdad. Una cosa es que el derecho a la huelga sea constitucional y que deba ser tutelado y otra que cualquier intento de boicot a la misma conlleve el éxito de las posturas que con ella se quieren imponer a la otra parte.

8. Sobre la existencia de razones organizativas.

La realidad de la concurrencia de las razones organizativas alegadas deriva de los hechos que declara probados la sentencia recurrida en el ordinal decimocuarto de los hechos declarados probados y en su fundamento de derecho segundo (apartado b)), donde se acepta el informe técnico elaborado por el Equipo Económico, aunque no en sus conclusiones y propuestas de solución, si en los datos fácticos básicos, como producción de cada centro, capacidad productiva, evolución y reducción de las ventas y saturación productiva. De estos hechos, no controvertidos, se deriva que la concentración de empresas embotelladoras genera solapamientos y notables excesos en la capacidad productiva del grupo, constituido en una única unidad productiva. La concurrencia de esa causa organizativa es reconocida, incluso, por la sentencia recurrida, al argumentar en su fundamento de derecho decimosexto, que el grupo se constituye fraudulentamente porque ello se hace en beneficio exclusivo de CCIP (matriz) porque las causas organizativas alegadas sólo

tendrían virtualidad si se consideraba el Grupo como una estructura unitaria y no empresa por empresa.

Consiguientemente, la concurrencia de la causa obligaba a declarar ajustada a derecho la decisión empresarial.

9. Sobre la consignación de los salarios de trámite como requisito de recurribilidad.

Ya hemos adelantado la innecesariedad de que nuestra Sala se pronunciara sobre esta cuestión pero, al hacerlo de modo erróneo, hemos de manifestar también aquí nuestra discrepancia al respecto. Es verdad que la regla general en los despidos individuales, en los que se produce un pronunciamiento declarativo anudado a otro de condena cuando se reconoce su nulidad (art. 113 LRJS) o su improcedencia (art. 110), en cumplimiento de lo que al efecto dispone expresamente el art. 230.1, resulta imprescindible, salvo que se obtenga el beneficio de justicia gratuita, la consignación de la cantidad objeto de condena, normalmente referida a los importes de la pertinente indemnización y de los salarios de trámite en la improcedencia y sólo a éstos últimos en la nulidad. Así lo tiene declarado desde antiguo esta Sala en innumerables resoluciones de ociosa cita que afectan incluso a empresas con dificultades económicas o en situación concursal. Pero cuando se trata, como es el caso, de un procedimiento eminentemente declarativo en el que los trabajadores afectados no son parte individualmente, las resoluciones que menciona la propia decisión mayoritaria establecieron con toda claridad la innecesariedad de efectuar consignación alguna como tal requisito de recurribilidad. Es cierto también que una de las razones que se empleaba en algunas de tales resoluciones hacía alusión a la ausencia de referencia al despido colectivo en el art. 124.11 in fine y que ese argumento, después de la modificación de dicho precepto por el RDL 11/2013 y por la Ley 1/2014, aplicables al caso por razones temporales, queda ciertamente en entredicho. Pero tampoco compartimos, como sostiene nuestra sentencia, que ello haya supuesto una alteración radical del panorama normativo, por la sencilla razón de que ese precepto en cuestión no regula en absoluto los requisitos exigibles a los recursos de casación y suplicación, previstos por el contrario en el Título V del Libro Tercero de la vigente Ley procesal, sino que únicamente contempla aspectos procesales y materiales de los despidos colectivos. La interpretación mayoritaria, pues, se nos antoja inconstitucional porque, con independencia de que la sentencia pueda ser ejecutada de modo provisional durante la tramitación del recuso, cuestión ésta sobre la que nada se objeta, la consignación no se exige por la ley, seguramente porque la sentencia, ex artículo 99 de la L.R.J.S., debe concretar el importe de la condena, lo que en casos como el presente es difícil por falta de datos, déficit que ha llevado a la sentencia de instancia a incumplir con su deber y a trasladar la carga de liquidar la condena no a quien reclama, sino a quien debe, novedad que carece de precedentes en nuestro derecho procesal. Además la necesidad de consignar constituye un óbice al recurso, en muchos casos insalvable, más aún cuando la medida empresarial impugnada suele venir motivada por razones de insuficiencia económica, que afecta al acceso al recurso, éste sí, previsto por el legislador.

Conclusiones.

Discrepamos de la sentencia de la mayoría por las incongruencias de la sentencia recurrida que no subsana, al igual que las contradicciones internas en que incurre y que de no existir habrían dado lugar a otro pronunciamiento, más acorde con una tutela judicial efectiva. Otro motivo de discrepancia es que, al haberse negociado de buena fe, según se dijo en la instancia, pronunciamiento no impugnado, no puede apreciarse que no se aportaran los documentos informativos requeridos, ni tampoco que se violara el derecho fundamental de huelga, violación que no se compadece con la declaración de obrar de buena fe en la negociación.

Además, esa violación del derecho de huelga no existió y no pudo fundar la declaración de nulidad, máxime cuando no fue la causa del despido colectivo, pues la norma solo impone la nulidad cuando el despido viola el derecho fundamental y no cuando esa violación se ha producido en momentos anteriores.

La sanción de nulidad de la decisión empresarial, aparte de no estar prevista en la Ley es constitucionalmente desproporcionada y conduce a situaciones ilógicas que suponen la violación del principio de igualdad de partes en la negociación y a que se discrimine de forma peyorativa a una de ellas, lo que violaría el art. 14 de la Constitución.

También se viola el principio constitucional de tutela judicial efectiva al exigir consignar los salarios de tramitación en un proceso colectivo para poder tener acceso al recurso, pues ninguna norma específica establece esa exigencia.

Por todo ello, el recurso debió ser estimado y la sentencia recurrida anulada, por cuanto la decisión empresarial se ajustaba a derecho.

Madrid, 20 de abril de 2015

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez y el voto particular de los Excmos. Sres. D. José Manuel López García de la Serrana, y D. José Luis Gilolmo López, y al que se adhieren los Magistrados Excmo. Sra. Doña Milagros Calvo Ibarlucea, Excmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.