Proced en Única Instancia - 000017/2012

Ilmo. Sr. Presidente D. FRANCISCO JOSÉ PÉREZ NAVARRO
Ilma. Sra. Dª. MARÍA MONTÉS CEBRIÁN
Ilma. Sra. Dª. TERESA PILAR BLANCO PERTEGAZ

En Valencia, a cuatro de noviembre de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 2338/2013

En el Proced en Única Instancia - 000017/2012,seguidos sobre **IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO**, a instancia de **FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO** asistida por la letrada Dª Rosa Gonzáles Rozas**; SECCIÓN SINDICAL DE UGT EN RADIO TELEVISION VALENCIANA y COMITE DE EMPRESA DE RTVV** representado por D. Jose Manuel Alcañiz Castells, D. Felix Alfonso Feranandez García; **LA FEDERACION DE SERVICIOS DEL SINDICATO (FES-UGT-PV)** representado por el letrado D. Salvador Marco Garcia**; SINDICATO STAS-INTERSINDICAL VALENCIANA** representada por los miembros del Comité de empresa Dª. Mª Josefa Poquet Victoria, D. Jaume Muñoz Borras, D. Manuel Morcillo Castañeda, Dª. Mª. de la Salut Alcover Bendicho, D. Josep Albert Vicente Moreno, D. Rafael Alborch Bataller, asistidos por el letrado D. Rafael Martinez Simón; y **CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)** representada por el letrado D. Jacinto Morano González, contra **RADIOTELEVION VALENCIANA SAU** representada por el letrado D. Fernando Crespo Champion y representada por el procurador D. Rafael Alario Mont; **ENTE PUBLICO RADIO TELEVISIÓN VALENCIA (RTVV)** representado por el letrado D. Adriano Gómez García Bernal; **UNION SINDICAL OBRERA (USO)** asistida por el letrado D. Marcos Hermida Revilla; **CONFEDERACION INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF**); **GENERALIDAD VALENCIANA** representado por el letrado D. Jose Pla Gimeno, habiendo actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dª. MARIA MONTES CEBRIAN.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de septiembre de 2012 tuvo entrada en este Tribunal demanda en materia de impugnación de despido colectivo formulada por el Comité de empresa del Sindicato STAS-INTERSINDICAL VALENCIANA del Grupo RTVV frente al Ente Público RADIO TELEVISIÓN VALENCIANA (RTVV) y las empresas RADIO AUTONOMÍA VALENCIANA, S.A. (RAV) y TELEVISIÓN AUTONÓMICA VALENCIANA, S.A. (TVV) que conforman conjuntamente el Grupo Radio Televisión Valenciana e interesándose sentencia por la que se declare nula o subsidiariamente no ajustada a derecho la decisión extintiva empresarial impugnada.

Mediante Decreto de fecha 26/9/2012 y tras registro de la demanda con número de procedimiento 17/2012 fue admitida la misma.

SEGUNDO.- Que en la misma fecha 20 de septiembre de 2012 fueron presentadas demandas por el Secretario General de la Federación de Servicios del Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT-PV) y por el Secretario General de la Sección Sindical de UGT en Radio Televisión Valenciana y miembro y secretario del Comité de empresa de RTVV frente al ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN VALENCIANA, TELEVISIÓN AUTONÓMICA VALENCIANA y RADIO AUTONOMÍA VALENCIANA en materia de despido colectivo, dándose lugar a los procedimientos en única instancia números 18, 19 y 20 de 2012 seguidos ante esta Sala de lo Social e instándose por la parte demandante mediante solicitud formulada el 11/10/2012 la acumulación de dichos procedimientos al número 17/2012, habiéndose dado traslado para alegaciones a las demás partes y dictándose Auto por esta Sala en fecha 29/10/2012 por el que se accedía a la acumulación de los procesos en los términos interesados. Tras la admisión de las demandas, se dio traslado a la parte demandada para que aportara la documentación pertinente, requiriéndole asimismo para que notificara a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los trabajadores, suministrando la demandada en soporte informático la documentación clasificada como disco número 1. Por escrito de la empresa de fecha 4/10/2012 se señaló que dicha notificación se pasaba a efectuar respecto a todos los trabajadores del Grupo al no constar efectuada la evaluación sobre los criterios de permanencia, y por escrito de fecha 11/10/2012 se comunicó asimismo por la demandada que la referida notificación se haría por correo electrónico y subsidiariamente por carta certificada.

TERCERO.- En virtud de escrito presentado ante este Tribunal en fecha 22/10/2012, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, se adujo el planteamiento de cuestión de incompetencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana para conocer de las demandas en materia de despido colectivo interpuestas ante esta Sala al considerar que el Ente Público y sus dos entidades mercantiles participadas Televisión Autonómica Valenciana SA y Radio Autonomía Valenciana SA que conforman el GRUPO RTVV disponían de centros de trabajo en Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana, sin que en ningún momento del período de consultas, ni con posterioridad al mismo, se hubiera notificado a la representación de los trabajadores la exclusión de ningún centro de trabajo respecto de la afectación del despido colectivo, no constando en la propia decisión final de la empresa aprobada por el Consejo de Administración el día 21 de agosto de 2012 exclusión alguna de los trabajadores de los centros de fuera de la Comunidad Valenciana respecto del procedimiento de despido colectivo. Junto a dicho escrito, se aportaba por la parte Decreto de fecha 8/10/2012 dictado por la Secretaria judicial de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por el que tras la acumulación de las demandas 261 y 262 de 2012 interpuestas por la Confederación General del Trabajo y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras frente al mencionado Grupo RTVV y demás partes se acordaba el oportuno señalamiento al acto de conciliación y juicio para el día 26 de noviembre de 2012.

Del indicado escrito en el que se cuestionaba la competencia de este Tribunal, se dio traslado al Ministerio Fiscal y a las partes, quienes efectuaron alegaciones al respecto, mostrándose partidarios a la declaración de incompetencia de esta Sala de lo Social el Ministerio Fiscal, los sindicatos CC.OO., C.G.T., U.G.T. y los trabajadores que pretendían una intervención adhesiva a la acción de la parte demandante. Por el contrario, se oponían a

aquella declaración el sindicato STAS-INTERSINDICAL VALENCIANA del Grupo RTVV y el indicado Grupo RTVV.

CUARTO.- Con fecha 27 de noviembre de 2012 se dictó Auto por parte de esta Sala de lo Social que declaró la falta de competencia funcional para conocer de las demandas presentadas, previniendo a la parte actora del derecho que le asistía a la presentación de aquellas ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Frente al indicado Auto, se formalizó recurso de reposición por la empresa que integra el referenciado Grupo RTVV, y tras efectuarse traslado a las partes, se dictó Auto en fecha 16 de enero de 2013 resolviendo el recurso, acordándose la desestimación del mismo con mantenimiento de los pronunciamientos vertidos en el Auto impugnado. Contra dichos pronunciamientos se entabló recurso de casación, dictándose Auto en fecha 28/6/2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el que se acordó inadmitir el recurso interpuesto frente al auto de fecha 16 de enero de 2013.

QUINTO.- Con fecha 27 de marzo de 2013 se planteó conflicto negativo de competencia entre esta Sala de lo Social y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en relación al despido colectivo impugnado frente a las mismas entidades demandadas y por Auto del Tribunal Supremo de fecha 20 de mayo de 2013 se decidió que la competencia correspondía a esta Sala de lo Social debiendo ser la que ostente el conocimiento de las demandas planteadas.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones llevadas a cabo en la Audiencia Nacional con las demandas allí planteadas por parte de la Confederación General del Trabajo –CGT- y la formulada a su vez por el Sindicato CC.OO se señaló el día 21 octubre de 2013 para los actos de intento de conciliación y juicio. Consta presentado escrito de ampliación de demanda tanto por CC.OO como en nombre del Sindicato UGT con entrada en este Tribunal en fecha 8/10/2013, postulándose la ampliación de la demanda contra la entidad Radiotelevisión Valenciana SAU, siendo admitidos sendos escritos, así como la petición de prueba postulada por los demandantes, con citación a juicio del Ministerio Fiscal ante la alegación por parte del sindicato CC.OO. de posible vulneración de derechos fundamentales. Con fecha 11/10/2013 se presentó asimismo escrito en nombre de las demandadas en el que se relataba la situación actual de las personas jurídicas inicialmente codemandadas al haberse producido variaciones desde que se inició el procedimiento de impugnación del presente despido colectivo. A su vez, la demandada aportó en soporte informático nueva documentación relacionada con el despido que nos ocupa que pasó a ser localizada y numerada como 2 y otro DVD complementario del mismo.

SÉPTIMO. El juicio se celebró mediante dos sesiones los días 21 y 22 de octubre de 2013. En dicho acto de juicio por parte de los respectivos demandantes se ratificaron en sus correspondientes demandas y las demandadas se opusieron en todos sus términos. Se llevaron a cabo las pruebas propuestas por sendas partes y que consistieron en dar por reproducida la documental ya aportada, suministro de nueva prueba documental, interrogatorio de parte, testifical y pericial. Las alegaciones de las partes, así como la práctica probatoria, aparece plasmada en la grabación realizada de dicho acto mediante soporte audiovisual, terminando el mismo con elevación de las conclusiones a definitivas en base a las manifestaciones expuestas por las partes, e interesándose por el Ministerio Fiscal la declaración de nulidad del despido impugnado por vulneración de derechos fundamentales, quedando los autos conclusos para sentencia.

ÓCTAVO.- En la tramitación del presente proceso se han cumplido las formalidades legales, salvo el plazo para dictar sentencia ante la voluminosa prueba documental que ha tenido que ser examinada por este TSJ para la resolución del mismo.

II.- HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS:

PRIMERO.- Que en virtud de la Ley 7/1984, de 4 de julio, de la Generalitat Valenciana, se procedió a la creación de la **Entidad Pública Radio Televisión Valenciana** –en adelante, RTVV- asumiendo la misma los servicios públicos de televisión y radiodifusión a través de dos empresas públicas participadas al 100% por capital público que adoptaron la forma de sociedad anónima: de una parte, **Televisión Autonómica Valenciana S.A.** –en lo sucesivo, TVV- y de otra, **Radio Autonomía Valenciana S.A.** – RAV –. Así, en el art. 14 de la referida Ley se estableció expresamente que Radiotelevisión Valenciana (RTVV) se regirá por las disposiciones de esta Ley y las normas complementarias que la desarrollen. En sus relaciones jurídicas externas, en las adquisiciones patrimoniales y en la contratación estará sujeta, sin excepción, al Derecho privado. A su vez en el art. 15 se dispuso que:
1. La gestión de los servicios públicos de televisión y de radiodifusión será realizada por sendas Empresas públicas en forma de Sociedades anónimas.
2. Por esta Ley queda facultada Radiotelevisión Valenciana (RTVV) para crear las citadas Empresas públicas en forma de Sociedades anónimas.
3. El capital de las citadas Sociedades será íntegramente aportado por la Generalidad Valenciana a través de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), que detentará su titularidad y no podrá embargarse, enajenarse, hipotecarse, gravarse, pignorarse o cederse en cualquier forma onerosa o gratuita.
4. Las Sociedades anónimas citadas estarán regidas por el Derecho privado, sin más excepciones que las recogidas en la presente Ley.

Las tres entidades integraban a fecha del inicio del procedimiento de despido colectivo que nos ocupa el denominado **Grupo RTVV**.

La mencionada Entidad Pública con domicilio en el Polígono Acceso Ademuz de Burjassot (Valencia) venía suministrando los servicios centrales a las dos sociedades dependientes que eran las encargadas de prestar los servicios de televisión y radio. La misma contaba con centros en Valencia, Alicante, Madrid y Barcelona.

A su vez, la sociedad TVV contaba con tres canales de difusión: Canal Nou, Canal Nou 2 y Canal Nou 24, teniendo su centro de trabajo en la localidad de Burjasot (Valencia) aunque cuenta con delegaciones en Alicante, en Castellón y Madrid.

La sociedad RAV disponía a su vez de dos emisoras: Radio Nou y Sí Radio, teniendo su domicilio en la Avda. de Blasco Ibáñez nº 136 de Valencia así como una delegación en Alicante.

(hecho no controvertido)

SEGUNDO.- A).- La Ley 3/2012, de 20 de julio, de la Generalitat, de Estatuto de Radiotelevisión Valenciana, publicada en el Diario Oficial de la Comunitat Valenciana 6824/2012, de 23 de julio de 2012, con vigencia desde el día siguiente a su publicación, derogó la Ley 7/1984, de 4 de julio, de creación de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana y cualquier disposición de rango igual o inferior que se opusiera a lo establecido en la indicada Ley.

El objeto de dicha Ley 3/2012 fue la regulación de la prestación por parte de la Generalitat del servicio público de radio y televisión por cualquier medio o canal de difusión, así como establecer el régimen jurídico de Radiotelevisión Valenciana, S. A., a la que se

encomienda la prestación del servicio público de radio y televisión de ámbito autonómico, de acuerdo con lo establecido en el art. 56 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. Dicha Ley establece los objetivos generales de la función de servicio público y las líneas generales estratégicas de contenidos, emisión y producción que ha de cumplir Radiotelevisión Valenciana, S. A., definiendo las funciones de servicio público y sus fuentes de financiación.

La prestación del servicio público de radio y televisión por parte de la Generalitat se regirá, además de por lo dispuesto en la presente Ley, por la normativa básica estatal vigente en materia de comunicación audiovisual y por la Ley 1/2006, de 19 de abril, del Sector Audiovisual de la Comunitat Valenciana.

En el art. 3 de la referida Ley 3/2012 se alude a la gestión del servicio público y se dispone al efecto que:

1. La gestión del servicio público de radio y televisión por parte de la Generalitat se realizará a través de Radiotelevisión Valenciana, S. A., en los términos recogidos en la presente Ley.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no excluye la posibilidad de que Radiotelevisión Valenciana, S. A., pueda externalizar la producción y edición de contenidos así como la provisión de medios materiales, técnicos y humanos que requiera la prestación del servicio, respetando en todo caso los límites que a tal efecto se establezcan en la legislación básica estatal.

A su vez en el art. 6 se determina la naturaleza jurídica de la entidad Radiotelevisión Valenciana, S. A., como una sociedad mercantil de titularidad pública con especial autonomía, de las establecidas en el apartado 2 del art. 5 del texto refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat, dotada de personalidad jurídica y con plena capacidad. Adoptará la forma de sociedad anónima, cuyo capital social será participado en su totalidad por la Generalitat o sus entidades autónomas. Radiotelevisión Valenciana, S. A., estará dotada de autonomía en su gestión y actuará con independencia funcional respecto del Consell y de la restante Administración de la Generalitat.

En cuanto al sistema de producción y programación a desarrollar por la entidad Radiotelevisión Valenciana SA se establece en el art. 24 de dicha Ley la existencia de un denominado contrato programa que deberá fijar los objetivos y obligaciones concretas de los diferentes canales de radio y televisión.

El régimen de financiación se materializa –art. 34- en una compensación por la prestación de servicio público consignada en los Presupuestos de la Generalitat y en ingresos derivados de la actividad comercial con inclusión de la comercialización de sus contenidos, tanto de producción propia como mixta. También se permite la financiación por recursos provenientes de los productos y rentas de su patrimonio, de aportaciones voluntarias, subvenciones, herencias, legados y donaciones.

En la Disposición Transitoria Primera se regula la constitución de Radiotelevisión Valenciana, S. A., y de su administración provisional y al efecto se establece que:

1. Radiotelevisión Valenciana, S. A., se constituirá mediante la fusión, por absorción o por constitución de una nueva sociedad, de Televisión Autonómica Valenciana, S. A., y Radio Autonomía Valenciana, S. A., previo reequilibrio patrimonial de las mismas.

2. El proceso de fusión se iniciará cuando el Consell apruebe los Estatutos Sociales que regirán la entidad fusionada.

3. La escritura de fusión de Radiotelevisión Valenciana, S. A., designará un administrador provisional único que se encargue de la administración y representación de la misma hasta el nombramiento por la Junta General como consejeros de las personas designadas por Les Corts como miembros del Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en la presente Ley. El administrador provisional único será nombrado por la Junta General de

Radiotelevisión Valenciana, S. A., y cesará en su cargo el día del nombramiento como consejeros de las personas designadas por Les Corts, en los términos antes expuestos.
4. Corresponderá al administrador provisional único la realización de todos los actos y actuaciones necesarias para el comienzo de la actividad ordinaria prevista en el objeto social de Radiotelevisión Valenciana, S. A.
5. Se solicitará la aplicación del régimen fiscal especial establecido en el capítulo VIII del título VII del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, a la operación de fusión de las sociedades Televisión Autonómica Valenciana, S. A., y Radio Autonomía Valenciana, S. A.
6. Radiotelevisión Valenciana, S. A., sucederá a las sociedades Televisión Autonómica Valenciana, S. A., y Radio Autonomía Valenciana, S. A., como consecuencia de la fusión.
7. Radiotelevisión Valenciana, S. A., se subrogará igualmente en todos los contratos, excepto los de naturaleza financiera, y, en general, en cuantos derechos (incluidos, entre otros, los derechos de propiedad intelectual e industrial) y obligaciones en los que sea parte o titular la entidad pública Radiotelevisión Valenciana.
8. Asimismo, Radiotelevisión Valenciana, S. A., se subrogará en los derechos y obligaciones de naturaleza laboral y de Seguridad Social respecto del personal de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana.

En la Disposición Transitoria Tercera se contempla el plazo para suscribir el primer contrato programa que ha de regir para Radiotelevisión Valenciana, S. A. disponiéndose al efecto que el primer contrato programa al que se refiere el art. 4.3 de la Ley deberá suscribirse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley e iniciará su aplicación en el ejercicio 2013.

Ya finalmente y dentro de la Disposición Final Primera se regula la entrada en vigor del mandato marco y se señala que el mandato marco regulado en la disposición adicional primera entrará en vigor el 1 de enero de 2013.

B).- En virtud de escritura notarial autorizada por el Notario D. César Belda Casanova en fecha 26/3/2013 nº protocolo 265 se formalizó la fusión por absorción de las sociedades TVV SA y RAV SA en la nueva entidad absorbente de aquellas denominada **Radiotelevisión Valenciana S.A. –** RTVVSA- constituida por Acuerdo del Consell de la Generalitat Valenciana en fecha 15/3/2013 con sucesión en todos los bienes, derechos y obligaciones. En dicha escritura se procedió al nombramiento de los Consejeros y miembros del Consejo de Administración de la entidad RTVVSA. Por Decreto del Consell de la Generalitat Valenciana nº 46/2013, de 28 de marzo, (DOCV de 2/4/2013) se procedió al nombramiento de dichos miembros y se acordó la supresión del Consejo de Administración y de la Dirección General de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana con nombramiento de los miembros del Consejo de Liquidación de dicha entidad pública Radiotelevisión Valenciana. Los miembros del indicado Consejo de Liquidación nombrados al efecto recayeron en las siguientes personas: D. Antonio Hervás Garcia, D. Carlos F. Cervantes Lozano y Dª Pau Pérez Blay. En el mismo Decreto se acordó el cese de D. Alejandro Reig de la Rocha designado hasta entonces como suplente del director general en virtud de Decreto del Consell de la GV 182/2012 al haberse aceptado el cese del hasta entonces Director general Sr. López Jaraba, a petición propia. Respecto a dicho Decreto se planteó como medida cautelar la suspensión de su eficacia en cuanto al nombramiento del Sr. Reig. Petición desestimada por auto de fecha 7/3/2013 dictado por la Sala de lo Contencioso-administrativo –sección 2ª- del TSJ de esta Comunidad Valenciana y cuya resolución aparece aportada en el ramo de prueba documental de la codemandada GV.

En sesión celebrada por parte de los miembros del Consejo de Administración en fecha 9/4/2013 se procedió a la designación de la consejera Dª Rosa María Vidal Monferrer

como Presidenta de dicho Consejo por elección de cinco frente a cuatro votos de la otra candidata y acatando el Consejo el nombramiento de la misma como Directora General de la nueva sociedad en virtud de la designación hecha por Les Corts en fecha 4/10/2012.

(Decreto referenciado y certificado de acuerdos aportado por la parte demandada junto al escrito de 11/10/2013 y prueba documental aportada por la Generalitat Valenciana conteniendo el referenciado Auto)

TERCERO.- El Grupo RTVV existente en la fecha de inicio del despido colectivo que nos ocupa se encontraba financiado por los ingresos públicos que provenían de la Generalitat Valenciana – en lo sucesivo GV- en virtud de las consignaciones marcadas en los correspondientes Presupuestos Generales Anuales en los que se disponía expresamente que la financiación del déficit o carga de deuda se asumiría por la Generalitat. Igualmente se financiaba por las denominadas subvenciones de explotación, acudiendo a la petición de créditos avalados por la propia GV. También se obtenían recursos con los ingresos que se podían obtener por la publicidad emitida, tanto en la televisión, como en la radio, al igual que con fondos generados por las ventas de derechos de retransmisiones deportivas y derechos audiovisuales. Tal financiación encontraba apoyo en lo establecido en el art.28 de la Ley 7/1984 que dispuso al efecto que:

1. Radiotelevisión Valenciana (RTVV) se financiará con cargo a los ingresos y rendimientos de las actividades que realice y, en su defecto, al Presupuesto de la Generalidad Valenciana.
2. La financiación de sus Sociedades se hará mediante la comercialización y venta de sus productos, una participación en el mercado publicitario y fondos consignados en los Presupuestos de la Generalidad Valenciana.
3. Tanto Radiotelevisión Valenciana (RTVV) como sus Sociedades se financiarán también con subvenciones o créditos acordados por el Estado, especialmente por la subvención prevista en el segundo párrafo de la disposición transitoria sexta del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
4. Radiotelevisión Valenciana podrá realizar todo tipo de operaciones financieras y, en particular, concertar operaciones de crédito y préstamo, cualquiera que sea la forma en que se instrumente y de acuerdo con los límites establecidos en las leyes de presupuestos anuales.

Tanto el Ente Público como las dos sociedades anónimas venían elaborando Cuentas Anuales, y el Ente Público, como titular de la totalidad de las acciones de las citadas sociedades venía a su vez gestionando la tesorería del Grupo RTVV efectuando las denominadas Cuentas Anuales Consolidadas.

(hecho no controvertido)

CUARTO.- 1. El Grupo RTVV contaba y cuenta con un único Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autonómica Valenciana, SA y Radio Autonomía Valenciana, SA que resultaba aplicable a todos sus trabajadores. Poseía al inicio de la tramitación del presente despido colectivo una plantilla aproximada de **1.628 trabajadores** distribuidos de la siguiente manera:

1) TAV: centro de Valencia: 1.055 trabajadores; centro de Alicante: 119; centro de Castellón: 35 trabajadores; centro de Madrid: 8 trabajadores.

2) RAV: centro de Valencia: 136 trabajadores; centro de Alicante: 15 trabajadores.

3) Entidad RTVV: centro de Valencia: 241 trabajadores; centro de Alicante: 11 trabajadores; centro de Madrid: 5 trabajadores y centro de Barcelona: 3 trabajadores.

2. La contratación del personal según establecía el propio art.30 de la Ley de creación de la entidad pública RTVV determinaba que aquella solo podía realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión establecidas y convocadas por el Director General de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), de acuerdo con el Consejo de Administración. El art. 44 del Estatuto de la sociedad RTVVSA asimismo determina que el personal al servicio de RTVV SA se regirá por la legislación laboral, leyes de presupuestos de la GV en lo referente al régimen retributivo, y las normas convencionalmente aplicables. El Convenio Colectivo único y aplicable a toda la plantilla del Grupo RTVV – denominado Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autonómica Valenciana, SA y Radio Autonomía Valenciana, SA aprobado por Resolución de 1/2/2010 (DOGV de 10/2/2010)- contempla en su art. 19 lo que entiende por trabajadores del Grupo RTVV y los clasifica en fijos de plantilla, indefinidos en los términos de Estatuto de los Trabajadores y con contrato de duración determinada. Constituyen trabajadores fijos aquellos que habiendo superado las pruebas selectivas con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad ocupan una plaza aprobada por el Consejo de Administración de RTVV. El propio Convenio prevé asimismo en el art. 13 la movilidad funcional interna mediante la realización de encomienda de funciones distintas para las que hubiera sido contratado el trabajador dentro de su grupo profesional. Finalmente el texto convencional especifica en el art.91 que en los supuestos de despido contemplados en los arts. 51 y 52 del ET la indemnización que corresponda en éstos supuestos será de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. Consta informe del Director General de Presupuestos y Gastos de la Consellería de Economía, Hacienda y Ocupación de la GV emitido en fecha 30/12/2009 en el que se señala que para el caso de los despidos colectivos y la extinción del contrato por causas objetivas al establecer dicho precepto una indemnización de 45 días en lugar de 20 establecidos en el ET y no mencionar el límite de 42 mensualidades establecidas en el mismo, deberá solicitarse, para cada caso, informe previo favorable de la indicada Consellería. (pdf 6.1 y 6.2 CD 2)

QUINTO.- Con fecha 1 de enero de 2012 se publicó por parte de RTVV un pliego de condiciones para la contratación del servicio de asesoramiento jurídico para la negociación y ejecución de los despidos colectivos a tramitar en las entidades codemandadas, siendo adjudicado el indicado servicio al despacho Garrigues Abogados.

(hecho no controvertido)

SEXTO.- A).- Por el pleno del Consejo de Administración de Radiotelevisión Valenciana en sesión adoptada el día 18/7/2012 ejerciendo como Director General D. José López Jaraba (cargo que ostentó desde octubre de 2010 a diciembre de 2012) se acordó aprobar la propuesta de reestructuración colectiva o procedimiento colectivo de extinciones de la plantilla del Grupo RTVV integrada por el Ente Público Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autonómica Valenciana, SA y Radio Autonomía Valenciana SA. Mediante acta de presencia, notificación y requerimiento notarial de fecha 19/7/2012 se procedió por parte de los apoderados de dichas entidades a solicitar por conducto notarial la entrega a los correspondientes representantes legales de los trabajadores de la documentación contenida en tres carpetas, así como en soporte digital, conteniendo todos los documentos que en el anexo figura y que aparece incorporado a la escritura notarial en relación a cada una de las entidades antes referidas.

(hecho extraído de la carpeta denominada Consejo y documentación Notario aportada en soporte unidad 1 por parte de las demandadas)

B).- En concreto, se aportaba: memoria explicativa de las causas legales que motivaban el despido, informe técnico explicativo de las indicadas causas elaborado por la sociedad PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, S.L. (en adelante, PwC) denominado "Modelo organizativo actual y propuesta de modelo objetivo" que lleva fecha junio de 2012, cuentas anuales auditadas por la empresa Ernst & Young de los últimos ejercicios 2009, 2010 y 2011 de cada una de las empresas, y cuentas consolidadas, asimismo auditadas, de los mismos ejercicios del Grupo RTVV, impuesto de sociedades en el caso de las sociedades, avance de la situación económica de 2012 y situación económica y financiera a 31/3/2012, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, criterios de designación, período a lo largo del cual estaba previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo, plan de acompañamiento social con ofrecimiento del plan de recolocación externa, acta de elecciones sindicales, listados de trabajadores mayores de 55 años, certificado negativo de descubiertos con la seguridad social a fecha 19/6/2012 y listado y número y clasificación profesional de trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

(unidad 1 carpeta procedimiento, cuyo contenido preciso damos íntegramente por reproducido)

C).- Se adjuntaba comunicación de apertura oficial del período de consultas de fecha 19/7/2012; escrito que fue presentado en tal fecha ante la Consellería de Educación, Formación y Empleo de la Generalita Valenciana, Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social de Valencia por parte de cada una de las entidades demandadas e instando así el inicio del correspondiente procedimiento de despido colectivo, acompañándose la documentación referida en el apartado anterior.
(unidad 1: carpeta comunicación a la autoridad laboral)

D).- Respecto al número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por dicho despido no se suministró una relación desglosada por los centros de trabajo existentes, ni por provincias afectadas, ni por las tres comunidades autónomas en las que se encontraban los diferentes centros de trabajo. En cuanto a los criterios concretos de designación de los trabajadores afectados de las tres entidades se determinó que la designación se haría en base a la adscripción del puesto de trabajo que fuera a ser afectado por su eliminación o redimensionamiento, con referencia a la experiencia profesional, a la formación relativa al puesto, a la polivalencia funcional, a las buenas prácticas profesionales, a la situación de excedencia voluntaria y el menor absentismo, al mayor coste de su contrato de trabajo o las aptitudes de gestión de equipo y a las habilidades de interacción social.
Dentro del Informe técnico elaborado por PwC se extrajo y no se aportó con la documentación inicial la parte correspondiente a la llamada "Estimación preliminar del coste de los servicios a externalizar" que el referido Informe sí contenía.

E).- En cuanto a la memoria explicativa consta en la misma la descripción del correspondiente encuadre normativo con expreso amparo a lo establecido en el art. 51 del ET en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, así como a la Disposición Adicional Segunda del citado texto legal, el entorno económico existente tanto a nivel estatal como autonómico con especial incidencia en el sector audiovisual (público) ante la entrada de nuevos canales, introducción de la TDT e instauración de Internet con reducción de la cuota de pantalla, alegación al principio de estabilidad presupuestaria y de eficacia que debía imperar en el sector público, con la descripción de causas económicas que fundamentarían la medida de reestructuración ante una situación económica negativa del Grupo RTVV en base a: pérdidas sistemáticas y persistentes, caída de los ingresos de explotación por disminución

de ventas de derechos de retransmisiones deportivas y otros derechos audiovisuales, así como los derivados de la publicidad, déficit presupuestario al haberse producido un gasto superior entre los ejecutado y lo presupuestado durante los años precedentes y nivel de endeudamiento que en base a un desequilibrio existente entre ingresos y gastos representan una deuda bancaria en virtud de los prestamos solicitados (que a fecha de conclusión del año 2011 suponían la suma de 1.305.797.837, 67 €), manteniéndose la previsión de un resultado negativo a fecha 30 de abril de 2012 a nivel de grupo de 116 millones de euros. Respecto al período enero a abril de 2012 al no haberse generado las cuentas anuales se emitió informe por parte de la entidad Ernst & Young en el que se indicaba lo siguiente:

> Hemos comprobado que el resultado consolidado antes de impuestos no auditado del Grupo correspondiente al periodo de cuatro meses terminado el 30 de abril de 2012 así como el importe del patrimonio neto consolidado no auditado a la misma fecha del Grupo coinciden con las correspondientes cuentas contables detalladas en el balance de sumas y saldos consolidado al 30 de abril de 2012. De acuerdo con los datos reflejados en el Anexo I adjunto, el resultado consolidado antes de impuestos del Grupo al 30 de abril de 2012 es negativo en 50.240.214,28 euros y el importe total del patrimonio neto consolidado es negativo en un importe de 1.199.935.562,46 euros.

En cuanto a las causas organizativas, productivas y técnicas que apoyarían dicha medida se señalaron los cambios productivos en el sector audiovisual con nuevos modelos de gestión extraídos de los estudios e informe efectuado por PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, S.L. bajo el denominado "Modelo organizativo actual y propuesta de modelo objetivo" sobre el que se apoya y se asienta toda la memoria, extrayendo al efecto los datos contenidos en el referido informe técnico y señalándose que la plantilla del Grupo RTVV se encuentra sobredimensionada, que muchos de los servicios gestionados podrían ser externalizados con la finalidad de optimizar y contener los costes de explotación, ofreciendo y configurándose un sistema departamental a implantar en el seno de la entidad demandada, con un aprovechamiento de los medios entre las tres entidades en el sector Multimedia. Igualmente se contenía la configuración de un modelo actual o nuevo en relación a los tres integrantes del Grupo que en virtud de los cuadros suministrados en el aludido informe PwC relata el número actual de trabajadores existente en los departamentos y los que se consideran oportunos con el nuevo modelo. En la parte final se exponía el redimensionamiento de la plantilla y la necesidad de acometer una reducción de la misma que contaba con unos 1.695 trabajadores de la siguiente manera:

Respecto a TVV se proponía un excedente de plantilla de 994 contratos de trabajo del total de 1.247, en RAV el ajuste de plantilla se planteaba sobre 103 trabajadores del total de 170; en lo que se denominaba Multimedia de 31 trabadores se pasaría a 25 contratos de trabajo y en lo que afectaba al Ente RTVV que contaba con 247 profesionales, tras el diseño de la nueva estructura, se proponía la extinción de 173 contratos de trabajo. El ajuste total suponía la extinción de 1.295 contratos sobre el referido número de 1.695, quedando en consecuencia una plantilla conformada por 400 trabajadores.

SÉPTIMO.- La negociación durante el período de consultas del despido colectivo se vino desarrollando por un único Comité de empresa que representaba a toda la plantilla de trabajadores de los distintos centros de trabajo de Valencia, Alicante, Castellón, Barcelona y Madrid. Dicho Comité lo integraban 23 miembros pertenecientes 6 de ellos al sindicato CC.OO; 6 al sindicato Intersindical; 3 a CSI-CSIF; 3 a USO-CV; 3 a UGT y 2 a CGT.

A tal efecto se celebraron entre la representación empresarial (RE) y los representantes de los trabajadores (RLT) un total de nueve reuniones en las siguientes fechas y de las que se levantó la pertinente Acta de cuyo contenido pasamos a efectuar un resumen:

1) *Acta de fecha 24/7/2012*: Se comienza con discrepancia sobre la fecha de la primera reunión ya que se convocó una primera reunión para el 19/7/2012 modificándose por parte empresarial el lugar de la reunión sin tiempo suficiente a juicio de los RLT que no se dieron por enterados y no acudieron, considerándose como invalidada la convocatoria, y entendiendo el inicio del período con el día 24, mientras que la empresa lo consideraba el día 19/7/2012. Con fecha 20/7/2012 se procedió a la entrega por conducto notarial de la documentación por parte de las entidades codemandas. Se estableció el correspondiente calendario de reuniones. Se expusieron las causas que justificarían el despido colectivo que aparecían en la documentación entregada. El Comité expresó su desacuerdo con las causas y la insuficiencia en la documentación entregada, en concreto, el coste de la externalización de los servicios e interesó la aportación del número y clasificación profesional de los trabajadores afectados distribuidos por categorías, el censo de trabajadores, listado de excedentes, organigrama completo, manual de valoración profesional, así como coste previsto de la externalización que se plantea y coste de la aplicación del despido colectivo.

2) *Acta de fecha 26/7/2012*: Se hizo entrega de la mayor parte de la documentación solicitada, y en concreto, de la parte del informe PwC sobre la estimación preliminar del coste de los servicios a externalizar. Se señaló la inexistencia del catálogo de puestos de trabajo, y se volvió a discutir sobre las causas del despido con mantenimiento de posturas opuestas por sendas partes.

3) *Acta de fecha 31/7/2012*: Se protestó por el cambio del orden del día y se reclamó documentación sobre el censo y coste laboral del despido. Se volvió a discutir sobre las causas, aportándose informes elaborados por cada parte. Se solicitó datos sobre la aportación de la GV para los próximos años, discutiéndose sobre el modelo a implantar basado en un informe de PwC, existiendo discrepancias sobre el listado de trabajadores mencionado en la memoria.

4) *Acta de fecha 2/8/2012*: Se hizo entrega por parte de las demandadas de la relación de categorías con descripción de funciones según lo solicitado que los RLT rechazaron por tratarse de una información correspondiente al año 2003. Se aportó listado de trabajadores en situación de suspensión prevista en el art.23.6 del Colectivo. La reunión abarcó una exposición sobre el informe realizado por PwC en relación a las causas técnicas y productivas incluido como doc. 4 en la documentación. Se discutió agriamente sobre dicho informe. Se volvió a solicitar el número concreto de los contratos a extinguir, condiciones y listado correcto de trabajadores de las demandadas.

5) *Acta de 7/8/2012*: Se inició la reunión con ciertas discrepancias sobre la legitimación de los comparecientes por la parte empresarial, dada la ausencia del representante que ha estado en las anteriores reuniones. Aclarado esto, se dio por comenzada. La RE entregó a la RT copia del acuerdo del Consell sobre recorte de un 20% en la subvención de explotación. La RT manifestó que no se facilitaba la aportación de la Generalitat Valenciana para 2013. La RE hizo entrega de un listado del censo de empleados del grupo. A continuación se trataron cuestiones relativas a: dimensión de la plantilla que debería quedar; indemnizaciones; breve explicación del Plan Social; criterios de designación de los trabajadores afectados. Por parte de la RT se manifiesto la necesidad del cumplimiento del futuro Contrato-programa regulado en la nueva Ley de Estatuto de Radiotelevisión Valenciana, y se expusieron las diferencias en el coste del personal calculado respecto al informe de PwC. La RT planteó las siguientes alternativas a los despidos: prejubilaciones, reducciones de jornada, suspensión de contratos de trabajo y bajas voluntarias incentivadas.

La RE contesta que las prejubilaciones suponen un alto coste para la Compañía. La RT manifiesta que ha hecho una oferta a la RE para recortar la cifra de afectados y que esta no ha respondido. La RE pasó a comentar la adscripción voluntaria de los trabajadores al procedimiento.

6) *Acta de 9/8/2012*: Comenzó la RE proporcionando la información solicitada sobre posibles prejubilaciones y su coste. Manifiesta la RT que había llegado el momento en que la RE efectuara alguna oferta negociadora concreta respecto al número de trabajadores afectados, expresando la RE que estaba dispuesta a hacerlo en servicios muy concretos, desafectando 14 puestos (10 de operadores de equipo y 4 de sonido) y mantener una de las cinco unidades móviles con 11 puestos de trabajo. La RT expone una propuesta sobre la que la RE había mostrado su disposición a negociar, la de los redactores de RAV. La RE declinó dar una respuesta inmediata. La RT recordó que había otras unidades en la que la RE había mostrado disposición a negociar, como eran las de continuidad y las promociones y otros servicios vinculados a los informativos. La RE pasó a exponer los criterios de selección, que no coincidían con los entregados en la documentación inicial, señalando que los facilitaría por escrito a la RT en la próxima reunión. Se manifestó la discrepancia absoluta de las partes en este tema. Respecto del criterio de la "adscripción" la RT puso de manifiesto su oposición a que ello fuera un criterio toda vez que en muchos casos los puestos de trabajo no pertenecían a un departamento en concreto y lo más frecuente era que un trabajador, desempeñando las funciones de su categoría laboral, hubiera sido ubicado en departamentos diferentes por decisión de la empresa. La RT acusó a la Empresa de llevar varios meses trasladando trabajadores de su puesto habitual en función de criterios que ahora había desvelado. Se discutieron dichos criterios, manteniéndose las partes en sus respectivos planteamientos. Se aportó por USO-CV una propuesta escrita para aumentar los ingresos publicitarios.

7) *Acta de 14/8/2012*: La RT reclamó documentación aún no facilitada y preguntó si la RE tiene alguna respuesta a las propuestas de reducción de impactos del ERE que presentó en la anterior reunión. La RE no respondió. Se discutió sobre el coste real de la plantilla. La RE ofreció desafectar 23 trabajadores adicionales a los 25 anteriormente desafectados; prolongar hasta 9 meses los 6 previstos en el Plan de Recolocación Exterior; y la contratación preferente de trabajadores afectados en las futuras externalizaciones. Respecto a los criterios, la RE se ratifica en lo que expuso, y aceptó que el criterio propuesto por la RT fuera un criterio favorable de desempate en caso de trabajadores igualados en todos los demás criterios. La RT preguntó a la RE porqué no había hablado en su intervención de las medidas propuestas en la pasada reunión sobre prejubilaciones y bajas incentivadas. La RE contesta que esperaba una oferta global por parte de la RT. La RE se ratificó en sus criterios de selección. La RT aportó a su vez baremos a aplicar a esos criterios, reiterando a la empresa que presentara una oferta global. La RE anuncia el número de trabajadores reales de la plantilla y que ascendía a 1.678 trabajadores.

8) *Acta de 16/8/2012*: La RE manifestó que el calendario del período de consultas no debería exceder de la mañana del día 17 de agosto. La RT contestó que aún con la posición de la RE, debería acabar a las 24 horas del sábado 18. USOCV expuso su modelo alternativo entregado en la sesión anterior, proponiendo mejoras voluntarias en las prestaciones en función del colectivo. La RE efectuó una contrapropuesta sobre complementos de la prestación de desempleo. La RT consideró manifiestamente insuficiente la propuesta. Se presentó por la RE la propuesta global definitiva contenida en el anexo l del Acta, que, tras un nuevo receso para ser evaluada, fue rechazada por la RT. En dicha propuesta se preveía: reducir en 200 el número de trabajadores afectados; complementar las prestaciones de desempleo con 500 euros mensuales durante 6 8 ó 10 meses. según tramos de edad; promover en la contratación de obras y servicios, el que los trabajos adjudicados se

realizaran con un porcentaje determinado con trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo; reducción progresiva de los Pluses de Comandament; se incluía una modificación de los criterios de designación; y finalmente, se sometió la propuesta a la vinculación a las siguientes condiciones: reducción salarial de un 8% de salario adicional al 7% que suponía la suspensión de la paga extraordinaria y compromiso de negociar condiciones de flexibilidad en tiempo de trabajo y funciones, acordes a la realidad del sector. La RT presentó, a su vez, propuesta alternativa dirigida a incrementar los ingresos a través de la publicidad, el patrocinio y la explotación comercial de la red propia y el centro de formación con minoración de los gastos, optimizando el uso de las instalaciones, el mantenimiento de la producción propia e internalización de los productos y Servicios y la reducción de los gastos de personal hasta los 47 millones de euros.

9) *Acta de 17/8/2012*: La RE rechazó la propuesta de la RT considerando aceptables determinadas propuestas de distantes secciones sindicales que se hicieron el día anterior efectuándose una última propuesta definitiva mejorada respecto a la del Anexo l del Acta anterior que se pasó a leer: tener en cuenta en el salario regulador de la indemnización la paga extraordinaria suspendida; aumentar de 61 a 62 años la edad para el complemento de las prestaciones de desempleo; el Plan de Recolocación Externa aumentaría la previsión legal de 6 meses a 9 meses; creación de una Bolsa de Trabajo para los afectados vigente hasta agosto de 2015; todo ello vinculado a una reducción salarial adicional al 7% en el Plus Convenio, que será compensada a los afectados en el saldo de cuentas y finiquito. Tras solicitarse diversas aclaraciones y realizarse un receso para consultas, se rechazó por la RT por entender que no suponía ninguna mejora sustancial respecto a la planteada el día anterior solicitándose tiempo para concretar el número de trabajadores afectados, según las cifras planteadas en la propuesta del día anterior. La RE preguntó si la oferta de la RT era unánime. CSIF respondió aceptando como mal menor la última oferta de la RE, USOCV se manifiesto en el mismo sentido. No se aceptó por la mayoría y se entendió por la RE finalizado el periodo de consultas. La RT anunció que presentaría una oferta en esa misma tarde y que era la RE la que daba por finalizado el periodo de consultas, a lo que se oponía.

10) *Acta de 17/8/2012*: cierre del período de consultas, del siguiente tenor: Que no habiendo llegado a un acuerdo entre las partes por los motivos expresados en las actas anteriores, la Empresa tiene por finalizado el periodo de consultas sin Acuerdo. El Comité consideró todavía en vigencia el período de consultas, señalando que la Empresa tenía la obligación de agotar su término legal.

(datos extraídos de la unidad nº1 aportada por la empresa con la denominación de la carpeta "período de consultas")

El mismo día 17/8/2012, tras darse por finalizado el período de consultas sobre las 15 horas, el comité de empresa, alrededor de las 21 horas, entregó a la demandada un documento denominado "Quantificació de la proposta del Comité d'empresa de reducció en despeses de personal" interesando que el mismo fuera a su vez entregado a la Autoridad Laboral. En dicho documento el comité propuso la supresión de todos los pagos efectuados en concepto de variables y la compensación en tiempo lo que supondría un ahorro de 9 millones de euros, así como una revisión del tratamiento especial de determinados colectivos afectados por el ERE que afectaría a una reducción de 115 trabajadores; medidas alternativas al despido: adscripciones voluntarias, prejubilaciones; reducción voluntaria de jornada hasta el 70% que podrían afectar a unos 430 trabajadores y finalmente la asunción de una reducción de personal hasta llegar a una plantilla de 1.135 trabajadores equivalente a unos 41 millones de euros de gastos salariales, incluidos los costes de seguridad social, existiendo un margen de 6 millones de euros para cubrir la contratación imprevista o producciones no cubiertas por personal de RTVV.

En los comunicados emitidos por la empresa el 22/8/2012 figura la remisión como documento 1 de dicho documento a la autoridad laboral.

OCTAVO.- El pleno del Consejo de Administración en sesiones de fecha **21 y 22 de agosto de 2012** tras la exposición por parte de los diferentes consejeros de sus distintas opiniones y posturas en relación al despido colectivo adoptó por siete votos a favor y cinco en contra la propuesta de decisión final sobre el procedimiento colectivo de extinciones de la plantilla del Grupo RTVV quedando la misma constituida por una **plantilla de 480 trabajadores** distribuidos de la siguiente manera:

A) Ente Público Radiotelevisión Valenciana: 92 trabajadores.
B) Televisión Autonómica Valenciana SA: 321 trabajadores, y
C) Radio Autonomía Valenciana: 67 trabajadores

En consecuencia el número de trabajadores totales no afectados en el Grupo por el procedimiento de despido colectivo ascendió a 480 trabajadores y la aplicación de la medida implicaba la **extinción de un total de 1.198 contratos de trabajo** distribuidos del modo siguiente:

A) 181 contratos de trabajo del Ente Público.
B) 916 en Televisión Autonómica SA, y
C) 101 contratos de trabajo en la plantilla de Radio Autonomía Valenciana SA.

En la aludida decisión final se indicaba que la plantilla final del Grupo integrada por 480 trabajadores se distribuiría de la siguiente manera:

- 400 puestos según adscripción por funciones del informe de PwC (387 trabajadores más 13 trabajadores con funciones sindicales y en situación de excedencia forzosa), de acuerdo con lo establecido en el Pleno del Consejo de Administración del Grupo RTVV en fecha 18 de julio de 2012.
- 80 puestos adicionales respecto a la propuesta inicial del procedimiento de despido colectivo, cuya distribución serían:

68 trabajadores de TVV, en concreto:

-Personal técnico de la Unidad móvil digital (nº 3), con la siguiente dotación: 1 responsable, 2 técnicos electrónicos, 1 conductor, 1 operador de sonido, 4 operadores de equipo, 4 auxiliares de explotación. (Total 13)
-Personal técnico de Estudios 3 y 4: 10 operadores de equipo y 4 operadores de sonido. (Total 14)
- Lanzaderas, mantenimiento de 3 lanzaderas con 3 técnicos electrónicos y 3 auxiliares. (Total 6)
- Un pool del área técnica y de producción integrado por 1 operador de sonido, 2 técnicos electrónicos, 2 productores, 2 personas con funciones de ayudantes de producción, 4 operadores de cámara, 2 realizadores y 2 auxiliares de realización. (Total 15)
- 20 trabajadores con funciones de redactores del área de informativos.

12 trabajadores del Ente

Con las siguientes funciones: 2 técnicos de personal, 1 técnico de prevención, 1 analista y 1 operador de sistemas, 1 experto en servicio multimedia, 1 especialista en teletexto y 5 puesto de trabajo con funciones de naturaleza administrativa.

(soporte informático 1: carpeta procedimiento/ decisión final)

NOVENO.- **A).-** Con fecha 22 de agosto de 2012 se presentó ante la misma Consellería de Educación, Formación y Empleo comunicación del fin de período de consultas del procedimiento de despido colectivo "sin acuerdo" y decisión final adoptada. En los respectivos escritos presentados por cada una de las entidades inicialmente codemandadas se relacionaba el número total de trabajadores afectados en los términos mencionados en el ordinal precedente, así como las concretas condiciones en las que la extinción se llevaría a cabo.

B).- Al efecto se dispuso que la extinción para los trabajadores afectados se llevaría a cabo teniendo en consideración las siguientes condiciones:

a. *Indemnización, la misma por imperativo de la Ley de Presupuestos, es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.*

b. *El periodo a lo largo del cual se propone efectuar las extinciones de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados no irá más allá del 31 de agosto de 2013.*

c. *A los efectos de dar cumplimiento al artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores se abonarán las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores afectados por la medida extintiva de contratos de trabajo que tengan 55 o más años de edad.*

d. En cuanto al contenido del **Plan de Acompañamiento Social** se concretaba en las siguientes medidas:

1) Ofrecimiento a los trabajadores afectados de un Plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas para un periodo mínimo de 6 meses, que deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador y búsqueda activa de empleo.

2) El mantenimiento de las propuestas del Documento 12 presentado en el expediente del procedimiento colectivo de despidos para cada entidad demandada, en particular el apartado 4.2 para promover en la contratación de obras y servicios, el que los trabajos adjudicados se realicen en el porcentaje que pueda corresponder con trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

3) Creación de una Bolsa de Trabajo a integrar por el personal afectado por el presente procedimiento colectivo de despido, el cual tendrá preferencia en las contrataciones futuras. Esta bolsa se encontraría vigente hasta agosto de 2015.

4) Complementar las prestaciones de desempleo con 400 euros mensuales durante 6 meses a los trabajadores, que en el momento de la extinción de su contrato tengan una edad comprendida entre 45 y 62 años.

e. Respecto a los **criterios de designación** de los trabajadores afectados en las sociedades **TVV y RAV** se dispuso que los mismos se llevarían a cabo conforme a los siguientes puntos: *“ l° .- Asignación al puesto efectivo de trabajo.*

2°.- Titulación específica para el puesto y Titulación homologable a día de hoy, para el caso de los técnicos que cursaron imagen y sonido (actualmente Ciclos Formativos Superiores).

3°.- Prestación efectiva de servicios en los últimos tres años, a contar desde 1 de enero de 2009 a 30 de agosto de 2012, computando a estos efectos, como tiempo de trabajo efectivo, los permisos por maternidad, riesgo para el embarazo, excedencia legal por cuidado de hijos y padres, accidente de trabajo o enfermedad profesional y enfermedades graves o crónicas siempre que sean justificadas por el trabajador.

4°- No haber tenido periodos de excedencia voluntaria o de permisos sin sueldo durante toda la vida laboral del trabajador.

5°- No haber ejercido simultáneamente otra actividad ajena al Grupo RTVV.

6°- Capacitación profesional relacionada con el puesto.

7°.- Polivalencia, demostrando el trabajador que ha sido capaz de ejercer otros puestos de trabajo o, sin haberlo hecho, si lo justifica.

8°.- Incorporación mediante oposición”.

Los criterios de designación de los trabajadores afectados para el **Ente Público RTVV** fueron los siguientes:

“l°.- Incorporación mediante oposición.

2º.- Asignación al puesto efectivo de trabajo.

3°.- Titulación específica para el puesto y Titulación homologable a día de hoy, para el caso de los técnicos que cursaron imagen y sonido (actualmente Ciclos Formativos Superiores).

4°.- Prestación efectiva de servicios en los últimos tres años, a contar desde 1 de enero de 2009 a 30 de agosto de 2012, computando a estos efectos, como tiempo de trabajo efectivo, los permisos por maternidad, riesgo para el embarazo, excedencia legal por cuidados de hijos y padres, accidente de trabajo o enfermedad profesional y enfermedades graves o crónicas siempre que sean justificadas por el trabajador.

5°.- No haber tenido periodos de excedencia voluntaria o de permisos sin sueldo durante toda la vida laboral del trabajador.

6°.- No haber ejercido simultáneamente otra actividad ajena al Grupo RTVV.

7°.- Capacitación profesional relacionada con el puesto.

8°.- Polivalencia, demostrando el trabajador que ha sido capaz de ejercer otros puestos de trabajo o, sin haberlo hecho, si lo justifica”.

C).- Se estableció asimismo el período a partir del que se llevaría a cabo las extinciones abarcando desde el cierre del período de consultas (17/8/2012) hasta el 31/8/2013, según se tratara de puestos de trabajo cuya causa se encontrara en el redimensionamiento de la plantilla o bien en la necesidad de externalización del departamento o sección al que el puesto se encontrara adscrito dependiendo de la instrumentalización de los procedimientos legales de licitación y adjudicación de los contratos. En dicha comunicación se estableció literalmente que el referido período de extinción de los contratos *"no podía ir más allá en ningún caso del indicado* ***31 de agosto de 2013"****.*

(datos extraído del escrito aportado en soporte 1 en carpeta de procedimiento/decisión final y en la unidad nº 2 bajo el documento 4.4).

DÉCIMO.- En virtud de un correo electrónico remitido por el Grupo RTVV en fecha **28 de agosto de 2012** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se hizo constar que en los centros de Trabajo del Grupo RTVV sito en las ciudades de Alicante y Castellón, el procedimiento de despido colectivo supondría: En Alicante la extinción de un máximo de 95 contrato de trabajo (8 de RTVV; 80 de TVV y 7 de RAV S.A.) quedando una plantilla mínima compuesta por 21 trabajadores (0 de RTVV; 14 de TVV S.A. y 7 de RAV S.A.). En Castellón la extinción de un máximo de un máximo de 34 contratos de trabajo (28 de TVV S.A. y 6 de RAV, S.A.) quedando una plantilla mínima de 16 trabajadores (9 de TVV S.A. y 7 de RAV S.A.). Asimismo, se informaba que el procedimiento de despido colectivo no afectaría a los centros de trabajo ubicados fuera de la Comunidad Valenciana.

(correo relacionado en el Informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social unido a los autos –folios 197 a 239-)

DECIMOPRIMERO.- 1. Con fecha 5 de septiembre de 2012 se emitió Informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo contenido íntegro se da por reproducido. En dicho Informe se detallan los antecedentes y actividad del Grupo RTVV; el seguimiento efectuado del iter procedimental con análisis de la documentación remitida y la exigida, así como de las causas alegadas para fundamentar el expediente de regulación de empleo, desglosándose al efecto las económicas y las organizativas, productivas y técnicas.

Como conclusiones finales se determinan las siguientes:

Primera.- El procedimiento ha seguido las previsiones del articulo 51 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, con las consideraciones contenidas en el punto 3-B) apartados 4 y 5 a), b) y g) del presente informe.

Segunda.- Las datos contables ponen de manifiesto, desde luego, una situación económica negativa del Grupo RTVV en si mismo considerado y de las tres entidades que lo conforman, con la existencia de perdidas actuales, que se vienen arrastrando desde años anteriores, fruto de una caída de los ingresos de explotación y del nivel de endeudamiento bancario soportado por el Grupo RTVV.

Tercera.- La plantilla de trabajadores del Grupo RTVV aparece sobredimensionada, según se desprende del peso insostenible de los gastos de personal sobre las cifras de negocios consolidadas, tal y como reflejan las Cuentas de Perdidas y Ganancias de los ejercicios examinados.

Cuarta.- Las causas organizativas, productivas y técnicas alegadas, son un complemento de las económicas, en cuanto a las organizativas, concurren, en base a la capacidad de autoorganización de las empresas, siempre dentro del respeto a la Ley de Estatuto de RTVV.

Quinta.- Dentro del principio del respeto a la Ley, la aplicación de las medidas decididas por el Consejo de Administración del Grupo RTVV debería procurar guardar la máxima armonía con la filosofía de la nueva Ley 3/2012, de 20 de julio, de la Generalitat, de Estatuto de Radiotelevisión Valenciana, fundamentalmente en lo que refiere al denominado "Mandato marco y contrato programa".

2. Las consideraciones a las que se hace referencia en el Informe indicado dentro del primer apartado vienen referidas a las discrepancias surgidas entre las partes sobre la fecha de inicio del período de consultas relacionado con el día 19 o 24 de julio, así como con la falta de información en relación al número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, desglosada por centro de trabajo, provincia y comunidad autónoma dado que el expediente afectaba a los diferentes centros de trabajo existentes en Valencia, Alicante, Castellón, Barcelona y Madrid; igualmente se ponía de relieve por el Inspector la necesidad de efectuar una comunicación a los afectados por la decisión extintiva con independencia del período decidido para la realización de los despidos; se efectuaba asimismo una referencia a la falta de acompañamiento del documento elaborado por la entidad PwC denominado "Estimación preliminar del coste de los servicios a externalizar por RTVV" que fue entregado al Consejo de Administración de la entidad el 18 de julio y no a la representación legal de los trabajadores que lo recibieron en el acta del período de consultas de fecha 26 de julio de 2012.

(Informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social unido a los autos –folios 197 a 239-)

DECIMOSEGUNDO.- Según las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo RTVV aportadas en la documentación suministrada en soporte informático y auditadas por la entidad Ernst & Young correspondientes a los años 2008 a 2011 se constatan los siguientes datos:

A).- Respecto a ingresos: El ente RTVV tiene dos tipos de ingresos: Ingresos públicos, provenientes de la Generalitat Valenciana a través de las consignaciones en los Presupuestos anuales y subvenciones; Ingresos de explotación, provenientes de las ventas y de los servicios que presta el Grupo RTVV.
Según el informe de la auditoria de cuentas, el Grupo RTVV registraba todas las subvenciones y aportaciones recibidas de la GV en el epígrafe 'Otras aportaciones de socios' del Balance de Situación en las Cuentas Anuales.

El importe de dicho epígrafe en los sucesivos ejercicios fue el siguiente:
2008: 51.464.187,14 €
2009: 181.885.097,64 €
2010: 128.938.248,86 €
2011: 119.799.516,27 €

En 2010 se produjo un aumento de capital de 47.233.533,08 € suscrito íntegramente por la GV. Este aumento se contabilizó en el epígrafe 'Fondo social' del Balance de Situación de dicho ejercicio, que pasó de 277.159.172,10 € a 274.392.705,18 €.

El patrimonio neto del ente RTVV tiene los siguientes valores:

2008: -1.098.375.902,75 €
2009: -1.139.878.782,85 €

2010: -1.155.224.610,95 €
2011: -1.219.341.357,01 €

Las cuantías asignadas al grupo RTVV fijadas en los presupuestos anuales de la GV publicadas en los correspondientes DOGV fueron las siguientes:

2009: 235,366 millones de € (Ley 17/2008, de 29.12.2008; DOGV 5924 31.12.2008)

2010: 194,596 millones de € (Ley 13/2009, de 29.12.2009; DOGV 6176 31.12.2009)

2011: 178,198 millones de € (Ley 17/2010, de 30.12.2010; DOGV 6429 31.12.2010)

2012: 150,197 millones de € (Ley 10/2011, de 27.12.2011; DOGV 6682 30/12/2011)

La diferencia de asignación entre 2011 y 2012 representa un -16% respecto al ejercicio anterior.
De las citadas cuantías presupuestadas se procedió a la ejecución durante dichos años de los siguientes importes:

2009: 211,157 millones de €
2010: 148,509 millones de €
2011: 127,759 millones de €

Los ingresos de explotación se reflejan principalmente en el epígrafe 'Importe de la cifra de negocios' y 'Otros ingresos de explotación' de la 'Cuenta de pérdidas y Ganancias' de las Cuentas Anuales.

El importe de dichos epígrafes en los diferentes ejercicios fue el siguiente:

2008: 76.167.313,12 €
2009: 52.008.852,17€
2010: 28.227.248,81€
2011: 18.738.715,88€

B).- Respecto a los gastos: Los gastos se reflejan en varios epígrafes de la 'Cuenta de Perdidas y Ganancias' de las cuentas anuales.
El importe de los gastos reflejados en dichas cuentas en los sucesivos ejercicios fue el siguiente:

2008: 321.345.099,07 €
2009: 264.351.840,82 €
2010: 211.989.373,54 €
2011: 190.068.686,01 €

Los mencionados gastos incluyen principalmente los generados por aprovisionamientos, personal, gastos de explotación y gastos financieros. En lo que atañe a los gastos de personal se constata que se han venido manteniendo en cuantías similares durante tales ejercicios alcanzándose una cifra aproximada para cada año de unos 75 millones de euros.

C).- Los **'resultados del ejercicio'** en la cuenta de pérdidas y ganancias de las cuentas anuales reflejan las siguientes cifras, obteniéndose dichos resultados como diferencia formal entre los ingresos y gastos de explotación pero sin computarse en los mismos las aportaciones obtenidas de las cuantías asignadas con los fondos públicos de la Generalitat Valenciana durante dichos años:

2008: -245.177.785,26
2009: -212.342.988,65
2010: -183.762.124,73
2011: -171.329.970,13

D).- Respecto a las previsiones efectuadas para el año 2012, según los propios datos suministrados en la memoria aportada por la empresa, se aduce un resultado negativo respecto al grupo RTVV en cuantía de 50.240.214 euros, sin haberse concretado el resultado de dicha cuantía al no figurar los ingresos ni los gastos pertinentes sobre los que se deduce dicha cifra.

E).- Gastos financieros derivados de una denominada "deuda histórica". La deuda financiera del grupo RTVV asciende a 1.096 millones de euros a 31.12.2011 y responde a la financiación en periodos anteriores a 2009 del déficit de explotación a través de un endeudamiento con terceros – avalados íntegramente por la GV-. Dicha deuda ha generado y sigue generando unos elevados gastos financieros anuales (49,19 millones de euros en 2008; 24,98 millones de euros en 2009, 16,43 millones de euros en 2010 y 26,22 millones de euros en 2011). Los vencimientos previstos en los próximos ejercicios son de 62,30 millones de euros en 2012; 87,19 millones de euros en 2013; 199,64 millones de euros en 2014; 146,70 millones de euros en 2015; 44,81 millones de euros en 2016, quedando pendientes para los siguientes años 556,31 millones de euros, según el recuadro que a continuación se trascribe:

ENTIDAD FINANCIERA	2012	2013	2014	2015	2016	Resto de años hasta sus vencimientos	Totales
DGZ DEKABANK	20.614.500						**20.614.500**
DRESDNER BANK	11.869.987	11.869.987	11.869.987	11.869.987	11.869.987		**59.349.935**
BBVA			2.671.235	12.671.235	2.671.235	37.397.294	**55.411.000**
DRESDNER BANK		68.958.000					**68.958.000**
BBVA			3.235.294	3.235.294	3.235.294	45.294.118	**55.000.000**
DEUTSCHE POSTBANK AG			69.288.250				**69.288.250**
BBVA			1.872.636	1.872.636	1.872.636	26.216.911	**31.834.820**
DEXIA SABADELL		6.366.964	6.366.964	6.366.964	6.366.964	6.366.964	**31.834.820**
BBVA			2.288.205	2.288.205	2.288.205	32.034.864	**38.899.478**
DEUTSCHE POSTBANK AG				33.045.258			**33.045.258**
BAYERISCHE LANDESBANK				66.090.515			**66.090.515**
BANCO SANTANDER			1.462.862	3.387.263	3.387.263	35.797.032	**44.034.420**
HIPO ALPE-ADRIA-BANK INT						50.000.000	**50.000.000**
DEPFA ACS BANK				3.384.615	3.384.615	37.230.769	**44.000.000**
HSBC						94.190.210	**94.190.210**
DEPFA					7.245.401	86.944.809	**94.190.210**
BBVA			1.018.016	1.018.016	1.018.016	14.252.226	**17.306.275**
DEXIA SABADELL						40.000.000	**40.000.000**
EUROHYPO						30.000.000	**30.000.000**
BBVA			588.235	588.235	588.235	8.235.294	**10.000.000**
BBVA			588.235	588.235	588.235	8.235.294	**10.000.000**
DEXIA SABADELL			5.000.000				**5.000.000**
BBVA			294.118	294.118	294.118	4.117.647	**5.000.000**
CALYON			40.000.000				**40.000.000**
INST. VALENCIANO DE FINANZAS	29.822.232		53.098.987				**82.921.219**
TOTALES POR EJERCICIO	**62.306.719**	**87.194.951**	**199.643.025**	**146.700.577**	**44.810.205**	**556.313.432**	**1.096.968.909**

F).- La mencionada deuda financiera que se arrastrará durante los futuros años y que viene siendo consolidada de años anteriores no figura asumida por la nueva entidad RTVV SAU encargada de la prestación de la gestión del servicio público de radio y televisión, encontrándose la indicada sociedad saneada y libre de toda deuda al pasar dicha deuda al ente público RTVV en fase de liquidación.

(Interrogatorio de la parte demandada)

G).- La Sindicatura de Comptes de esta Comunidad realizó durante los años 2008 a 2011 la correspondiente verificación sobre las Cuentas anuales consolidadas de dichos ejercicios presentadas por el Grupo RTVV, así como sobre aspectos relacionados con el sistema de gestión, proponiendo recomendaciones y reflejándose al efecto las situaciones detectadas.

(prueba documental de los sindicatos CC.OO y STAS-INTERSINDICAL VALENCIANA)

DECIMOTERCERO.- 1**.** En relación a las causas organizativas, productivas y técnicas vienen fundamentadas en el contenido de la memoria que a su vez se apoya en el informe de la consultora PwC denominado "Modelo organizativo actual y propuesta de modelo objetivo" cuyo texto se adjuntaba con la memoria, cuyo resumen ya expusimos en el precedente hecho probado sexto. Los cambios producidos en el sector audiovisual, tales como surgimiento de numerosos canales de televisión y radio generalista y de temática especializada, tras la aparición de la televisión digital terrestre –TDT- con una mayor competencia en las audiencias, mayor oferta televisiva y radiofónica y de otros medios alternativos (internet), pérdida de la cuota de pantalla y de ingresos en publicidad no resultan ser actuales sino que se arrastran de tiempos remotos.

La medida de reestructuración parte de un diseño de externalizaciones que pretende adaptarse a un cambio de gestión diferente al existente, cuyo coste por empresas externas dentro de los departamentos, sectores o áreas a externalizar no nos consta.

2. Así respecto a la situación existente en **TVV** y a modo de ejemplo respecto al personal técnico del departamento técnico en televisión se propone pasar de una plantilla de 407 trabajadores a 17 al indicarse que dicho modelo de producción funcionará mediante contratación externa respecto al soporte técnico necesario, manteniéndose un equipo para la supervisión de los servicios externos prestados –se alude a la externalización como modelo de gestión más equilibrado y eficiente- En resumen: se propone la externalización del contenido de entretenimiento de la mayor parte de las secciones que engloba el Personal Técnico, Decorados e Iluminación y Estilismo lo que implica la reducción de la plantilla en 979 personal de un total de 1.222 personas (folio 85 memoria).

3. En relación a la **RAV** se parte asimismo de un cambio sustancial de gestión que comprende un desglose de las secciones correspondientes (Informativos, deportes, programas, producción y multimedia, técnico y administración y dirección) aludiéndose al sobredimensión de la plantilla proponiendo asimismo externalizar la realización de determinados programas informativos, así como el de programas, con propuesta de externalización del personal técnico, aludiéndose a la disposición de proveedores de servicio especializados, cuyo coste resultaría más competitivo, pasando de 35 personas a 7. Creación de un departamento llamado Multimedia dirigido a página web, teletexto y redes sociales. El ajuste total se plantea sobre 101 trabajadores del total de 167 que prestan servicios en RAV.

4.Respecto al **Ente RTVV** que cuenta con 241 personas que dan soporte al personal del Grupo y a sus dos sociedades. El mismo cuenta con un gabinete del director general y áreas de comunicación y relaciones externas, así como con una secretaria general de la que depende el área comercial con 33 profesionales comerciales, contando con delegaciones en Valencia, Madrid, Barcelona y Alicante, y la de recursos humanos y materiales, la subdirección económico-financiera, los servicios jurídicos, el controller –control de compras y gastos- y personal de soporte a la dirección y secretaria general así como un denominado gabinete del Consejo de Administración integrado por 13 personal que

dan soporte al propio Consejo de Administración. Se propone al efecto un nuevo modelo comercial en el que se externaliza la función comercial cuyos puestos quedarían vacíos de todo contenido. Se plantea la extinción de 169 contratos de trabajo del total de 241.

5. En la "estimación preliminar del coste de los nuevos servicios externos" elaborado por la consultora PwC en julio de 2012 y aportado por la RLT en el período de consultas se alude a una disminución derivada de la implantación del modelo futuro en el que el coste de personal pasaría a ser de 17.740.617 € e indicándose que los costes de externalización "se cifran en una horquilla comprendida entre los 10 y los 12 millones de euros/año". En la propia estimación ya se indica que los costes por la externalización de los servicios dependerán sustancialmente de los lotes en los que se articulen los mismos que al no estar definidos dicha estimación no se han podido considerar habiéndose contrastado con referencias de mercado.

(doc.15 del ramo de prueba documental del sindicato CC.OO e igualmente suministrado en el acta del período de consultas de 26/7/2012)

DECIMOCUARTO.- Con fecha de inicio 29 de agosto y hasta el 8 de septiembre de 2012 se concedió plazo a los trabajadores por parte de la demandada para la presentación de escritos, mediante formulario, relacionados con la introducción y constatación de sus correspondientes datos personales para poder llevar a cabo la evaluación respecto a los criterios de designación.

(doc. 5.25 de la unidad nº 2)

Por parte del entonces Director general de la demandada se procedió en fecha 24/8/2012 al nombramiento de una "Comisión Técnica de Valoración" a fin de proceder a la recogida de datos, tratamiento y evaluación profesional del personal del Grupo RTVV. Dicha comisión se integró por tres personas pertenecientes a la Subdirección de Recursos Humanos de la demandada y la integró D. Manuel Sais, Dª Carmen Andrés y D. Javier Martínez.

(doc. 5.2 nº 2).

El mismo día 24 se acordó el nombramiento de una subcomisión para evaluar al personal asignado al centro directivo y no adscrita a Recursos Humanos compuesta por la subdirectora de servicios jurídicos del Grupo Dª Paloma del Moral y por el controller Sr. Hervás García. (doc.5.3 unidad 2).

Dicha comisión y subcomisión partieron en su evaluación de la relación de puestos requeridos, según el informe técnico de PwC y los criterios de designación aprobados en la decisión final adoptada por el Consejo de Administración, aplicando los citados criterios de manera excluyente en cuanto a sus concretos puntos. Se elaboraron las correspondientes Actas durante el mes de noviembre de 2012 y al efecto se confeccionaron las propuestas a la Dirección mediante una relación de listados respecto a los trabajadores afectados y los no afectados. Con fecha 18 y 20 de diciembre de 2012, tras la resolución del Director General del Grupo, se procedió a la aprobación de dichos listados relacionándose el personal afectado y no afectado en cuanto a RAV y al Ente Público.

Los referidos listados de afectados y no afectados se confeccionaron siguiendo un orden alfabético en relación a la letra correspondiente al primer apellido de cada trabajador.

(Doc. 5.5 y 5.7 unidad 2)

Con fecha 8 de enero de 2013 por parte del entonces suplente del Director General -Sr. Reig- se procedió al nombramiento de una Comisión técnica de valoración para la evaluación del personal de la empresa TVV e integrada por tres personas: D. Manuel Sais, técnico superior en RRHH de la empresa, Dª Perpetua Martínez, periodista-redactora, y D. Javier Martínez Salcedo, técnico superior de prevención de riesgos laborales.

Dicha comisión levantó asimismo Acta con propuesta de relación de la lista de afectados y personal no afectado respecto a la entidad TVV.

En la página 6 de la indicada Acta figura la concreta evaluación llevada a cabo respecto al Departamento Técnico. En dicha Acta se señala que el mencionado Departamento compuesto por 407 personas pasaba a conformarse con 17 personas. La valoración se realizó tomando como referencia la plantilla de 17 personas propuesta para dicho colectivo que suponía la reducción de un 95% del personal con categoría de técnico.

Tras dichas evaluaciones se elaboraron los listados definitivos del personal de la televisión, dictándose resolución por el indicado Director en fecha 9 de febrero de 2013, detallándose quienes eran los trabajadores afectados y los no afectados.

Al igual que con el personal anterior las listas de los trabajadores afectados contenían una relación por simple orden alfabético respecto al primer apellido de cada trabajador, sin especificarse el motivo concreto de la fecha de la baja posterior en la sociedad ni las razones de las salidas escalonadas de unos trabajadores antes o después que otros bien por concurrir un exceso de plantilla o bien por dependencia del proceso de externalización de la plaza concreta ocupada por cada trabajador.

(5.8, 5.9 y 5.10 unidad 2)

No consta que se pusiera en conocimiento del Comité de empresa los listados de los trabajadores finalmente relacionados con la afectación o falta de afectación del presente despido colectivo, constando al efecto denuncia presentada por parte de la Presidenta del Comité de empresa del Grupo RTVV que motivó la correspondiente actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante informe de 21/2/2013 en el que tras requerir a la demandada de la aportación de los listados de trabajadores afectados de las tres empresa del grupo, así como de los no afectados, se requirió a la demandada para que comunicara individualmente antes del plazo máximo del 31 de agosto de 2013 a cada uno de los trabajadores su inclusión como afectado o no por los expedientes de regulación de empleo, con independencia de la efectividad de la medida extintiva. Asimismo se informó por la empresa que respecto al listado de trabajadores del Ente existía dificultad para la elaboración del listado al existir alrededor de 27 trabajadores del Ente que si bien estaban dados de alta su puesto efectivo lo desempeñaban en televisión, por lo que si se aplicaran los criterios del Ente sí resultarían afectados por el ERE encontrándose pendientes de su valoración conforme a los criterios de la TVV.

(Informe aportado por la ITSS a requerimiento de este Tribunal y unido a autos)

Durante los meses de enero, febrero y marzo de 2013 se acordó por el suplente del director general la aceptación de la adscripción a las condiciones del procedimiento de despido colectivo por parte de un colectivo de trabajadores cuyas listas aparecen en las respectivas resoluciones dictadas al efecto.

(5.14 soporte nº 2)

En las aludidas evaluaciones llevadas a cabo por las distintas comisiones no se permitió la participación de ningún miembro del comité de empresa. Tampoco se comunicó a cada trabajador afectado por el despido dentro de las comunicaciones individuales llevadas a cabo hasta el mes de junio de 2013 los criterios utilizados para su inclusión como persona afectada por la extinción. Se interesó para dicha baremación el suministro de información a los trabajadores de petición de datos tales, como enfermedades padecidas y tipología de las mismas, lo que motivó reclamación por parte de un trabajador incluido en la lista de afectados ante la Agencia Española de Protección de Datos que fue estimada mediante resolución de 2/10/2013 instando al Grupo RTVV para que remitiera al reclamante certificación en la que se le facilitara el acceso solicitado**.**

(doc. nº 18 a 25 del sindicato UGT)

Tras aquellas evaluaciones se produjeron numerosas reclamaciones por parte de los trabajadores.

(interrogatorio de la parte demandada)

DECIMOQUINTO.- Durante el período 30/11/2012 al 30/8/2013 se procedió por la demandada al cese de trabajadores aduciéndose como motivo de la baja o bien la adscripción voluntaria al ERE, o la situación de excedencia voluntaria, o la aplicación del informe PwC y de los criterios de selección. La situación era la siguiente:

---Bajas por ERE: 844
---Adscripciones: 72
--- Otras causas: 36

En dicho listado que representa un total de 952 personas se relacionan los trabajadores ya despedidos desde el día 30/11/2012 hasta el 30/8/2013, así como las fechas de adscripción, y entre las otras causas figura la situación de excedencia voluntaria por un año. En la relación de los afectados por el ERE se alude al informe PwC y aplicación criterios de selección. Igualmente del certificado emitido en fecha 4/10/2013 se constata que respecto al Departamento Técnico ya habían sido objeto de cese efectivo en la sociedad algunos trabajadores en el mes de diciembre de 2012 si bien las bajas mayoritarias del referenciado personal del Departamento Técnico se produjeron durante el mes de febrero de 2013.

Del listado asimismo que se adjunta con la certificación emitida por la empresa demandada aparece la fecha de comunicación de baja de los trabajadores y fecha efectiva en la empresa por centros de trabajo, departamentos o secciones desde el período 29/11/2012 a agosto de 2013. En relación al departamento de producción y medios técnicos la fecha de comunicación más relevante en cuanto a número de despidos de dicho personal técnico se produjo entre los meses de enero y febrero de 2013

(doc. 8.6 y 8.7 soporte 2).

DECIMOSEXTO.- En abril de 2013 pasó a ejercer el cargo la nueva Directora General de la sociedad RTVV SAU Dª Rosa Mª Vidal. La misma formuló una solicitud -tras petición de asesoramiento jurídico a profesionales del despacho Garrigues Abogados en fecha 24/6/2013- para que se emitiese un Informe sobre el estado de tramitación de la ejecución el ERE del Grupo RTVV por parte del Subdirector de Asesoría Jurídica de RTVV. En el mismo se señalaba que a fecha del mes de junio de 2013 el número de personas que se habían adscrito voluntariamente al ERE ascendía a 63, el número de trabajadores afectados que habían extinguido ya su relación laboral a fecha 5 de abril de 2013 era de 629 personas, que el número de trabajadores afectados con fecha junio de 2013 era de 130 trabajadores y durante los meses de julio y agosto de 2013 dicha cifra ascendía a 340 personas.

Igualmente se recomendaba a la Dirección General la afectación de siete personas que habían sido no afectadas por el anterior Director General. Asimismo se declaraba justificada la no afectación por el anterior Director General de 8 trabajadores –locutores de la radio- que de aplicarse los criterios de designación resultarían incluidos en el ERE y que al protagonizar los programas radiofónicos de mayor audiencia fueron excluidos, entendiendo por último justificada la no afectación de otras dos personas.

(pdf 7.14 unidad 2)

A partir del mes de junio de 2013 la demandada pasó a efectuar un análisis denominado técnico y funcional- Gestión Currículum Personal en el que introducidos mediante un programa informático los datos profesionales de cada trabajador se procedía a la

valoración previa de los criterios fijados en el acuerdo definitivo de extinción fijado por la entidad demandada. Muchos de los trabajadores valorados con dicho sistema ya no figuraban en activo en la empresa

(doc. 5.12 soporte nº 2)

Mediante Resolución de la Directora General de la empresa pública RTVVSA de fecha 6/6/2013 se acordó la inclusión como trabajadores afectados por el ERE a tres trabajadores que no habían sido afectados por dicho despido en virtud de adscripciones voluntarias efectuadas por los mismos, así como la aceptación de adelanto de las fechas de extinción de la relación laboral de otros cuatro trabajadores, posponiéndose igualmente por motivos técnicos y organizativos a agosto de 2013 la fecha de extinción de su relación laboral de un listado de trabajadores que en dicha resolución se mencionan y que ascendían a una cifra total de 67 trabajadores de los que no se relacionan sus correspondientes puestos ni categorías profesionales.

(Doc. pdf 7.1 unidad 2)

Por resolución de la Directora General adoptada en fecha 31/7/2013 se decidió la no afectación de los trabajadores Dª Ana Muela Lázaro y D. José David Gómez Martínez aduciéndose para la primera el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de discapacidad auditiva, y para el segundo, la necesidad de cubrir el puesto de conductor carnet C. Ambos trabajadores figuraban incluidos en la lista de afectados por el ERE.

(pdf 7.17 unidad 2)

Consta informe favorable emitido por la Directora de Desarrollo Profesional de RTVV en fecha 29/7/2013 sobre la propuesta de no afectación de siete trabajadores incluidos en la lista de afectados con comunicación precedente de extinción a los interesados atendiendo al criterio social de hijo/cónyuge con discapacidad a su cargo.

(doc.7.18 unidad 2)

DECIMOSÉPTIMO.- Con fecha 31 de julio de 2013 se suscribió un Informe Propuesta por parte de la Dirección General de la sociedad RTVV SAU en relación a la No afectación de Puestos de Trabajo con Perfil Técnico en la fase de agosto de 2013 del ERE del Grupo RTVV. En el preámbulo de dicho Informe ya se señala que el informe PwC estima una plantilla inferior de la que partían inicialmente las empresas del grupo y se proyecta un recorte con una mayor cuota de incidencia dentro del personal de carácter técnico (técnicos electrónicos, operadores de equipos, operadores de sonido, auxiliares de explotaciones, operadores de cámara, realizadores, ayudantes de realización, entre otros) respecto al resto del personal de las empresa, proponiéndose en dicho informe PwC una externalización de entorno al 92,56 % de los medios técnicos considerándose de hecho que hay una parte de dicho personal técnico afectado por sobredimensionamiento de la compañía y otra por externalización de dichos medios personales y materiales técnicos. Igualmente se señala que dicho colectivo de empleados son los encargados de llevar a cabo técnicamente todo el proceso de producción y emisión, plasmando en señal audiovisual la difusión de noticias o eventos creados por los periodistas, redactores y directores de informativos y programas. El fundamento de la propuesta vendría apoyado en la instrumentalización de los procesos legales de licitación y adjudicación de los pertinentes contratos y los plazos a que dichos procedimientos se encuentran sujetos que requerirían un período de tiempo aproximado de seis meses y un mes de ejecución para la formalización del contrato con el personal actual, aduciéndose que no se contaba con plazo suficiente dado que el plazo máximo de ejecución del ERE era de 31/8/2013 y el Contrato Programa era de fecha 9/7/2013.

Antes del aludido informe/propuesta de la Directora consta que se había recabado un informe del Subdirector de Infraestructuras, Red y Medios Técnicos D. Juan Manuel Roldán Tejado emitido en fecha 26/7/2013 en el que tras describir hasta cuatro escenarios

posibles en la futura RTVV SA se realizaba una propuesta de viabilidad técnica pasando a reseñarse dentro de aquella la no amortización de numerosos puestos de personal técnico dentro de la actividad de la producción audiovisual. Se señala que, de no hacerse, se produciría una situación de colapso técnico a no ser que se externalizaran dichos medios técnicos por lo que tras efectuarse un análisis de las correspondientes secciones afectadas frente a la situación primitiva y propuesta por la empresa PwC en la que se asignaba una reducción del -92,56 % de dicho personal técnico se recomendaba la no ejecución del ERE en su totalidad y la no amortización de los puestos de trabajo recogidos en dicho informe en un número total de **161 personas**. En el punto final se señala que "Aún en el caso de la no amortización de los puestos de trabajo propuestos en el presente informe, la reducción sufrida por la aplicación del ERE no deja de ser considerable. Es decir, el personal adscrito al departamento técnico sufriría un ajuste con un porcentaje de aplicación importante". También se había interesado un informe técnico a dos ingenieros de telecomunicaciones de la UPV que cifraban la estimación del número de personal técnico adecuado para RTVV en aproximadamente 349 personas.

(doc. Pdf 7.19 soporte 2)

Para delimitar el número de puestos a no amortizar la demandada procedió a realizar una nueva selección al existir un mayor número de personas que puestos propuestos a mantener, solicitándose informe a la Comisión de baremación que al efecto se reunió el día 5 de junio de 2013 y 30 de julio de 2013. Mediante Anexo II se concretó el número de puestos concretos a no amortizar con la relación de los concretos trabajadores no afectados.

(doc. pdf 7.19 unidad 2)

Con fecha **31 de julio de 2013** se procedió por el Consejo de Administración de la entidad RTVVSA mediante votación de cinco votos a favor y cuatro en contra a prorrogar el período de ejecución del ERE hasta el 31 de diciembre de 2013 respecto a los puestos de trabajo de 158 personas de carácter técnico de una lista de 161 al haber alcanzado acuerdo anterior con tres personas y de 28 operadores de cámara ENG de una lista de 29 al quedar el restante no afectado en virtud de un acuerdo anterior, condicionado a que se emitiera informe favorable por la Autoridad Laboral a la prórroga, no entendiéndose efectuada tal prórroga en otro caso. Subsidiariamente para el caso de que la Autoridad Laboral no emitiera informe favorable con anterioridad al 31 de agosto de 2013 y en consecuencia no procediera la prórroga, se proponía la NO AFECTACIÓN de las citadas 158 personas de carácter técnico y 28 operadores de cámara ENG indicadas en el apartado anterior.

(Doc. pdf 7.34 unidad 2)

El día **7 de agosto de 2013** se instó y presentó escrito en tal fecha ante la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Ocupación de la GV –Dirección General de Trabajo sobre informe sobre la prórroga del plazo de ejecución del ERE de RTVV SAU encontrándose condicionada al Informe Favorable de la Autoridad Laboral aduciéndose la modificación de los presupuestos del expediente y ante la imposibilidad técnica de seguir prestando el servicio público de radio y televisión en caso de que se ejecutaran los despidos programados hasta el 31/8/2013.

(doc. pdf 7.24 soporte 2)

La Autoridad Laboral mediante escrito de fecha de salida **23/8/2013** (-tras solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que entendió haber emitido ya el prevenido en el art. 51 del ET y que encontrándose el expediente "sub iudice" ante el TSJ de esta CV correspondería a dicho órgano pronunciarse sobre los diferentes extremos y el ajuste o no a derecho--) declaró la carencia de competencia para pronunciarse sobre la petición de prórroga efectuada aduciéndose que un pronunciamiento al efecto podría comportar una posible injerencia en las decisiones judiciales.

(pdf.7.25 unidad 2)

La demandada por escrito de **1 de agosto de 2013** procedió a comunicar a cada trabajador lo decidido en el Acuerdo propuesto e indicándose que quedaba prorrogada la fecha de finalización del ERE hasta el 31/12/2013, sometiendo dicho acuerdo a informe favorable de la Autoridad Laboral. Se señala que se debía continuar su relación laboral con dicha empresa con posterioridad al 31 de agosto de 2013. Asimismo se indicaba que en caso de que la autoridad laboral considerase que no se debía posponer la fecha de finalización del ERE **resultaría no afectado al citado Expediente**, con la consecuencia de que la empresa no procedería a su despido.

(Doc. pdf 7.23 soporte 2)

DECIMOOCTAVO.- Con fecha 9 de julio de 2013 se firmó el denominado contrato-programa y anexos correspondientes entre el Consell de la GV y la nueva empresa pública Radiotelevisión Valenciana S.A. con vigencia para el período 2013-2015. Dicho contrato fue publicado en el DOCV de 18/7/2013. En el punto 10.1 del indicado contrato se estableció la compensación por la prestación del servicio. Al efecto se dispuso que para 2013 la Generalitat había consignado en sus Presupuestos una compensación por el servicio público de radio y televisión valenciana que ascendía a la cantidad de 68.000.000 euros en concepto de subvención corriente y 1.500.000 como subvención de capital. Asimismo se convino que existía una minoración de crédito por importe de 1.700.000 euros respecto a la subvención corriente.

(El texto y contenido íntegro de dicho contrato aparece en la documentación remitida por la empresa en soporte informático bajo el número de documento 4.2 unidad 2).

DECIMONOVENO.- En fecha 31 de julio de 2013 se procedió a fijar el Pliego de cláusulas administrativas particulares sobre la contratación mediante solicitud pública de ofertas del servicio de realización y suministro de contenidos audiovisuales para completar la parrilla de programación de Canal Nou y/o Nou/24 de RTVVSAU. Igualmente consta Pliego de prescripciones técnicas correspondientes a dicho servicio que pasaría a efectuarse por horas de programación y en base a tres lotes diferenciados con arrendamiento de parte de las instalaciones de RTVV.

También figura que en fecha 4/10/2013 se procedió a la elaboración del Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación mediante solicitud pública de ofertas del suministro, en régimen de alquiler, de vehículos turismo e industriales para RTVV SA.

Respecto a los costes resulta imposible determinar los mismos en cuanto dependen de las facturas presentadas en su caso por el adjudicatario.

El contenido íntegro de tales pliegos obran en los doc. pdf 7.1, 7.1.1 y 7.1.2 del soporte informático 2 suministrado por la demandada al que nos remitidos y damos por reproducido.

VIGÉSIMO.- Convocado en fecha 24/9/2012 procedimiento para la contratación del Servicio de Asistencia técnica para la elaboración y ejecución de un **Plan de Recolocación Externa** para RTVV el mismo fue declarado desierto por falta de oferta o proposición admisible. En el DOGV del día 16/4/2013 se procedió a la publicación del acuerdo adoptado por la dirección de la demandada en el que se acuerda la adjudicación de dicho servicio a la empresa Acción Laboral por un importe de 461.328,83 € figurando como ventaja de la oferta adjudicataria que se trataba del precio más bajo.

(pdf 7.2 unidad 2)

VIGÉSIMO PRIMERO.- Según certificación emitida por la sociedad RTVV SAU en fecha 11/10/2013 a fecha 18 de julio de 2012 la distribución del personal con contrato vigente en RTVVSAU era la siguiente:

Hombres: 982.
Mujeres: 669.

A fecha 1 de septiembre de 2013 la distribución era la siguiente:

Hombres: 437.
Mujeres: 254.

(doc. pdf 7.32 soporte nº 2)

La proporción existente comparativamente entre ambas fechas determinaría que existiría un cese superior de mujeres que de hombres correspondiendo la equiparación a fecha 1 de septiembre con 279 mujeres habiendo existido un margen de exceso de 25 mujeres.

El Convenio Colectivo aplicable establece en el art. 11 bis el denominado Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. A fecha de inicio del despido no existía confección alguna relacionada con dicho Plan.
(Certificado y listado de personas obrante al doc. pdf 7.31 unidad 2)

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Según certificación emitida por el Jefe de Area de Nóminas de RTVV SAU en fecha 11 de octubre de 2013 el número de puestos de trabajo existentes en dicha entidad ascendía a 676 personas con inclusión de los puestos de trabajo a tiempo parcial.
(pdf 7.31 unidad 2)

VIGÉSIMO TERCERO.- La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia emitió en fecha 30/5/2013 un informe en el que censura a la empresa Televisión Autonómica Valenciana SA por realizar una movilidad funcional externa con desempeño de funciones de superior grupo profesional al ostentado y por haber confeccionado en el departamento de producción de informativos del mes de marzo un horario para los operadores de cámara asignados que superaban las 55 horas semanales.
(doc. 21 del ramo de prueba del sindicato STAS-INTERSINDICAL)
Asimismo la indicada Inspección mediante informe del 3/10/2013 calificó como infracción grave la conducta de la empresa relacionada con la nueva jornada de trabajo implantada a partir del 1/9/2013 como por falta del derecho de consulta de los representantes legales de RTVSA.
(doc. obrante a los folios 26 y siguientes de la prueba documental aportada por el sindicato UGT)

VIGÉSIMO CUARTO.- Tras el despido de los trabajadores pertenecientes a la denominada Unidad de Documentación, cuya externalización se propugnaba por la demandada, se ha tenido que proceder para cubrir dicho servicio a la adscripción de otras personas.
(interrogatorio de la parte demandada)

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- La relación fáctica contenida en la presente resolución ha sido extraída, fundamentalmente, del contenido de la prueba documental aportada por la parte demandada, mediante suministro de aquella en soporte informático, habiéndose seguido una referencia respecto a los concretos documentos que han servido de apoyo, sin que por otra parte hubiera existido impugnación alguna respecto a tales documentos, e intentándose así cumplir con lo instituido en el art.97.2 de la LJS.

SEGUNDO.- 1.Entrando a resolver sobre las cuestiones aducidas en el presente procedimiento, se planteó por parte de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del Sindicato CC.OO la existencia de una cuestión prejudicial, al entender que el acto administrativo referido al Acuerdo del Consejo de Administración de aprobación de la nueva estructura de RTVV e inicio del período de consultas no era ajustado a derecho, dado que dicho Acuerdo (adoptado en fecha 18/7/2012 aprobando el informe PwC y la memoria explicativa del proceso de despido colectivo y acordando el plan de externalizaciones propuesto en dichos documentos) no contenía amparo normativo, realizándose contra legem, ya que la Ley 7/2010 de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, en vigor hasta el 2 de agosto, contemplaba en el art. 40 la consideración como servicio público el propio de la actividad de comunicación audiovisual, por lo que el Acuerdo adoptado, que se basaba en externalizaciones respecto a dicho servicio público, no resultaba válido al encontrarse las mismas prohibidas expresamente, señalándose que, si bien la entrada en vigor en fecha 3 de agosto de la Ley 6/2012 de 1 de agosto modificó la anterior y flexibilizó los modos de gestión de los servicios públicos de comunicación, dicha norma no podía aplicarse al Acuerdo adoptado en fecha precedente, ni tampoco se encontraba en vigor la Ley 3/2012 de 20 de julio de Estatuto de Radiotelevisión Valenciana publicada en el BOE con fecha 7 de agosto de 2012, que definió la función de aquélla como servicio público con utilización al máximo de producción y recursos propios; de ahí que entienda que proceda la nulidad de pleno derecho del Acuerdo del Consejo de Administración de fecha 18 de julio de 2012, lo que invalidaría todo el procedimiento del despido colectivo impugnado.

2. El art.4 de la LJS contempla la llamada competencia funcional por conexión y determina la existencia de una competencia para los órganos jurisdiccionales del orden social extendida al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo y en la Ley 22/2003 de 9 de julio, Concursal. Dichas cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso, señalándose que la decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte. También el art. 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial prevé que, a los solos efectos prejudiciales, cada orden jurisdiccional podrá conocer de asuntos que no le estén atribuidos privativamente.

3. Tanto el Tribunal Supremo –véanse sentencias de 10/7/2000 (rcud 4145/1998) seguida por las SSTS/IV de 12/2/2001, 2 y 10/4/2001 o 7/11/2001- como ya el Tribunal Constitucional en sentencia de 7/6/1994, han venido reconociendo la legitimidad del instituto de la prejudicialidad como una vía para permitir el conocimiento en su integridad de asuntos complejos en los que se entremezclan instituciones integradas en sectores del ordenamiento cuyo conocimiento ha sido legalmente atribuido a órdenes jurisdiccionales diversos, permitiéndose que el orden jurisdiccional social entre a conocer de los actos administrativos de los que dependa el sentido de la decisión judicial, partiendo de que dichas cuestiones sean instrumentales y necesarias para resolver sobre la pretensión concretamente ejercitada.

4. De la norma expuesta y criterios referenciados, entendemos que en efecto esta Sala de lo Social ostentaría competencia para analizar si el Acuerdo de fecha 18/7/2012 referenciado expresamente en el hecho probado sexto de la presente resolución, --con independencia de que el mismo se impugnara o no en sede judicial con orden jurisdiccional diferente--, se dictó o no con arreglo a derecho, por órgano competente, y en su caso, con los debidos requisitos, por cuanto el mismo fue en definitiva el que motivó el arranque del despido colectivo que nos ocupa, y la existencia de nulidad plena determinaría una potencial nulidad de todo el ERE.

5. Dicho Acuerdo de fecha 18/7/2012 se adoptó por el pleno del Consejo de Administración de RTVV, y en el mismo se decidió la propuesta de reestructuración colectiva o procedimiento colectivo de extinciones de la plantilla del Grupo RTVV. Dicha propuesta, es cierto que se tomó cuando todavía no había entrado en vigor la Ley 3/2012, de 20 de julio, de Estatuto de Radiotelevisión Valenciana (que lo hizo el 24 de julio de 2012, procediéndose entonces a la derogación expresa de la Ley 7/1984, de 4 de julio, de creación de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana, tal y como relatamos en el hecho probado segundo), constando que en la fecha de la decisión finalmente adoptada – Acuerdos de 21 y 22 de agosto de 2012- la indicada Ley sí que se encontraba ya en vigor, por lo que, sin perjuicio del fundamento o la causa de fondo sobre los que se basaba o asentaba aquel Acuerdo inicial, lo bien cierto es que se trataba de una propuesta no vinculante hasta la toma de la decisión final, y tanto uno como otros ni se tomaron por órgano incompetente, ni nos consta que la decisión adoptada por el pleno del Consejo de Administración, como órgano colegiado de representación, revelara alguna carencia de requisitos procedimentales que lo invalidaran de manera manifiesta y patente, como para dar lugar a la nulidad de pleno derecho de todo el procedimiento colectivo que nos ocupa, lo que nos conduce a la desestimación de la invocada cuestión prejudicial.

TERCERO.- Respecto a la falta de legitimación pasiva aducidas en el acto de juicio por los comparecientes, Sindicato Unión Sindical Obrera- Comunidad Valenciana, como asimismo por la representación letrada de la Generalitat Valenciana, la misma merecerá una favorable acogida no sólo porque los propios codemandantes que habían postulado su llamada a juicio así lo vinieron a aceptar en dicho acto, sino porque el primero, aún formando parte del Comité de empresa –véase el hecho probado séptimo- e integrando la representación legal de los trabajadores a efectos de la correspondiente parte social de la negociación, no impugnó el despido colectivo en los términos acotados que señala el art.124.1 de la LJS, y por lo tanto, no habiendo existido la suscripción de acuerdo alguno con dicho Sindicato tras el período de consultas, no resultaba procedente su llamada a juicio como parte demandada, como tampoco debió ser codemandado el sindicato CSI- CSIF apreciándose, de oficio, respecto a éste la misma falta de legitimación pasiva. Tampoco debió ser demandada la Generalitat Valenciana, pues ningún efecto jurídico desplegaría esta sentencia en el aspecto pasivo de la relación jurídico procesal respecto a dicha entidad ante la existencia de una propia e individualizada personalidad jurídica y plena capacidad de obrar por parte de las entonces existentes sociedades mercantiles del Grupo, del Ente Público en disolución y de la nueva sociedad RTVV SAU; constando, (y así se ha hecho constar en el hecho probado primero y segundo de la sentencia), la naturaleza jurídica de las entidades dotadas de autonomía, personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y de gestión.

CUARTO.- 1. Despejados aquellos obstáculos, le queda a esta Sala de lo Social del presente TSJ la difícil tarea de realizar un pronunciamiento de fondo sobre la calificación que en su caso debe hacerse en relación a la decisión empresarial del despido colectivo impugnado, si bien primero vemos necesario fijar el marco legal aplicable a la fecha de dicha

decisión ante las modificaciones operadas mediante sucesivas reformas laborales producidas con posterioridad sobre la materia.

2. Si el Acuerdo propuesta adoptado para proceder al despido colectivo se tomó en fecha 18/7/2012 y la decisión final se fijó en los Acuerdos del Consejo de Administración del 21 y 22 de agosto de 2012, la norma sustantiva que le resultaba de aplicación era el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero en la redacción dada por el RDL 3/2012 de 10 de febrero, que entró en vigor el 12/2/2012, al igual que la reforma operada por la Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012, también en vigor a la fecha del indicado Acuerdo a tenor de lo establecido en la Disposición Final 21ª, que estableció que la misma entraría en vigor al día siguiente de su publicación, y ésta se produjo en el BOE de 7/7/2012. Siendo igualmente aplicables las disposiciones contenidas reglamentariamente en el Real Decreto 801/2011 de 10 de junio, que aprobó el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, y que venían a completar lo establecido en el art.51 citado. En el plano procesal, el art. 124 de la Ley de la Jurisdicción Social asimismo se ha visto envuelto en variadas reformas, debiendo la Sala aplicar la redacción ofrecida en el texto vigente a la fecha de inicio del despido colectivo que nos ocupa. Dichas normas básicas requerirán en todo caso el ajuste a la normativa comunitaria, concretada en la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y el criterio de la jurisprudencia existente como complemento del propio ordenamiento jurídico.

3. Igualmente habría que delimitar si resultaba vinculante lo establecido en la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores e introducida por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, en la que se contempla la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público. En dicha DA se establece que 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. El párrafo segundo de dicha Disposición matiza que respecto a tales despidos, cuando se produzcan en las Administraciones Públicas, 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. Y respecto a dichas Administraciones Públicas se dispone de manera clara y taxativa en el párrafo tercero que 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.

4. Tras la exposición de aquel marco legal, tanto la actual sociedad RTVV, como el Ente Público, reconocieron expresamente que a este último sí que le era de plena aplicación lo instituido en los párrafos segundo y tercero de la indicada Disposición Adicional, en cuanto a la delimitación de las causas y en lo atinente a los criterios de selección (oposición

como primer punto de aplicación), no así a las dos sociedades mercantiles de capital cien por cien público, e inicialmente codemandadas, al entender que, aún perteneciendo al referenciado sector público, no eran administración pública, y por lo tanto, ni la definición de las causas ni los criterios de designación aprobados para el Ente les resultarían directamente aplicables.

5. Se encuentra en consecuencia reconocido y resultó pacífico el directo encaje en la aplicación de los dos últimos párrafos contemplados en la citada DA 20ª al Ente Público RTVV. Sin embargo, esta Sala tiene serias dudas sobre si la misma normativa también debió resultar de aplicación a las dos sociedades, al constar datos más que fundados de la existencia de un funcionamiento compartido y unitario de todos los codemandados. Así, la propia denominación como Grupo RTVV ya es indicativa de que se actuaba como tal, es decir, de la existencia de una única dirección respecto a sus tres integrantes, sin que se haya cuestionado el propio funcionamiento como grupo, y así fue reconocido en el acto de juicio. El inicio del expediente de regulación de empleo, aunque se tramitara formalmente en base a tres entidades distintas, no produjo diferencia alguna en su tramitación, aportándose la misma documentación. Las resoluciones que se adoptaron por el propio Consejo de Administración del Grupo fueron únicas y desplegaron sus efectos con plena uniformidad respecto a todos las integrantes del Grupo, constando que tanto el Ente Público como las dos sociedades anónimas venían elaborando Cuentas Anuales, y el Ente Público, como titular de la totalidad de las acciones de las citadas sociedades gestionaba toda la tesorería del Grupo RTVV, efectuando así las denominadas Cuentas Anuales Consolidadas, tal y como ya relatamos en el hecho probado tercero. En su actuación con los trabajadores es todavía más nítida la interconexión y el funcionamiento existente como grupo por parte de todos los inicialmente codemandados a efectos puramente laborales. Así, la plantilla cuenta con un único Convenio Colectivo aplicable a todos sus trabajadores, el comité de empresa es asimismo unitario para todas las entidades, el trasvase de trabajadores es relevante ante la movilidad funcional que la empresa puede aplicar y aplica respecto a toda la plantilla del Grupo, figurando probado y acreditado que trabajadores adscritos formalmente al Ente vienen realizando funciones efectivas dentro de las sociedades. La dinámica de ingreso y promoción se efectúa en idénticas condiciones para todo el Grupo (art. 19 y siguientes del Convenio) habiendo existiendo una sucesión en la actividad, así como una subrogación de todo el personal por parte de la nueva entidad RTVVSAU, tanto respecto a las sociedades como al mismo personal del ente, tal y como relatamos en el hecho probado segundo, por lo que parecen concurrir los requisitos generales del denominado grupo a efectos laborales, en tanto se produce: Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de uno u otro integrante del grupo; apariencia externa de unidad empresarial, y unidad de dirección. Tales consideraciones tienen especial relevancia no sólo en cuanto a las causas aducidas por la empresa, que fueron idénticas para todos los integrantes del Grupo, sino por la propia aprobación de los diferentes criterios que se fijaron para la selección de los trabajadores afectados, según se tratara de empleados públicos del Ente o empleados públicos de las dos sociedades mercantiles públicas. Añadir finalmente que, como ya expusimos y reflejamos en el hecho probado sexto apartado D, dentro de la propia memoria aportada –pag. 3- ya se explicaba el correspondiente encuadre normativo en el que, con amparo en lo establecido en el art. 51 del ET en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, se hacía referencia a la Disposición Adicional Segunda del citado texto legal, (que fue precisamente la que añadió la disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), sin realizarse entonces matización alguna sobre la aplicación diferenciada de la aludida DA 20ª a sus respectivos integrantes. No obstante ello, entendemos que aunque la definición de las causas resultaría diferente

según se tratara de Administración Pública o de sociedades mercantiles participadas al 100 por capital público, lo más importante a efectos decisorios no sería tanto la diferente definición de las causas sino lo que subyace de la aplicación de los posteriores criterios de selección, como luego razonaremos.

QUINTO.- 1. Postulan todos los sindicatos accionantes una petición principal tendente a que se declare la nulidad de la medida de despido colectivo adoptada, o, subsidiariamente, no ajustada a derecho. Las causas de nulidad que esgrimen se podrían sintetizar en defectos generales que invalidarían el procedimiento; criterios no objetivos de designación de los trabajadores afectados; existencia de una mala fe negocial por parte de las demandadas puesta de manifiesto en la inamovilidad de la postura inicial que venía ya marcada e impuesta, así como en la existencia de un fraude en la confección del informe PwC. De manera subsidiaria a aquella petición, se insta la declaración de no procedencia de la decisión extintiva por inexistencia de causas justificadoras en la medida adoptada. Por parte de CC.OO se adujo además en la correspondiente ampliación de la demanda la existencia de fraude en el actuar de las demandadas, pertenecientes al sector público, vulnerando el art.9.3 de la CE que proscribe la arbitrariedad de los poderes públicos, así como los arts. 14, 23.2 en relación con el art.103 de la CE en cuanto al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos y acceso a la función pública con principios de mérito y capacidad.

2. Se precisa ya de antemano que en éstos procedimientos, como señala el art.124 1.de la LJS, la decisión empresarial solo podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores cuando la demanda se fundamente en alguno de los motivos siguientes:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 del mismo texto legal.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

SEXTO.- 1. El art. 51.2 del ET aplicable tanto al Ente Público como para las dos sociedades mercantiles públicas determina que el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Pues bien, ya respecto a dicho párrafo plantean los demandantes que la parte demandada no respetó dicha convocatoria, bien porque se convocó al comité sin tiempo suficiente para el mismo día 19/7/2012 o porque se concluyó el período antes del transcurso de los fijados treinta días. Sin embargo, respecto a dichas discrepancias no ve la Sala una irregularidad relevante, dado que en relación al inicio del período de consultas la norma no prevé la existencia de algún plazo de aviso previo, por lo que la demandada estaba facultada para comenzar el mismo día de la convocatoria, dándose así por abierto el período, y así se comunicó el mismo día 19/7/2012 a la autoridad laboral. Respecto al plazo final entendemos que sin perjuicio de la conveniencia u oportunidad de que sendas partes hubieran podido mantener encuentros precedentes o un intercambio de pareceres antes del inicio oficial de dicho período en relación a la medida que la empresa tenía proyectada implantar, lo bien

cierto es que el referenciado plazo viene fijado como tope, en principio, no superable, pero no como un mínimo necesariamente a agotar, de ahí que existía posibilidad legal incluso de proceder a una reducción de dicho tope, siendo razonable la postura de las demandadas de entender agotado el plazo máximo el día 17/8/2012 si se partía del comienzo ya turbulento acaecido el 19/7/2012.

2. Dispone a su vez el mismo precepto que la comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Dentro del desarrollo reglamentario el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, determina en los arts. 6 y 7 la documentación específica sobre los despidos basados en causas económicas o causas técnicas, organizativas o de producción, y en el art. 8 se dispone lo que se considera documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo. Señala el precepto que cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud:

a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de 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.

c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Asimismo, información sobre los centros de trabajo sin

representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el art. 4.3 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.
e) Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe a que se refiere el art. 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.
f) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social, conforme a lo señalado en el art. 9.

4. Del estudio de la documentación aportada, y a la que hicimos referencia en el hecho probado sexto, se desprende que en principio la demandada aportó la documentación antes indicada, salvo una relevante, que se correspondía con la relacionada con el listado del número y clasificación profesional de los trabajadores que iban a ser afectados por el expediente de regulación de empleo, desglosando la misma por centros de trabajos y, en su caso, provincias y Comunidades Autónomas.

5. La normativa expuesta delimita que precisamente en estos casos de concurrencia de diferentes trabajadores que desarrollan su actividad adscritos a distintos centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, corresponderá a la autoridad laboral en la que radique el 85% de la plantilla la competencia para la ordenación del expediente de regulación de empleo, pero no excluye la aportación específica de dicha información ni altera con ello la competencia del orden social de la jurisdicción ni la de sus correspondientes órganos. No consta a esta Sala de lo Social ni un solo documento aportado al inicio del expediente, ni manifestación alguna vertida en el período de consultas, en el que se manifestara que la medida de extinción quedaría acotada al ámbito de los centros sitos en ésta Comunidad. Por supuesto que sí aparece un "correo electrónico" remitido por el Grupo RTVV a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de agosto de 2012, una vez ya concluido el período de consultas y tras la toma de la decisión final, en el que se indica literalmente que "se informa que el procedimiento de despido colectivo no afectará a los centros de trabajo ubicados fuera de la Comunidad Valenciana". Ningún obstáculo existiría en la exclusión de dichos centros por decisión unilateral posteriormente adoptada por la demandada, pero sí que evidencia cuanto menos la falta de suministro de dicha información durante el período de consultas relacionada con dicho sustancial extremo, dado que se mantuvo en todo momento como postura uniforme y constante que el despido afectaría a toda la plantilla del Grupo RTVV –véase la propia resolución inicial-. Además, y sin que queramos volver a insistir demasiado sobre dicho aspecto, en el propio informe técnico PwC sobre el que se basaba la demandada se aludía a la externalización del modelo comercial, encontrándose encajadas en dicho modelo de subcontratación comercial las secciones de las delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona.

6. Otra deficiencia que observa la Sala en cuanto a dicha falta de información, y podríamos decir ocultación, relacionada con la documentación fue la extracción del contenido de parte del informe PwC antes mencionado respecto a las conclusiones correspondientes precisamente a la estimación preliminar del coste de los servicios a externalizar. Ahora bien, como quiera que al final dicho apartado del informe se consiguió y se aportó en el Acta del período de consultas de fecha 26/7/2012, entendemos que hubo un conocimiento de dicha estimación preliminar por parte de los demandantes, y por lo tanto, estudio y potencial contradicción de todo el contenido del informe PwC.

7. Al efecto se puede seguir, en relación a la documentación a aportar, lo indicado por la sentencia del Tribunal Supremo de 27/5/2013 –rec.78/2012- cuando indica que debe existir una "*verdadera «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 [el empresario «deberá aportar»], así como del 124 LRJS[se «declarará nula la decisión*

extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el art. 51.2 ET, conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando « el empresario no haya ... entregado la documentación prevista» en el art. 51.2 ET, de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [art. 63.2 LRJ y PAC] e incluso en la normativa procesal[art. 207.c) LRJS".

SÉPTIMO. 1. Consideramos, por el contrario, relevante y de trascendencia en los términos expuestos, la falta de cumplimiento a lo exigido en el art. 8 letra c) del mencionado Real Decreto en cuanto alude a que deberá aportarse con la solicitud inicial una relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y el período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

2. De nuevo, del estudio de la documentación examinada, nos consta que la parte demandada sí aportó el listado con el número y clasificación de los trabajadores que iban a ser afectados, como asimismo requiere la letra a) de dicho precepto, pero no suministró con la comunicación inicial la relación nominativa de los trabajadores afectados. Tampoco la aportó, una vez ya iniciado el proceso judicial, tras ser requerida por la Secretaria Judicial de éste TSJ para que se justificara por parte de la demandada la notificación a los trabajadores que pudieran resultar afectados, proporcionando la demandada, por el contrario, el listado completo de todos los trabajadores que componían la plantilla del Grupo a efectos de la comunicación que marca el art.124 de la LJS.

3. La otra alternativa que le quedaba a la demandada era la concreción de los criterios de selección para una designación posterior de dicha relación ya individualizada. Respecto a ello, debemos señalar que los indicados criterios de selección fueron fijados de manera uniforme para todo el personal del grupo al inicio del período de consultas con la entrega de la documentación del despido, y los mismos se limitaban a fijar que el criterio de afectación vendría determinado por la adscripción del puesto de trabajo que viniera a ser afectado por su eliminación o redimensionamiento, haciéndose referencia a su vez a la experiencia profesional, a la formación relativa al puesto, a la polivalencia funcional, a las buenas prácticas profesionales, a la situación de excedencia voluntaria y el menor absentismo, así como al mayor coste del correspondiente contrato de trabajo o a las aptitudes de gestión de equipo y habilidades de interacción social (así figuran expuestos en la documentación aludida en el hecho probado sexto apartado D de la presente resolución).

4. La fijación y contenido de aquellos criterios en la fase de inicio del proceso negociador resultaban ser ambiguos, subjetivos y genéricos, arrojando poca luz para poder negociar y una patente dificultad para llegar a definir cuales serían en la práctica los criterios de selección a aplicar a la plantilla, e impidiéndose así, con un mínimo de seguridad, llegar a delimitar o a acotar los criterios de elección del personal sobre el que se tenía proyectado implantar la medida de resolución contractual que afectaba a más del 70 % de la plantilla existente. Dicha ausencia de delimitación o de propia definición fue puesta de manifiesto en las propias Actas levantadas durante el período de consultas, reprobándose allí el criterio de adscripción al puesto pretendido por la demandada, respecto al primer punto de selección. Es verdad que se podría intentar justificar aquella falta de precisión en la designación por el

hecho de que no se sabía todavía el alcance de los despidos al depender de la negociación, en el gran volumen del número de afectados propuestos, o en la propia complejidad de la reestructuración pretendida, pero entonces podríamos hablar de la toma de una decisión precipitada.

ÓCTAVO.- 1.Enlazado con los razonamientos anteriores, nos consta, y así lo hemos dado por acreditado, que tras la toma del Acuerdo Final, se pasaron a fijar otros criterios de designación –quizás un poco más claros y objetivos- matizándose que, para el Ente, el primer punto para valorar aquella designación sería el de acceso mediante oposición, mientras que para el personal de empleados públicos de las sociedades mercantiles públicas éste se convirtió en el último de los 8 puntos establecidos en los criterios, siendo el primero el de asignación al puesto efectivo de trabajo, y así lo reflejamos en el hecho probado noveno de la presente.

2. Respecto a la distinta baremación decidida y utilizada no encontramos justificación ni explicación razonable. La aplicación de una delimitación diferente de estos factores ha venido ocasionando que, dada la movilidad aplicada por la demandada a toda la plantilla, bastaba con asignar a un trabajador a un concreto puesto de trabajo para liberarle, o por el contrario, encajarle dentro del puesto a amortizar, alterándose con ello la mayor objetividad en la salida. De los distintos criterios aplicados a los trabajadores no se ha ofrecido ninguna argumentación que nos permita justificar el distinto tratamiento aplicado, más allá de que, al formar parte la Entidad Pública del concepto de Administración Pública, le regía por impuesta la obligatoriedad de la prioridad de permanencia del personal fijo que hubiera accedido al puesto de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto. Sin embargo, el ingreso/acceso en todas las entidades que conformaban el Grupo RTVV se había producido de idéntica manera para todo el colectivo de trabajadores, al ser común para todo el personal pues se partía tanto de la aplicación de un mismo Convenio Colectivo como de la propia normativa prevista respecto a la contratación del personal, que en virtud de lo establecido en el propio art.30 de la Ley de creación de la entidad pública RTVV, determinaba que aquella contratación de personal solo podía realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión establecidas y convocadas por el Director General de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), de acuerdo con el Consejo de Administración, constando a su vez en el art. 19 del Convenio Colectivo aplicable a todo el Grupo RTVV que constituían trabajadores fijos aquellos que habiendo superado las pruebas selectivas con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad ocupen una plaza aprobada por el Consejo de Administración de RTVV.

3. En cuanto a la aplicación a las sociedades mercantiles de capital público de los mismos principios que rigen para la Administración Pública en relación a la consideración del personal de aquellas, como "indefinido no fijo", y no de fijo, por irregularidades en la contratación, se ha pronunciado el mismo Tribunal Supremo. Así, en la sentencia dictada por dicho Tribunal en fecha 3/4/2009- rcud 773/2007- se analiza un asunto en el que fue demandada la Sociedad Estatal TVE SA. En dicha resolución se efectúa un estudio sobre la normativa aplicable a dicha sociedad que había sido a su vez abordada en STS de 12/5/2008 dándose el mismo tratamiento respecto a la consideración de trabajador "indefinido no fijo" para la contratación irregular de la sociedad pública en equiparación con el personal perteneciente a la propia y estricta Administración Pública.

Se señala al efecto que*: La cuestión se plantea porque televisión Española, S.A. tiene la naturaleza de Sociedad Estatal a la que se le aplicaría el propio de la empresa privada pero que ocurre, sin embargo, que la situación es más compleja pues a la regulación de las Sociedades Estatales no les resulta aplicable en su totalidad el*

ordenamiento jurídico privado sino que, precisamente debido a sus características especiales -su capital es titularidad directa de la Administración General del Estado o de sus Organismos Públicos- determinadas materias están excluidas de dicha aplicación.

Se indica en dicha sentencia que: *También al personal laboral se le aplica un régimen especial ya que el apartado cuarto del precitado artículo 35 establece que el ingreso en situación de fijo en RTVE y en las Sociedades Estatales sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión establecidas y convocadas por el Director general de RTVE, de acuerdo con el Consejo de Administración. Hay que recordar que RTVE es un este público, cuyo Director es nombrado por el Gobierno, oído el Consejo de Administración, por un periodo de cuatro años, salvo disolución anticipada de las Cortes Generales (artículo 10.1 y 2 de la Ley 4/1980).*

Y continúa diciendo que: *Resta por examinar si la doctrina sentada por esta Sala, a partir de la sentencia de 20 de enero de 1998, recurso 317/97, referente a los efectos de la contratación irregular por parte de las Administraciones Públicas, ha de ser interpretada dando un sentido estricto al término "Administración pública" o cabe una interpretación que tenga en cuenta primordialmente su finalidad. A este respecto resulta revelador el razonamiento contenido en la sentencia de Sala General de 20 de enero de 1998, recurso 317/97: "...Hay que partir del artículo 19 de la Ley 30/1984, que establece que las Administraciones Publicas seleccionarán su personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta pública mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Este precepto, que se califica en el artículo 1.3 de la citada Ley como una de las bases del régimen estatutario de la función pública, resulta aplicable, por tanto, a todas las Administraciones, y contiene un mandato cuyo carácter imperativo no puede desconocerse. Se impone en él la aplicación al personal laboral de los criterios de selección tradicionales en la función pública y ello tiene una indudable trascendencia en orden al sistema de garantías que el propio precepto menciona y que enlazan con las previsiones constitucionales sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (artículos 14 y 23de la Constitución), entendida aquélla en sentido amplio - como empleo público - y en la aplicación para dicho acceso de los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3de la Constitución). Estas disposiciones sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcionarial, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público.*

Y se concluye señalando que: *Tomando en consideración que la sociedad estatal recurrente pertenece al sector público, que en la selección de su personal se aplican los mismos criterios que a las Administraciones Públicas, pues ha de contratarse mediante oferta pública de empleo, en la que se ofertarán las plazas que legalmente se establezcan, necesariamente ha de aplicarse en dicha selección los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad….*

También en la posterior sentencia del Tribunal Supremo de 2/11/2009 –rcud 68/2008- en un asunto de la TV de Galicia se viene a confirmar la equiparación de la naturaleza del vínculo en cuanto al ingreso entre administración pública y empresa pública ya que si bien las empresas publicas son de la Administración Pública pero no son Administración Pública, las condiciones de acceso de las empresas con participación de la

Comunidad Gallega a las de incorporación a la Administración Publica no altera la naturaleza jurídica de esas empresas.

Se razona en dicha resolución que: *En ambos casos se trata de empresas, participadas en el 100% de su capital por una Administración Pública, debatiéndose si cuando se constata una situación de cesión ilegal de trabajadores públicos la relación debe calificarse como indefinida o fija, según se entienda debe aplicarse la doctrina construida para aquéllas ó la general para las empresas privadas, llegando a soluciones contrarias.*
Pero el motivo debe ser desestimado por falta de contenido casacional, al coincidir la doctrina en que se apoya la sentencia recurrida con la jurisprudencia de esta Sala sobre la cuestión controvertida. De acuerdo con la referida doctrina jurisprudencial, en los casos de cesión ilegal donde aparece implicada una Administración Pública (o una empresa pública sujeta al régimen de contratación laboral propio de las Administraciones Públicas) la declaración judicial que corresponde en aplicación del art. 43.4 ET es que el trabajador está vinculado a la entidad empleadora por contrato indefinido y no la de trabajador fijo (STS 17-9-2002, .R-3047/01-; STS 19-11-2002, -R-909/02- y otras varias posteriores). En el supuesto enjuiciado, TVG es, como es notorio, una empresa propiedad de una Administración Pública, en la que la contratación del personal ha de estar sometida a los principios de igualdad, publicidad y mérito. De ahí que la atribución de fijeza a sus empleados, incluidos los que adquieren tal condición por la vía del art. 43.4 ET, requiera la superación de un concurso de méritos. En particular, la aplicación a las empresas públicas de la selección del personal laboral por concurso de méritos se contiene entre otras muchas en STS 21-5-2008 (rec. 4607/06), para Correos y Telégrafos, y 12-5-2008 (rec. 1956/07), para el Ente Público RTVE.

4. Derivado de aquellas pautas jurisprudenciales --en las que se viene a equiparar en los procesos y recursos allí contemplados al personal dependiente de la Administración Pública con el perteneciente al propio de empresas públicas-- entendemos que, como quiera que el sistema de acceso en la contratación para todo el colectivo de trabajadores afectado por el presente despido resultó ser idéntico en sus condiciones de acceso, viéndose la plantilla en su conjunto, y de manera uniforme, sometida a los mismos principios de contratación en cuanto a su ingreso, no vemos razones sólidas que justifiquen, apoyen o avalen, una válida conformación de los criterios de designación para la elección de los trabajadores según los mismos se encontraran formalmente adscritos al Ente Público o a las correspondientes sociedades mercantiles públicas.

NOVENO.- 1. Junto a los razonamientos expuestos debemos señalar que consta que una vez confeccionados los listados del personal afectado por el ERE en base a aquellos criterios diferenciados, se produjeron también alteraciones en dichos criterios, que vinieron generados no por la existencia de errores –lógicos y explicables ante el voluminoso número de afectados- en la aplicación de los puntos de selección establecidos, sino por la inclusión de criterios distintos a los aprobados en la decisión final del ERE. Y así figura la afectación de siete personas que habían sido no afectadas por resolución dictada por parte del anterior Director General, declarándose justificada la no afectación de otros ocho trabajadores –locutores de la radio- que, de aplicarse los criterios de designación, sí que hubieran resultado incluidos en el ERE, señalándose al efecto que al protagonizar aquellos los programas radiofónicos de mayor audiencia debían ser excluidos, entendiéndose justificada la no afectación de otras dos personas. Consta que se dictó entonces resolución por parte de la Directora general de la actual empresa pública RTVVSAU en fecha 6/6/2013 con la inclusión como trabajadores afectados por el ERE de tres trabajadores que no habían sido afectados por dicho despido, en virtud de adscripciones voluntarias efectuadas por los mismos, así como la aceptación de adelanto de las fechas de extinción de la relación laboral

de otros cuatro trabajadores, posponiéndose igualmente por motivos técnicos y organizativos a agosto de 2013 la fecha de extinción de su relación laboral de un listado de trabajadores que en dicha resolución se mencionan, y que ascendían a una cifra total de 67 trabajadores, de los que no se relacionan sus correspondientes puestos ni categorías profesionales. Que asimismo por resolución de la misma Directora General adoptada en fecha 31/7/2013 se decidió la no afectación de los trabajadores D ª Ana Muela Lázaro y D. José David Gómez Martínez, aduciéndose para la primera el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de discapacidad auditiva, y para el segundo la necesidad de cubrir el puesto de conductor carnet C, cuando figuraba que estos dos trabajadores ya se encontraban incluidos en la lista de afectados por el ERE, y aceptándose un informe favorable emitido por la Directora de Desarrollo Profesional de RTVV en fecha 29/7/2013 sobre la propuesta de no afectación de siete trabajadores incluidos en la lista de afectados -con comunicación precedente de extinción a los interesados- atendiendo al criterio social de hijo/cónyuge con discapacidad a su cargo, según datos que recogemos en el hecho probado 16º.

2. Sin querer profundizar ni realizar esta Sala una concreta ni específica valoración sobre la consistencia o fundamento de las circunstancias personales o sociales que pudieran haberse tomado en consideración por parte de la demandada para la justificación de aquellos cambios, lo realmente acontecido es que hubo una evidente y clara alteración de los listados y de los propios criterios de designación precedentemente delimitados y aprobados, pasando a aplicarse otros distintos. Además, en la fecha en la que tales acuerdos se adoptaron, ya se había producido un considerable número de ceses efectivos de otros empleados públicos que podrían haber formado parte de esos nuevos criterios posteriormente aplicados, valorándose la posible relevancia no sólo de las denominadas voces de la radio, sino la de profesionales adscritos a la televisión pública autonómica. Igualmente nos encontraríamos con la situación de otros empleados públicos ya cesados y que asimismo también podrían haberse visto incluidos por el nuevo criterio social de no afectación, todo lo cual determina que apreciemos irregularidades importantes en el transcurso de la medida adoptada que vulnerarían el principio de igualdad previsto en el art. 14 de la CE y que debe dar lugar a la nulidad postulada, en los términos en que así se postuló por el Ministerio Fiscal. Principio que se encuentra asimilado al resto de derechos fundamentales y libertades públicas y que por lo tanto merece el mismo reconocimiento, alcance y tutela que éstos. El referido principio constituye un límite para que no se convaliden desigualdades cuando la diferencia de trato carezca de una justificación objetiva, configurándose así como un derecho a obtener trato igual, obligando y limitando a los poderes públicos a respetarlo, exigiéndose que ante supuestos de hecho iguales se apliquen consecuencias jurídicas idénticas. Reconocimiento que el legislador ha trasladado a las propias relaciones laborales (art. 17 del ET), y que hace que, aunque en el marco de la empresa privada no rija al efecto una obligada identidad de trato hacía todos sus empleados, gozando así de un ámbito de autonomía en sus decisiones siempre que se respeten mínimos legales y convencionales, la posición de las Administraciones publicas, y por extensión, la de las empresas públicas empleadoras, sea tal que no posean aquella autonomía en el desarrollo y ejecución de sus funciones laborales, sino que se encuentren sujetas al principio de igualdad, cuya vulneración deberá acarrear causa de nulidad.

NOVENO.- 1.Mención aparte merece, a juicio de este Tribunal, las alteraciones producidas por la falta de afectación de puestos de trabajo de carácter técnico, que en un número total de 186 trabajadores fueron no afectados pese a encontrarse incluidos en la lista de afectados, en virtud de la resolución de fecha 31 de julio de 2013 acordada por el Consejo de Administración de la actual empresa pública codemandada.

2. Lo primero que llama poderosamente la atención a esta Sala de lo Social es que el indicado Acuerdo se tomara antes de que se presentara escrito ante la autoridad laboral instando de la misma un informe favorable a un punto muy concreto: petición de prórroga del plazo de ejecución del ERE. Nos consta, y así dimos por acreditado, que el escrito se presentó en fecha 7/8/2013. La contestación se produjo el 23/8/2013. Y las comunicaciones individuales a los trabajadores ahora no afectados se efectuaron el 1 de agosto de 2013, y así figura en el ordinal 18º de los hechos declarados probados, luego es fácil concluir que la decisión se tomó antes del aludido informe al que se condicionaba en principio la adopción de una postura, sin esperarse a valorar lo que se dijera al respecto por la autoridad consultada, por lo que la decisión estaba tomada unilateralmente y de antemano, como lo evidencia que antes de la supuesta consulta condicionada ya se hubieran adoptado y emitido las comunicaciones de no afectación a los trabajadores.

3. Es cierto que dicha no afectación suponía una mejora para los trabajadores, ya que en definitiva se excluía a casi 200 personas de la decisión global de extinciones de contratos, pero se olvida que el único criterio para la no afectación de éstos últimos fue la de un simple criterio temporal en el orden de la fecha efectiva de la baja, que al ir haciéndose de manera escalonada y sin ningún esquema de prelación conocido ni explicado --por cuanto el listado de afectados confeccionado al efecto tan solo contenía una relación por orden alfabético de primer apellido, sin especificarse si el puesto ocupado por cada trabajador, y a amortizar, o la fecha de los ceses, se hacía depender de un concreto exceso de plantilla o del propio proceso de externalización a practicar a lo largo del período previsto para realizar los despidos-- condujo y determinó en la práctica que los empleados públicos que ya habían causado baja en la empresa –sin orden de prelación objetiva alguna sobre los que se quedaban- no tuvieran opción alguna de poder competir con los posteriormente excluidos de la medida de despido colectivo. Los acontecimientos revelan de nuevo falta de la debida planificación y de previsión ante el abundante colectivo de trabajadores pudiéramos decir que repescados de una comunicación de despido ya efectuada y en clara desigualdad con todo el colectivo de personal técnico que, ante potenciales e idénticas condiciones de baremación, ya se habían visto abocados al cese efectivo de sus funciones por el simple criterio de haber cesado en un momento anterior, lo que entendemos que constituiría una vulneración al principio de igualdad, en los términos ya expuestos.

4. Respecto a la prórroga del período de ejecución del ERE resultaba claro que la misma no podía producirse. En primer lugar, porque así se dispuso y se comunicó a todas las partes, y así figura en el hecho probado noveno apartado D) al establecerse que el referido período de extinción de los contratos no podía ir más allá **en ningún caso del indicado 31 de agosto de 2013**; en segundo lugar porque si se toma en consideración el tiempo ya trascurrido entre la finalización del período de consultas el 17/8/2012 y la indicada fecha de 31/8/2013, es preciso concluir con que nos encontramos con un espacio temporal más que dilatado al alcanzar un año de duración que, en definitiva, ha venido a representar una clara incertidumbre laboral ante el devenir de los acontecimientos para toda la plantilla de trabajadores.

5. Entendemos que los cambios de dirección –tres directores generales en seis meses dentro del ERE- no pueden tener ni alcanzar en el presente procedimiento relevancia suficiente como para apoyar la sucesión de hechos acaecidos a modo de circunstancias sobrevenidas, como tampoco la imprevisión en cuanto a la toma efectiva de decisiones sobre la propuesta de acudir al mecanismo de la externalización, ni la tardanza en el inicio de los trámites administrativos correspondientes para llevarla a cabo, que cuanto menos debieron planificarse en el tiempo con los debidos márgenes para su completa ejecución, no siendo razones suficientes para impedir el debido sometimiento a los plazos ya fijados que quedaron definitivamente impuestos y acotados en la decisión final adoptada, constando que el primer

contrato programa que debía regir la RTVV debía iniciar su aplicación en el ejercicio 2013 y que el mandato marco regulador previsto en la Ley 3/2012 de RTVV debería haber estado en vigor el 1 de enero de 2013, tal y como relatamos en el hecho probado segundo apartado A in fine.

DÉCIMO.- 1.En lo que atañe al propio período de consultas nos parece asimismo oportuno señalar que el tantas veces aludido art. 51.2 indica que la consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Dispone también el precepto que durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

2. Al respecto podemos traer a colación lo establecido en la sentencia del Tribunal Supremo de 20/3/2013 –rec. casación ordinaria 81/2013- cuando determinó que la principal finalidad del precepto en lo que atañe al suministro de toda la información oportuna era que *"los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el articulo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.*

Y esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, ya se ha visto que en el caso examinado en absoluto se llevó a cabo, lo que supone una clara vulneración de lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, que de conformidad con lo previsto en el 124.9 LRJS (redacción anterior) ha de conducir, tal y como acertadamente se dice en la sentencia recurrida, a la nulidad de la decisión empresarial*, teniendo en cuenta la relevancia de los incumplimientos examinados en relación con la aportación de la mínima documentación exigible.*

Además, la relatada conducta omisiva en la aportación de esa documentación mínima y la desinformación que produjo de manera inevitable en los representantes de los trabajadores, en el presente caso afectó a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas, y no tanto porque no se moviesen la posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo aparentemente sostenidos únicamente con la empresa "Talleres López Gallego. S.L.". Estos hechos entonces privaron realmente de contenido al legalmente exigible periodo de consultas y le otorgaron la condición de lo que la sentencia recurrida califica por parte de la empresa de mera intención de cumplimentar un trámite formal.

3. También la sentencia del mismo Tribunal de 27/5/2013- rec.78/2012- cuando señala que**:** *"Ciertamente ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no*

cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET[«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial".

4. Y en iguales términos, la sentencia pronunciada por nuestro Alto Tribunal de fecha 8/7/2012 –rec. 2341/2011- en materia de despido colectivo en una empresa perteneciente al sector público cuando argumenta que: *"aunque sea innegable que la regulación del despido colectivo beneficia los intereses del empresario al limitar -respecto de los despidos ordinarios- el importe indemnizatorio a satisfacer por cada cese acordado, no lo es menos que el procedimiento prescrito en el art. 51 ET no solamente atiende a intereses públicos evidentes [minorar -en lo posible- la destrucción del tejido productivo], sino al concreto de los trabajadores afectados, como lo evidencian el objeto de las obligadas negociaciones del empresario con los representantes de los trabajadores [«evitar o reducir sus efectos .... medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados ... posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial»] y la necesidad de que la solicitud sea acompañada -en empresas de cincuenta o más trabajadores- de un «plan que contemple las medidas anteriormente señaladas» [art. 51.4 ET]. Finalidades que expresamente se declaran como el objetivo principal de la Directiva 98/59, que la jurisprudencia comunitaria define como «las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos» (SSTJUE 2009/381, de 10/Diciembre, Caso Rodríguez Mayor y otros, apartado 43; 2009/237, caso «Mono Car Styling SA», apartado 40), o en la referencia a que la Directiva «pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos» (STJCE 204/376, caso Comisión/Portugal, de 12/Octubre, apartado 52; y 2006/235, caso Agorastoudis y otros, de 7/Septiembre, apartado 34). Y no hay que olvidar -con ello se justifica esta cita del Derecho Comunitario- que «la obligación de los Estados miembros de alcanzar el resultado que una directiva persigue para atenerse al artículo 249 CE, párrafo tercero, se impone a todas las autoridades nacionales, incluidas las autoridades jurisdiccionales. Estas autoridades, a las que corresponde interpretar y aplicar el Derecho nacional, están obligadas llevar a cabo tal labor, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de dicha directiva para alcanzar el resultado que ésta persigue (SSTJCE 272/2004, de 5/Octubre, caso Pfeiffery otros, apartado 113; y 2006/235, de 7/Septiembre, caso Agorastoudis y otros, apartado 43, precisamente en interpretación de la precedente Directiva 75/129/CEE, de 17/Febrero)".*

5. También éste TSJ-CV ha venido ya señalando en sentencias precedentes dictadas en procesos en única instancia al analizar lo dispuesto en el art. 51.2 del ET con referencia al criterio a su vez sostenido por otros TSJ que:

"El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de

recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Como razona la STSJ del País Vasco de 11-12-2.012, tal precepto transpone al ordenamiento interno lo señalado en los apartados 1 y 2 del artículo de la Directiva 98/59, a tenor de los cuales, "1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. 2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos". Se pretende lograr así, lo que constituye el objetivo principal de la Directiva: que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores. La obligación impuesta al empresario de llevar a cabo consultas con el contenido mínimo expresado, responde a una doble finalidad; por una parte, permitir a los representantes de los trabajadores formular propuestas constructivas, cuando menos, para evitar las extinciones de contratos proyectadas, o al menos reducir su número (especialmente en casos como el presente en que el expediente es parcial), y mitigar su consecuencias, y someter esas propuestas a debate y negociación con la contraparte; y, por otra, posibilitar el acuerdo entre los interlocutores sociales sobre los despidos colectivos que se van a realizar. Con una y otra finalidad, la consulta es, en esencia, un medio para realizar una negociación que, como indica el TJCE en su sentencia de 27 de enero de 2005 (Asunto C- 188/2003), constituye una auténtica obligación. En definitiva, el período de consultas es un verdadero proceso de negociación, guiado por la búsqueda de un acuerdo, con un contenido mínimo obligatorio, en el que ambas partes están obligadas a negociar de buena fe. Y, en modo alguno, constituye un mero requisito de forma para proceder a la realización de los despidos colectivos, por lo que no basta con una actuación de las partes tendente a la simple observancia formal del trámite, sino que es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo, orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia, y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido.

En este mismo sentido, nos señala la STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2.012 haciendo acopio de diversas resoluciones del Tribunal Supremo que “La buena fe implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones (STS 3 febrero 1998 Rec 121/97, 1 marzo 2001, Rec 2019/2000 , etc), y también impone el deber de coherencia: exigiendo a las partes ser consecuentes con sus propias posiciones y no alterarlas sustancialmente de un día para otro (STS 3 febrero 1998).

Por otro lado, la condición de ente público del empleador y su sumisión a la normativa presupuestaria no le exime del deber de negociar de buena fe (STS 14 marzo 2006, Rec 99/05).

En efecto, tal como razonaba la STS de 3 de junio de 1994 (Rec. 2562/92), votada en Sala General, «el Tribunal Constitucional, en su Sentencia número 205/1987 de 21 de diciembre ha declarado que "en cuanto parte de relaciones laborales privadas, la Administración está sujeta a las mismas reglas jurídicas que las demás empleadoras", invocando al efecto su sometimiento pleno a la Ley y al Derecho que le impone el artículo 103.1 de la Constitución. Doctrina que también ha seguido el TS en sus sentencias, entre otras, de 18 de mayo de 1991 y de 7 de octubre de 1992, expresando que "cuando las Administraciones Públicas actúan como empresarios y celebran contratos de trabajo deben atenerse a la normativa general y sectorial que regula tal contratación en el Derecho del Trabajo"». Esta doctrina se ha reiterado, entre otras, en nuestras Sentencias de 7 de octubre de 2004 (Rec. 2182/03, votada en Sala General) y 1 de junio de 2005 (Rec. 2474/04)”.

5. En el caso que enjuiciamos, falló y se omitió información relevante al desconocerse y no aportarse, al inicio del período de consultas, no sólo la lista de afectados

sino los propios criterios de selección posteriormente aprobados. Debemos destacar que en el transcurso de todo aquél proceso selectivo mediante el nombramiento de las comisiones, siempre permaneció al margen y excluida la representación legal de los trabajadores a la que ni siquiera se le suministró los listados de afectados, una vez ya confeccionados, teniéndose que acudir a la ITSS para reclamar información al respecto. Tampoco se hizo referencia alguna en las comunicaciones remitidas antes del mes de junio de 2013 a los trabajadores afectados de la concreta baremación llevada a cabo, según los criterios de designación aplicados. En cuanto a la finalidad del período al que alude el precepto –evitar, reducir o atenuar las consecuencias del despido- es cierto que se produjeron variadas reuniones, ofertas y contraofertas, discusiones y quejas, y así se ha constatado y se ha intentado reflejar en el relato histórico de la sentencia, pero creemos que aquellas venían ya enmarcadas, a juicio de este Tribunal, dentro de un resultado predeterminado, que debía concluir con el ajuste laboral programado en base a unas concretas y pautadas directrices que aparecían delimitadas, marcadas y condicionadas al proyecto elaborado dentro del informe PwC, a cuyo diseño se debía reconducir todo el gran proyecto de reestructuración pretendido con la idea final de acometer la externalización o subcontratación de los servicios. Llama la atención que en el desarrollo de las consultas --ciertamente corto para la envergadura de la medida pero legal en cuanto al plazo -- pese a las medidas alternativas planteadas por la RLT, tales como, prejubilaciones, reducciones de jornada, suspensiones de contrato, bajas voluntarias incentivadas, reducciones del salario, etc… no fueran aceptadas ninguna de las propuestas ofertadas con inclusión de una propia reducción de los gastos de personal. No se permitió por la dirección empresarial del Grupo que dentro del último día de dicho período se procediera a la unión de una última propuesta del comité que contenía una reducción de aquellos gastos de personal, así como otras medidas menos traumáticas, ya propuestas en Actas precedentes. Tampoco aparece que previamente a la adopción del Acuerdo inicial tendente a la privatización parcial del servicio de radio y televisión autonómica se hubiera aprobado alguna medida de ajuste laboral precedente, como propuestas de reducciones de jornada, de salario, de suspensiones temporales de las relaciones laborales o aquellas que tienden a unas posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo existentes, evitándose con ello la toma de la decisión más drástica y de tanto alcance laboral. Al final, la propuesta inicial del Consejo de Administración se convirtió en definitiva, y el ajuste se proyectó sobre un total de 1.198 contratos de trabajo con una propuesta de plantilla de 480 empleados distribuidos en los términos que aparecen en el hecho probado octavo de la presente sentencia. Dicha implantación extintiva ha resultado en definitiva ser inadecuada a la vista de los acontecimientos posteriores y que extensamente ya relatamos, viniendo a ratificar y a apoyar que los términos del despido colectivo estaban acotados de antemano, y que no había margen alguno para aceptar ni asumir otros remedios menos traumáticos o de inferior coste social que no fueran el despido de más del 70 % de la plantilla.

DÉCIMOPRIMERO.- De cuanto antecede, a tenor de lo dispuesto en el art. 124 de la LJS, de acuerdo con lo interesado por el Ministerio Fiscal, procederá la declaración de nulidad de la decisión extintiva al haberse adoptado la medida con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación en sus puestos de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 123 de esta Ley.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

F A L L A M O S

Estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por el Sindicato Unión Sindical Obrera y por la propia Generalitat Valenciana, así como de oficio la misma excepción respecto al codemandado el sindicato CSI-CSIF, a los que absolvemos de las pretensiones formuladas en las demandas.

Estimamos las demandas presentadas por el comité de empresa del Sindicato STAS-INTERSINDICAL VALENCIANA, por el sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT-PV) y por el secretario general de la sección sindical del comité de empresa de dicho Sindicato, así como las demandas formuladas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra el ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN VALENCIANA y contra la sociedad RADIOTELEVISIÓN VALENCIANA S.A.U., y, en consecuencia declaramos la nulidad de la decisión adoptada en fecha 21 y 22 de agosto de 2012 en relación a la medida de extinción de los contratos de trabajo de empleados de su plantilla con derecho a la reincorporación de los trabajadores afectados en sus correspondientes puestos de trabajo, condenando a la parte demandada a estar y pasar por la presente declaración.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría de esta Sala tiene abierta en el Banco Español de Crédito, cuenta **4545 0000 35 0017 12.** En el caso de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35.** Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.