

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000029/2013
Tipo de Procedimiento: DEMANDA
Índice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES,
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, COMITÉ DE
EMPRESA DE HOSTAL REYES CATÓLICOS
Codemandante:
Demandado: PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A.,
PARADOR HOSTAL DOS REIS CATÓLICOS, CC.OO.,
UGT, CIG, CSIF, SINDICATO INTERSINDICAL, CUT,
MIEMBROS DE LAS SECCIONES SINDICALES DE
UGT, CC.OO., CGT Y CIG, MINISTERIO FISCAL
Ponente Ilmo. Sr.: D. MANUEL POVES ROJAS

SENTENCIA N°: 0085/2013

Ilmo. Sr. Presidente:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:
D. MANUEL POVES ROJAS
D^a. MARIA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Madrid, a veintiseis de abril de dos mil trece.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000029/2013 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES (Letrado D. LLUC SANCHEZ BERCEDO), CENTRAL UNITARIA DE LOS TRABAJADORES (Letrado D. Augusto Saavedra Dávila), COMITÉ DE EMPRESA DE HOSTAL REYES CATÓLICOS (Letrado D. Augusto Saavedra Dávila) contra PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. (Abogado del Estado D. Javier Lorient Sainz), PARADOR HOSTAL DOS REIS CATÓLICOS, COMISIONES OBRERAS (letrado D. Ángel Martín Aguado), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Bernardo García Rodríguez) CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (letrada D^a Rosario Martín Narrillos), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE (letrada D^a M^a Ángeles del Valle Pérez) Y DE FUNCIONARIOS, SINDICATO INTERSINDICAL, CUT (Letrado D. Augusto Saavedra Dávila), MIEMBROS DE LAS SECCIONES SINDICALES DE UGT (letrado D. Bernardo García Rodríguez), CC.OO. (letrado D. Ángel Martín Aguado), CGT Y CIG, MINISTERIO FISCAL sobre impugnación despido colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL POVES ROJAS

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 28 de enero de 2013 por la representación letrada de la Confederación General de Trabajadores (CGT, en adelante) se presentó demanda de impugnación de despido colectivo contra Paradores de Turismo de España, S.A. y los sindicatos CC.OO. y UGT. También se solicitó se citase como partes interesadas a la confederación Intersindical Galega (CIG), el sindicato CSIF, el sindicato CUT y el Sindicato Intersindical.

El día 30-1-2013 por la Central Unitaria de Trabajadores se presentó demanda dirigida contra Paradores de Turismo de España, S.A., el Parador Hostal de los Reyes Católicos de Santiago de Compostela, los miembros de las Secciones sindicales de UGT, CC.OO. CGT, CIG y contra el Ministerio Fiscal.

El mismo día por el Comité de empresa del Hostal de los Reyes Católicos se presentó demanda dirigida contra esta empresa y Paradores de Turismo de España así como frente a las secciones sindicales de CC.OO., UGT, CGT, CIG y el Ministerio Fiscal.

Segundo.- Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 12 de febrero de 2013 se admitieron a trámite tales demandas, designando también ponente.

Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación y juicio la fecha de 2 de abril de 2013.

Por auto dictado por esta Sala en aquella fecha se acordó acumular las tres demandas citadas.

Tercero.- Llegados el día y hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo como parte actora CGT, CUT y el representante del Comité de Empresa del Hostal de los Reyes Católicos.

Como demandados lo hicieron:

Paradores de Turismo de España, S.A:

Parador Hostal de los Reyes Católicos.

CIG, CSIF, CUT, las secciones sindicales de CGT, de CC.OO., de UGT, así como los trabajadores don Jorge Carneiro y don Enrique Sánchez.

Compareció también el Ministerio Fiscal.

La parte actora ratificó sus demandas.

Los sindicatos CSIF y CIG se adhirieron al planteamiento de los actores.

Los demandados Paradores, CC.OO. y UGT se opusieron a las demandas, en los términos que recoge el acta del juicio.

Se practicó la documental anticipada propuesta por las partes, que desconoció la UGT. Por su parte el Abogado del Estado reconoció la aportada de contrario, salvo el documento 2.

También se practicó interrogatorio propuesto por CGT en la persona del representante de Paradores.

A propuesta del Abogado del Estado se practicó prueba testifical-pericial.

Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto, así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Por la Sala se otorgó un plazo de 3 días a la CGT para hacer conclusiones por escrito respecto de la documentación aportada por Paradores, presentando tal escrito el representante letrado de CGT el día 8 de abril de 2013.

Habiéndose recibido escritos del resto de las partes en este proceso los días 19-4-2013, 22-4-2013 y 23-4-2013, al siguiente día pasaron los autos al Magistrado ponente.

Aparecen acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La empresa PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA S.A (a partir de ahora Paradores) es una Sociedad Mercantil Estatal de las estipuladas en el artículo 2.1 e] Ley 47/2003, General Presupuestaria, cuyo capital pertenece 100% al Estado. Su único accionista es patrimonio del Estado y depende de la secretaría de Estado de Turismo del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

La citada mercantil regula sus relaciones laborales mediante tres convenios colectivos: el denominado convenio general, publicado en el BOE de 3-12-2008, cuyo ámbito de aplicación corresponde a todos los centros de trabajo de la empresa demandada, salvo el del Hostal de San Marcos (León), publicado en el BOP de 1-

10-2008 y el Hostal de los Reyes Católicos (Santiago de Compostela, publicado en el BOP de 29-12-2009.

El 1-11-1999 se publicó en el BOE el laudo arbitral, dictado el 31-08-1999, por el que se concluyó que la composición del comité intercentros, regulado en el convenio colectivo general, debía realizarse con el cómputo de todos los representantes unitarios, incluyendo los elegidos en el Hostal de San Marcos y en el Hostal de los Reyes Católicos.

El 11-12-2003 se publicó en el BOE el laudo arbitral, dictado el 30-10-2003, en cuya parte dispositiva se dijo lo siguiente:

“Se declara que es ilegal el apartado 4 del art 61 del Convenio Colectivo vigente para la empresa Paradores de Turismo de España Sociedad Anónima, cuando excluye del derecho a la atribución de representantes en el Comité Intercentros a aquellos sindicatos que no hayan obtenido como mínimo el 5 % del conjunto de los miembros de los Comités de Centros y de los Delegados de Personal. Dicho requisito es contrario a la regla de la distribución proporcional de puestos en dicho órgano entre los diversos sindicatos en función de su representatividad, establecido en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La anterior declaración comporta reconocer al sindicato Confederación General de Trabajo el derecho a tener representación con voz y voto en el Comité Intercentros de la empresa Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima “.

El 25-04-2008 se publicó en el BOE el laudo arbitral, dictado el 18-03-2008, en el que se determinó finalmente que la composición del comité intercentros de la empresa demandada sería de 7 miembros de CCOO y 5 miembros de UGT.

SEGUNDO. De los 383 representantes unitarios de la empresa demandada, CCOO y UGT acreditan 356 (97, 95%); CGT, 8 delegados (2, 08%); CIG, 7 delegados (1, 8%) y CUT, 6 delegados (1%). — De los 107 delegados sindicales existentes en la empresa, CCOO y UGT acreditan 104 (97, 1%); CGT, 1 delegado y CIG, 1 delegado (0, 93% para cada uno de dichos sindicatos).

CCOO, UGT y CGT tienen constituidas formalmente secciones sindicales en la empresa, no así CUT y CIG, si bien esta última tiene reconocida como delegada a doña Rita Cidre, en aplicación del convenio del Hostal de los Reyes Católicos.

En el comité de empresa del Parador de San Marcos solo están presentes CCOO y UGT, mientras que en el de los Reyes Católicos han 7 representantes de CUT, y 1 de CIG, CCOO y UGT respectivamente.

TERCERO. - La empresa antes del ERE tenía un total de 4.116 trabajadores de los cuales 167 estaban ubicados en servicios centrales y 3.949 en la red de Paradores compuesta antes del ERE por un total de 94 establecimientos distribuidos por todas las Comunidades Autónomas

CUARTO.- El Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA) pone a disposición de Paradores S.A por un plazo de 50 años los establecimientos, instalaciones y bienes inmuebles que componen la red de Paradores de Turismo, para su uso y explotación con fines turísticos.

Esta relación se rige por el Pliego de concesión de uso y ocupación de los edificios e instalaciones de los Paradores de Turismo a paradores de Turismo S.A, formalizado entre TURESPANIA y la Sociedad Estatal el 8 de mayo de 1995.

QUINTO. — La empresa demandada abona a TURESPAÑA un canon fijo y otro variable por la cesión de uso de los establecimientos e instalaciones de paradores, cuya cuantía actual no se ha acreditado, aunque se ha condonado el pago del canon variable. — Paradores ha realizado inversiones por un importe de 90 millones de euros, aunque se desconoce el tiempo de ejecución de la citada inversión, ni los compromisos asumidos por TURESPAÑA al respecto.

SEXTO. — El 3-08-20 12 se produjo avenencia ante el SIMA entre la empresa demandada y su comité intercentros, conviniéndose que en el próximo convenio la empresa se comprometería a no promover despidos colectivos, que supusieran la pérdida de empleo.

SÉPTIMO. - En fecha 26 de Noviembre de 2012 Paradores, presentó escrito de comunicación de Expediente de Regulación de Empleo a la Dirección General del Trabajo (a partir de ahora DGTJ), que fue registrado bajo el n- de expediente 649/2012. - El ERE preveía, entre otras medidas, la extinción de 644 contratos de trabajo y la transformación de otros 867 en contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, el cierre definitivo de 7 paradores y el cierre temporal de 27 durante un periodo de cinco meses al año. La indemnización ofrecida por la empresa era de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

La empresa demandada aportó los documentos siguientes:

Documento 1: Comunicación de Inicio del Procedimiento de Despido Colectivo, dirigida a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, incluyendo el período previsto para la realización de los despidos.

Documento 2: Poder notarial del representante legal de la empresa.

Documento 3: Documentación relativa a la constitución de la Empresa Paradores de Turismo de España, S.A.:

3.1 Copia de la Escritura de Constitución de la Empresa Paradores de Turismo de España, S.A.

3.2 Copia de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 (vid, artículo 81).

3.3 Estatutos de la Sociedad Estatal «Paradores de Turismo de España, S.A.Q.

Documento 4: Listado de trabajadores de la Empresa, especificando su número y clasificación profesional, empleados en el último año, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma.

Documento 5: Listado de puestos de trabajo afectados por el despido colectivo, especificando número y clasificación profesional correspondiente a los mismos, desglosada por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma.

Documento 6: Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores/puestos afectados por los despidos.

Documento 7: Información sobre la composición de la representación legal de los trabajadores, desglosada por centros de trabajo.

7.1 Listado de delegados de personal por centro de trabajo, incluyendo afiliación sindical.

7.2 Listado de delegados sindicales por centro de trabajo, incluyendo sindicato por el que ostentan la condición de delegados.

7.3 Acta de constitución del Comité Intercentros.

7.4 Actas de las elecciones sindicales celebradas en los distintos centros de trabajo.

Documento 8: Comunicación de apertura del período de consultas a las Secciones Sindicales de la Empresa, incluyendo la solicitud a las mismas de la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Documento 9: Información sobre la composición de la Comisión Negociadora, especificando que la negociación se realizará a nivel global.

Documento 10: Memoria Explicativa de las causas (económicas, organizativas y productivas) del Procedimiento de Despido Colectivo, elaborada por la consultora "CMC, Consultoría y Mediación Corporativa". Incluye, asimismo, el Plan de Viabilidad y Racionalización de la actual estructura de la Empresa.

Documento 11: Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, debidamente auditadas.

Documento 12: Cuentas provisionales firmadas por la representante de la Empresa.

Documento 13: Criterios utilizados para la estimación de la previsión de pérdidas por parte de la Empresa.

Documento 14: Informe Técnico elaborado por las consultoras externas Akerton Partners" y "GBS Finanzas" sobre el volumen y el carácter permanente de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos, entre otros, a través de las cuentas anuales y de los datos del sector al que pertenece la Empresa.

Documento 15: Documentación fiscal acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante los ejercicios 2011 y 2012 (Declaraciones de IVA, IGIC e IPSI).

15.1 Declaraciones de IVA, IGIC e IPSI correspondientes al ejercicio 2011.

15.2 Declaraciones de IVA, IGIC e IPSI correspondientes al ejercicio 2012.

Documento 16: Informe Técnico, adicional a la Memoria Explicativa, acreditativo de la concurrencia de causas productivas y organizativas en los Servicios Centrales de la Empresa, elaborado por la consultora "Forest Partners".

Documento 17: Informe Técnico, adicional a la Memoria Explicativa, acreditativo de la concurrencia de causas productivas y organizativas en la Red de Paradores, elaborado por la consultora "PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio".

Documento 18: Documento relativo a las medidas sociales de acompañamiento propuestas **por la Empresa** para atenuar o reducir los efectos de los despidos.

Documento 19: Plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por los despidos a que se refiere este Procedimiento de Despido Colectivo, elaborado por la consultora externa "Uniconsult".

OCTAVO. — En la misma fecha, la empresa demandada convocó a las secciones sindicales de CCOO, UGT y CGT para iniciar el período de consultas. —

Convocó, así mismo, a doña Rita Cidre, delegada de CIG, quien no pudo acudir a la reunión.

NOVENO. — El 29-11-2012 CCOO y UGT presentan escrito, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que deciden que la negociación deberá realizarse con el comité intercentros.

DÉCIMO. — El 29-11-2012 la empresa demandada comunica a los representantes de los trabajadores de todos sus centros de trabajo el inicio del período de consultas, así como la documentación citada más arriba.

UNDÉCIMO. - El 3-12-2012 se inicia formalmente el período de consultas, conviniéndose que la negociación se realizará con el comité intercentros, a iniciativa de las secciones sindicales, admitiéndose la participación de CGT con voz pero sin voto.

DUODÉCIMO. — Sin que se haya identificado si fue el 6 o el 14-12-2012 CUT presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo, porque no fue convocada a la reunión de 26-11-2012.

DÉCIMO TERCERO. — El 11-12-2012 se reúne nuevamente la comisión negociadora, realizándose diversas propuestas por la RLT, quien defendió la retirada del despido colectivo, a cambio de negociar un plan de viabilidad en el marco de la renovación del convenio colectivo, lo que no se admitió por la empresa demandada. — Se debatió, a continuación, sobre propuestas alternativas, como medidas de flexibilidad interna, jubilaciones anticipadas y otras propuestas, con intercambio de pareceres entre las partes.

En la reunión, celebrada el 11-12-2012, la RLT preguntó, entre otras cuestiones, sobre la imputación a Paradores o a Patrimonio de los costes de la construcción de los paradores de Cádiz y Alcalá de Henares y sus repercusiones fiscales, recogiendo en el acta que la empresa y sus asesores responden a las preguntas económicas, promovidas por la RLT, sin que vuelva a reproducirse la discusión al respecto por parte de la RLT. — Se debatió, así mismo, sobre las alternativas al cierre de paradores, valorándose por la RLT la posición empresarial, proponiéndose una alternativa global por parte de la RLT.

En la reunión de 19-01-2012, después de un intercambio de propuestas y contrapropuestas, la empresa demandada puso sobre la mesa su oferta final. — El 27-12-2012 en la mediación, promovida ante el SIMA, CGT planteó que la negociación del período de consultas debió realizarse con los comités de San Marcos y Reyes Católicos.

El 2-01-2013 se alcanzó un acuerdo, previa mediación ante el SIMA, cuyo contenido es el siguiente:

“I En relación con las medidas extintivas inicialmente planteadas por la Empresa:

.-Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas extintivas (despidos) el número de extinciones contractuales se ha reducido de 644 a 350 La información relativa a estos 350 afectados, que se presenta desglosada por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma, se contiene en el Documento número 3 adjunto al presente escrito.

.-Periodo previsto para la realización de los despidos: Según consta en el Punto 1.4 del Acuerdo suscrito entre la Empresa y la Representación Legal de los

Trabajadores, «*Las medidas extintivas producirán sus efectos en las fechas que la Empresa hará constar en las cartas de despido que serán entregadas a cada uno de los trabajadores afectados. En este sentido, la Empresa comunicará las extinciones a los trabajadores afectados dentro del período que medie entre la fecha de comunicación a la autoridad Laboral del presente Acuerdo y el 31 de mayo de 2013*» (en el escrito de comunicación del inicio del despido colectivo, la Empresa había previsto la realización de los despidos «a lo largo del año 2013»).

.-Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos: Dada la disminución del número de trabajadores inicialmente afectados por las medidas extintivas, ha sido necesario modificar algunos de los criterios inicialmente previstos, para adecuarlos a la nueva realidad. El listado de trabajadores afectados que se aporta como Documento número 3 incorpora los criterios de designación aplicados en cada caso concreto. En todo caso, los criterios han obviado la toma en consideración de cualesquiera circunstancias discriminatorias y atienden, en la medida de lo posible, la voluntad de quienes han manifestado su deseo de acogerse a las extinciones con arreglo a las condiciones pactadas. En este sentido, dado que el plazo previsto para las adhesiones voluntarias a las condiciones extintivas (Punto 1.3 del Acuerdo) finaliza, para los trabajadores de los establecimientos de la Red de Paradores, el 16 de enero de 2013, el listado incluido en el Documento número 3 podría verse parcialmente alterado por esta circunstancia. En cualquier caso, la Empresa trasladará a esta Dirección General el listado definitivo de afectados.

.- Plan de Recolocación Externa: La disminución del número de trabajadores afectados por las medidas extintivas ha hecho también necesario modificar el Plan de Recolocación Externa presentado por la Empresa al inicio de este procedimiento. Se anexa a este escrito, como Documento número 4, el citado Plan debidamente actualizado.

II.- En relación con las medidas sociales de acompañamiento

Con ocasión de las negociaciones y del acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se han modificado algunas de las medidas sociales de acompañamiento inicialmente propuestas por la Empresa y se han acordado otras que no estaban previstas al iniciarse el procedimiento de despido colectivo.

Cierres definitivos de establecimientos: Cesará en su actividad un único Parador (Puerto Lumbreras).

.- Suspensiones de contratos de trabajo (cierres temporales de establecimientos): Esta medida, regulada en los Puntos 2 y 3 del Acuerdo de 2 de enero de 2013, se llevará a cabo conforme a las condiciones detalladas en el Documento número 5, que recoge la fecha de cierre de cada uno de los establecimientos (períodos de suspensión de los contratos de trabajo), especificando los días de suspensión y de vacaciones en cada uno de los casos. Esta medida afecta a 246 trabajadores.

.- Reducción de la jornada laboral: Esta medida, recogida en el Punto 3 del Acuerdo, conllevará la reducción de la jornada anual de trabajo de 400 trabajadores en un porcentaje del 25%. Respecto a esta medida, se adjunta al presente escrito el Documento número 6, que recoge los datos laborales relativos a los puestos de trabajo afectados y los criterios de designación, especificando asimismo el centro de trabajo, provincia y comunidad autónoma.

Las dos medidas anteriores (suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada) se llevarán a cabo mediante un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, organizativas y de producción, con una duración de tres años (2012 a 2015), que es el espacio temporal previsto, en términos prudenciales, como de salida de la actual crisis económica y resurgimiento de la actividad turística.

DÉCIMO CUARTO. — El 14-01-2013 la empresa demandada notificó el acuerdo alcanzado a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social.

DÉCIMO QUINTO. — El 15-01-2013 la empresa demandada notificó a los representantes de los trabajadores el listado provisional de trabajadores despedidos.

DÉCIMO SEXTO. — La comisión de seguimiento del despido colectivo se ha reunido los días 21; 22; 23; 24 y 28-01 y 6-02-2013 para ajustar los términos del acuerdo alcanzado, comunicándose lo acordado a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social la constitución de la comisión el 17-01-2013 y las actas de sus trabajos el 22-02-20 13. — En las actas mencionadas no se contiene ningún acuerdo, que limite o condiciones la vigencia de los convenios colectivos de los hostales de San Marcos y Reyes Católicos.

DÉCIMO SÉPTIMO. — De los 350 trabajadores despedidos, 172 se han acogido voluntariamente al despido, entre los que se encuentra la señora Cidre. — En el Hostal de los Reyes Católicos de los 19 despedidos, propuestos inicialmente, se han despedido únicamente a 12 trabajadores.

DÉCIMO OCTAVO. - El importe de la cifra de negocios en el período 2010-2012 alcanzó la cuantía en miles de euros de 235.950.632 (2010);

232.800.145 (2011) y 183.445.549 (2012).

El resultado de explotación en el período citado fue de 22.316.179 (2010); 13.160.416 (2011) y 12.117.391 en 2012.

El resultado en el período reiterado fue de - 17.206.670 (2010); - 35.602.654 y - 15.785.712 (2012).

La empresa demandada ha sufrido un deterioro pronunciado por la reducción geométrica de la demanda hotelera, que ha afectado sustancialmente todos sus servicios (hospedaje y restauración) que, pese a la política de reducción de precios, ha reducido la ocupación en un 50, 6% en el año 2012. — Aunque su GOP es positivo, se ha visto reducido en un 94% en los últimos cinco años, a tal punto que solo nueve paradores tienen un GOP positivo, es decir que generan ganancias, una vez deducidos sus gastos.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/20 11, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. — Los hechos tercero, cuarto, sexto, octavo, décimo cuarto y décimo séptimo no fueron combatidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.

b. — El primero es conforme, en lo que se refiere a la naturaleza jurídica de la empresa demandada, la composición de su capital social y su dependencia, puesto que el Abogado del Estado admitió el hecho primero de la demanda de CGT. — Los convenios y laudos citados de los boletines oficiales citados, que obran como documentos 1.1 a 2.3 de la demandada (descripciones 222 a 226 de autos).

c. — El segundo de las actas electorales, que obran en el expediente administrativo (bloque dos).

d. — El quinto del interrogatorio de la empresa demandada, quien no precisó si se habían realizado o no las inversiones citadas, pese a que se mencionan las mismas en el hecho tercero de la demanda, habiéndosele realizado las advertencias pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el art. 91.2 LRJS. — Por lo demás, el informe técnico, que obra en la descripción 85 de autos, que fue ratificado por don Francisco Felipe Camacho Rojo admite expresamente, que una de las causas de la situación de la empresa es la construcción sostenida en el tiempo de la construcción de Paradores. — Destacamos, no obstante, que en el período de consultas la empresa informó a la RLT sobre las inversiones citadas, sin que volviera a reproducirse ningún tipo de controversia sobre dicho tema.

e. — El séptimo de la solicitud citada, junto con los documentos que la acompañaron que obran en el bloque dos del expediente administrativo.

f. — El noveno del escrito citado, que obra como documento 1 de la demandada (descripción 219 de autos), que fue reconocido por CCOO y UGT.

g. — El décimo de las comunicaciones citadas, que obran como documentos 3.1 a 3.25 y 4 de la demandada (descripciones 228 a 252 de autos).

h. — El undécimo del acta de 3-12-2012, que obra como documento 2 de la demandada (descripción 37 de autos).

i. — El duodécimo es conforme, en lo que se refiere a la denuncia de CUT, pero no se ha podido precisar la fecha exacta de su presentación, porque no aparece en los autos.

j. — El décimo tercero de las actas de las reuniones mencionadas, que obran como documentos 3 a 6 (descripciones 38 a 41 de autos), así como de la queja planteada por CGT, que obra como documento 10 de su ramo (descripción 188 de autos) que se reconoció de contrario.

k. — El décimo quinto de las notificaciones citadas que obran como documentos 5.1 a 5.8 del ramo de la demandada (descripciones 253 a 260 de autos).

l. — El décimo sexto de las actas de la comisión de seguimiento y los escritos a la Autoridad Laboral, que obran como documentos 19 a 24 de autos (descripciones 54 a 59 de autos).

m.- El décimo octavo de las cuentas auditadas de la demandada de los ejercicios 2010 y 2011, así como de sus cuentas provisionales de 2012, que obran

como en el bloque 2 del expediente administrativo, así como de los informes periciales, que obran en las descripciones 81 y 85 de autos, que fueron ratificados por sus autores en el acto del juicio.

TERCERO. — El art. 51.2 ET privilegia la interlocución de las secciones sindicales, que ostenten la representación mayoritaria de los comités de empresa o de los delegados de personal, en los períodos de consulta de los despidos colectivos, siempre que éstas así lo acuerden, lo cual nos permite concluir que son las secciones sindicales y no la empresa quienes tienen la potestad de convertirse en interlocutores de la empresa durante el período de consultas del despido colectivo.

El art. 26.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre, que regula la interlocución en el período de consultas reproduce el mandato legal y prevé que estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los representantes legales de los trabajadores: Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. — Sin embargo, el apartado segundo del artículo citado prevé que, cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

Por consiguiente, los requisitos, exigidos reglamentariamente, para que el comité intercentros tenga preferencia en la negociación del período de consultas del despido colectivo, son los siguientes:

- a. — Que la empresa tenga varios centros de trabajo afectados por el despido colectivo.
- b. — Que exista un comité intercentros, creado por convenio colectivo, que le otorgue dicha función.
- c. — Que las secciones sindicales mayoritarias no hayan ejercitado el privilegio, reconocido en el art. 51.2 ET, en relación con el art. 26.1 RD 1483/20 12.

CGT denuncia, que la negociación del período de consultas, realizada con el comité intercentros de Paradores, no se ajustó a derecho, porque dicho órgano es representativo únicamente de los trabajadores, cuya relación laboral se regula por el convenio general, pero no lo es de los trabajadores del Hostal de San Marcos y del Hostal de los Reyes Católicos, quienes tienen sus propios convenios y sus propios representantes unitarios. — Denuncia, además, que el convenio general no les otorga, siquiera, la función de negociar despidos colectivos.

El art. 1 del convenio general dispone efectivamente que se aplicará en todos los centros de trabajo de hostelería y oficinas centrales de Paradores de Turismo de España, 5. A., a excepción de los hoteles «San Marcos» de León y «Reyes Católicos» de Santiago de Compostela, que se regirán por sus propios Convenios.

El art. 60 del convenio citado, que regula las competencias del comité intercentros, dice lo siguiente:

“El Comité Intercentros tiene las siguientes atribuciones.

A) Convenios Colectivos. - Corresponden al Comité Intercentros las facultades de intervención en el Convenio colectivo general de la empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

B) Cualquier cambio de titularidad de la red, de cualquiera de los centros o de su naturaleza jurídica, deberá ser comunicado a los trabajadores inmediatamente por la Dirección de la empresa, a través del Comité Intercentros, una vez sea conocido oficialmente por aquéllos.

El Comité Intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores, derivados del cambio de titularidad o de naturaleza jurídica.

C) Formación profesional.- El Comité Intercentros tendrá participación en la planificación general de formación profesional que se realice por parte de la Dirección de la empresa, en los términos fijados en el art. 44 de este Convenio.

D) Relaciones Laborales. - Corresponderá al Comité Intercentros tratar, en su ámbito, aquellas cuestiones colectivas que no hayan tenido solución a nivel del Comité de Centro o de los delegados de personal.

E) Conflictos colectivos. - Si por conflicto colectivo o situaciones que puedan llevar al mismo, los representantes de los trabajadores en un centro de trabajo solicitan la presencia de los Servicios Centrales o la de los delegados del Comité Intercentros que el mismo designe, éstos tendrán derecho a asistir a la asamblea respectiva.

F) Le corresponden facultades al Comité Intercentros a efectos de hacer el seguimiento del Convenio y de los asuntos relativos a la red, podrán convocar reuniones en los distintos centros de trabajo delegando su representación en los miembros que estime oportuno y previo acuerdo con la Dirección de la empresa, a efectos de señalar las fechas de dichas reuniones “.

El art. 69 del convenio reiterado, que regula los derechos y atribuciones del comité intercentros, comités de centro y delegados de personal, contempla entre las atribuciones del comité intercentros, la siguiente:

“Expedientes de regulación de empleo. - Adoptada la decisión de iniciar expediente de regulación del empleo y cumplidas las previsiones legales que corresponden al comienzo de su tramitación administrativa, se establece un período de consultas no inferior a treinta días naturales “.

Así pues, parece claro, independientemente de la terminología utilizada por el convenio, producida durante la regulación precedente de los despidos colectivos, que la voluntad de los negociadores del convenio examinado fue que el comité intercentros pudiera negociar los expedientes de regulación de empleo, cuya autorización administrativa venía precedida, al igual que en la regulación vigente del despido colectivo, por un período de consultas, para cumplir lo mandado por el art. 2 de la Directiva 1998/59/CEE.

Se ha probado, por otra parte, que la composición del comité intercentros, desde el laudo arbitral de 31-08-1999, computa a los representantes unitarios de todos los centros de trabajo de la empresa demandada, incluyendo, por tanto, a los de los Hostales de San Marcos y Reyes Católicos, siendo ese el objeto de la controversia allí resuelta, ya que CCOO pretendió que no se computaran dichos centros, mientras que UGT defendió lo contrario, decidiéndose mayoritariamente por los árbitros, que debían computarse los representantes de dichos centros, lo cual permitió

precisamente que CGT tuviera presencia en dicho órgano. - Debemos concluir, por tanto, que dicho órgano es representativo de la totalidad de la empresa, puesto que está formado por la voluntad democrática de toda la plantilla.

Por consiguiente, probado que la empresa demandada promovió un despido colectivo, que afectaba a varios centros de trabajo, que las secciones sindicales mayoritarias decidieron no ser interlocutores durante el período de consultas, probado también que el comité intercentros tiene, entre sus funciones convencionales, la negociación del período de consultas de los despidos colectivos y probado finalmente, que se trata de un órgano representativo de todos los trabajadores de la plantilla, puesto que todos sus representantes participan en su composición, debemos concluir, que la interlocución del período de consultas con el comité intercentros se ajustó plenamente a derecho.

Es más, aunque admitiéramos, a efectos dialécticos, que no se cumplieron las exigencias expuestas más arriba, la decisión de las secciones sindicales de CCOO y UGT, quienes ostentan el 92, 95% de los representantes unitarios de todos los centros de trabajo de la demandada, convalidaría absolutamente la interlocución antes dicha, puesto que la composición del comité intercentros se divide entre ambos sindicatos.

Por lo demás, debemos descartar, que la decisión de ambas secciones sindicales de no negociar como tales, haciéndolo a través del comité intercentros, constituya una actuación fraudulenta o abusiva, cuya finalidad sea preterir a otras secciones sindicales o negar derechos legítimos de los comités de empresa de los hostales de San Marcos y Reyes Católicos. — En efecto, se ha acreditado cumplidamente, que en la empresa solo había tres secciones sindicales constituidas formalmente — CCOO; UGT y CGT — probándose que CGT participó desde el primer momento en el período de consultas sin protesta alguna, aunque se le concedió voz, pero no voto, como no podría ser de otro modo, porque su representatividad es del 2, 08% en la empresa, sin que mediara protesta alguna al respecto hasta el 28-12-2012, donde sorprendentemente reclama que se debió negociar con los representantes sindicales, porque el comité intercentros no era representativo de los hostales de San Marcos y Reyes Católicos, lo que constituye, a nuestro juicio, una clara manifestación de mala fe en la negociación, porque si consideraba que debió negociarse con las secciones sindicales debió hacerlo valer desde el inicio y no al final del período de consultas.

Es cierto y no escapa a la Sala, que la empresa convocó a una delegada de CIG, quien no pudo acudir a la reunión de 26-11-2012, no habiéndole convocado después, pero no es menos cierto que CIG no tiene constituida formalmente sección sindical en Paradores y su representatividad es tan exigua que tiene solamente 7 delegados sobre un total de 383 en toda la Red, no siendo exigible, por consiguiente, citarle al período de consultas. — Sucede lo mismo con la CUT, quien tampoco tiene sección sindical en la empresa, aunque se trata del sindicato mayoritario en el hostel de los Reyes Católicos, puesto que su representatividad en la empresa equivale al 1%, de manera que, ya se hubiera negociado con las secciones sindicales, como si se hubiera negociado mediante la adición de los representantes de los trabajadores de todos los centros su representatividad, al igual que la de CGT y CIG, sería tan ínfima que no habría tenido influencia alguna.

Descartamos, por tanto, que se haya producido ningún tipo de vulneración del derecho de libertad sindical de CGT o de CUT, puesto que, si la negociación se

hubiera realizado con las secciones sindicales, CGT no habría tenido voto, como admitió con sus propios actos, al aceptar su participación en el período de consultas con voz y sin voto y CUT no tiene sección sindical, como hemos reiterado más arriba, siendo llamativo, en cualquier caso, que CGT denuncie la vulneración del derecho de libertad sindical de CIG y CUT, cuando participó sin queja alguna, hasta el 28-12-2012, en un período de consultas que comenzó el 3-12-2012.

No se ha vulnerado tampoco el derecho de participación del comité de empresa del hostel de Reyes Católicos, porque el comité intercentros, como subrayamos anteriormente, encuadra a toda la representación unitaria de la empresa, como no podría ser de otro modo, puesto que participa en la composición de este último.

CUARTO. — Los demandantes denuncian, por otra parte, que los despidos, pactados entre empresa y comité intercentros, no se acomodaron a ningún criterio de designación, lo que provocó una indefinición, que se negoció posteriormente en la comisión de seguimiento, vulnerándose, por consiguiente, el procedimiento regulado en el art. 51.2 ET, en relación con el procedimiento regulado en el RD 1483/2012, de 29 de octubre. — Denunciaron, así mismo, que no se ha comunicado a los representantes de los trabajadores quienes son los trabajadores despedidos. — Denuncian finalmente, que la empresa se apartó de sus propios actos, puesto que en el acuerdo de 3-08-2012 se comprometió a no realizar despidos colectivos, que reduzcan la plantilla.

La Sala no comparte la primera denuncia, puesto que la empresa identificó, al iniciarse el período de consultas, los criterios de selección de los trabajadores afectados, sin que dichos criterios fueran cuestionados por la RLT durante el período de consultas, pactándose finalmente un listado provisional de 350 despedidos, que se notificó a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores (hechos probados décimo cuarto y décimo quinto). — La provisionalidad de la lista se justifica sobradamente, a juicio de la Sala, puesto que un despido forzoso de 644 trabajadores se redujo, como consecuencia del período de consultas, a 350 despidos, en los que se posibilitó la adscripción voluntaria con tal éxito que se acogieron a la misma nada menos que 172 trabajadores, entre los que se encuentra llamativamente la señora Cidre. — No concurre, por tanto, una falta de criterios selectivos, puesto que los criterios son los promovidos por la empresa desde el inicio del período de consultas, siendo incierto también, que no se hayan notificado a los representantes de los trabajadores.

Se ha demostrado, por otra parte, que los trabajos, acometidos por la comisión de seguimiento, se justifican sobradamente por la complejidad de un despido importante numéricamente y con una proyección geográfica nacional, no habiéndose acreditado por los demandantes, que se continuara negociando, habiéndose limitado al ajuste de lo convenido, muy condicionado, como es natural, por el masivo acogimiento voluntario al despido. — Destacar, por otro lado, que los demandantes, quienes cargaban con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, no han probado, ni intentado probar, que se haya reducido de algún modo los derechos reconocidos convencionalmente a los trabajadores de los hostales de San Marcos y Reyes Católicos.

La promoción del despido no contradice los actos propios de la empresa demandada, aunque sea cierto que el 3-08-2012 se comprometió a no realizar despidos colectivos, por cuanto dicho compromiso estaba condicionado a la negociación del nuevo convenio colectivo, que no se ha producido hasta la fecha,

por lo que no puede bloquear el ejercicio de derechos legales, al no haberse cumplido la condición, conforme dispone el art. 1.114 CC.

Descartamos, por tanto, que se haya incumplido el procedimiento del art. 51 ET, como denuncian los demandantes.

QUINTO. - La disposición adicional vigésima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que regula la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al sector público, dice textualmente lo siguiente:

“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el art. 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el art. 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior”.

El art. 3.1.d del RDL 3/2011, de 14 de noviembre, por la que se aprueba el texto refundido de la ley de contratos del sector público, incluye en el sector público a las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por 100.

El apartado 2 del artículo antes dicho, determina que, tendrán la consideración de Administraciones Públicas, dentro del sector público, y a los efectos de esta Ley, los siguientes entes, organismos y entidades:

a) Los mencionados en las letras a) y b) del apartado anterior.

b) Los Organismos autónomos.

c) Las Universidades Públicas.

d) Las entidades de derecho público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad, y

e) las entidades de derecho público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de las mismas que cumplan alguna de las características siguientes:

1ª Que su actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, o que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional, en todo caso sin ánimo de lucro, o

2ª que no se financien mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios.

No obstante, no tendrán la consideración de Administraciones Públicas las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales.

J) Los órganos competentes del Congreso de los Diputados, del Senado, del Consejo General del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Cuentas, del Defensor del Pueblo, de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las instituciones autonómicas análogas al Tribunal de Cuentas y al Defensor del Pueblo, en lo que respecta a su actividad de contratación”.

g) Las Diputaciones Forales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos del País Vasco en lo que respecta a su actividad de contratación “.

Así pues, acreditado que PARADORES DE TURISMO, SA es una sociedad mercantil pública, participada al 100% por el Estado, debemos concluir, que forma parte del sector público, aunque no es Administración Pública, como mantuvimos en SAN 11-02-20 13, proced. 342/2012, por lo que debe aplicársele lo dispuesto en los arts. 51 y 52. c ET, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 3/20 12, reproducida más arriba, no siéndole aplicable, como reclaman los demandantes, las exigencias, reclamadas en la norma antes dicha, para las Administraciones Públicas.

No compartimos finalmente, que la DA 20 de la Ley 3/20 12, de 6 de julio, vulnere el art. 103 CE, porque el presupuesto, para que los servicios públicos alcancen sus fines, es que se puedan financiar, ya que si no hay medios para su despliegue, quebraría frontalmente el principio de eficacia predicado por el art. 103

SEXTO. — Los demandantes sostienen finalmente que no concurren las causas económicas y productivas, alegadas por la empresa demandada y asumidas por el 92, 95% de los representantes de los trabajadores, sin que podamos coincidir, de ningún modo, con dicha apreciación.

No coincidimos con los demandantes, porque se ha demostrado claramente que la empresa demandada arrastra unas pérdidas de 51.388.383 euros solo en el período 2010-2012, lo que constituye claramente una situación económica negativa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.1 ET, que considera como tal, cuando se acreditan pérdidas actuales. — Concorre, así mismo, causa productiva, porque se ha demostrado contundentemente que los resultados de explotación de la empresa se están desplomando con la consiguiente reducción de su volumen de negocio, causado por una pérdida geométrica de clientes, que supera el 50% en el año 2012, aunque se han reducido los precios, habiéndose probado, a mayor abundamiento,

que solo 9 paradores tienen un GOP positivo, como acredita la reducción del GOP en un 94% en los últimos cinco años.

En SAN 21-11-2012, proced. 167/2012, examinamos las nuevas exigencias del art. 51.2 ET del modo siguiente:

“Como vemos, han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado, cuando la causa era económica, o contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, cuando la causa era técnica, organizativa o de producción.

Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.

Así pues, la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.*
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.*
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.*

Por consiguiente, la nueva regulación del art. 51.1 ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. - Por el contrario, deberá acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva.

La prueba, exigida al empresario, requerirá acreditar la concurrencia de la causa económica y productiva, que son las causas más anudadas entre sí, como viene sosteniéndose por la mejor doctrina, así como razonar de modo proporcional,

utilizándose como técnica de ponderación la razonabilidad como proporcionalidad, que constituye, en suma, una técnica de ponderación de los sacrificios.

Así pues, una vez acreditada la concurrencia de la causa económica o productiva, o de ambas a la vez, como sucederá en la mayoría de los supuestos, en tanto que la causa productiva se producirá normalmente en situaciones económicas negativas, el empresario deberá acreditar que el contrato ha devenido superfluo en términos económicos, porque ha perdido su relevancia económica para el empresario, o lo que es lo mismo que el contrato ha perdido su objeto y su causa, que son los presupuestos obligados para su permanencia, conforme a lo dispuesto en el art. 1261 CC, lo que sucederá cuando la prestación de trabajo ha perdido su utilidad económica para el empresario por causas objetivas sobrevenidas, del mismo modo que el trabajador puede extinguir justificadamente su contrato de trabajo cuando el empresario no está en condiciones de proporcionarle trabajo efectivo o de retribuir su trabajo.

La prueba de la pérdida de eficacia económica del contrato de trabajo deberá relacionarse normalmente con el devenir de la actividad de la empresa, cuya evolución podrá comprobarse a través de la cifra de negocios, que forma parte de la cuenta de pérdidas y ganancias de las empresas, cuya finalidad, conforme a lo dispuesto en el art. 35.2 del Código de Comercio, es la identificación de los importes de la venta de los productos y de la prestación de servicios u otros ingresos correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, deducidas las bonificaciones y demás reducciones sobre ventas, así como el IVA y otros impuestos directamente relacionados con la mencionada cifra de negocios, que deban ser objeto de repercusión, puesto que la evolución negativa de la actividad empresarial permitirá comprobar si la extinción de contratos se ajusta razonable y proporcionadamente a la misma “.

La exigencia de adecuación entre las causas y sus efectos para los trabajadores afectados se refuerza aun más, si cabe, desde la entrada en vigor de la regulación, contenida en los arts. 22.3 y 24.4 RD 1362/2012, de 27-09, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, donde se deja perfectamente claro que no basta la concurrencia de causas, sino que es preciso, además, adecuar las mismas a los efectos sobre los trabajadores. — Dicho precepto, aun tratando del descuelgue de convenios colectivos, constituye una pauta interpretativa válida para las herramientas de flexibilidad interna y externa, por cuanto acredita que la voluntad del legislador no pasa por una aplicación mecanicista de las medidas, por el mero hecho de la concurrencia de causas de flexibilidad interna o externa, sino que es exigible su adecuación al supuesto concreto.

Por consiguiente, probada la concurrencia de causas económicas y productivas, habiéndose cumplido escrupulosamente, a nuestro juicio, el procedimiento requerido por el art. 51.2 El, consideramos que la solución, alcanzada por los negociadores, es absolutamente razonable y proporcionada, puesto que ha reducido sustancialmente los despidos, pese a la gravedad de la situación existente en la Red de Paradores, ha mejorado las indemnizaciones y lo que es más relevante, ha reducido el cierre de paradores, propuesto inicialmente por la empresa, al cierre de un solo, sustituyéndolo por medidas de flexibilidad interna, que aseguran la permanencia efectiva de la mayor parte de los trabajadores de la plantilla que, si no se hubieran tomado las actuales medidas, se verían afectados por una espiral negativa, que pondría en grave riesgo la continuidad de las relaciones laborales, así como las de la

propia empresa, que constituye, sin duda alguna, un activo importante del patrimonio nacional.

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

FALLAMOS

Que desestimando las demandas interpuestas por CGT, CUT y el Comité de empresa del Hostal de los Reyes Católicos, dirigidas contra Paradores de Turismo de España, S.A. y los sindicatos UGT y CC.OO., así como contra el Parador de los Reyes Católicos, los sindicatos CIG y CSIF y las secciones sindicales en Paradores, debemos absolver y absolvemos a todos los demandados de las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 00029.13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.