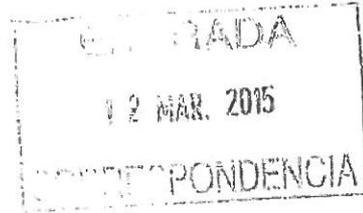
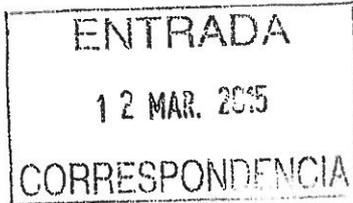




Juzgado Social 3 Sabadell  
Avda. Francesc Macià, 36-38  
Sabadell Barcelona



1/12



COMITE DE EMPRESA DE LA UPM RAFLATAC IBE  
C. Pintor Fortuny 17  
Polinyà 08213 Barcelona

Procedimiento: Despido 534/2014-D  
NIG : 08187 - 44 - 4 - 2014 - 8033186

Parte actora: ,

, y

Parte demandada: UPM RAFLATAC IBERICA S.A., FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA) y COMITE DE EMPRESA DE LA UPM RAFLATAC IBERICA S.A.

En Sabadell a veintiséis de febrero del año dos mil quince.

### SENTENCIA Nº 49/2015

Vistos por la Magistrada del Juzgado de lo Social número 3 de Sabadell, Ana C Salas Velasco los autos número 534/2014, seguidos a instancia de

y ,  
frente a UPM RAFLATAC IBÉRICA SA siendo parte MINISTERIO FISCAL y COMITÉ DE EMPRESA DE UPM RAFLATAC IBERICA SA y FONDO DE GARANTIA SALARIAL en materia de DESPIDO, se dicta la presente resolución en base a los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En este juzgado se admitió a trámite la demanda por la que se impugna el despido realizado en fecha 12.6.2014, en base a DESPIDO COLECTIVO que finalizó con Acuerdo, aprobado por Asamblea de trabajadores, en el que se incluyó a los actores como afectados por la extinción de contrato entendiéndose que por su condición de representantes sindicales tenían preferencia a permanecer en la empresa y su despido debía calificarse como nulo o subsidiariamente improcedente.

**SEGUNDO.-** En fecha de señalamiento de juicio oral compareció la parte actora y demandada según consta en Acta de conciliación suscrita ante

Secretario Judicial y no compareció Ministerio Fiscal ni FGS. Ante Secretario Judicial la parte actora manifestó su voluntad de desistir respecto a Comité de Empresa, sin que se manifestara oposición por las partes.

Previa dación de antecedentes, se inició el acto de juicio oral, y concedida la palabra a la parte actora ésta se afirmó y ratificó en su escrito de demanda y aclaró que el salario de los actores era de .-€ día para . . . y de . . . -€ día para (

Por la demandada se manifestó conformidad con las condiciones laborales que constan en demanda tras aclaración de salario efectuada y se opuso a la reclamación, según consta en grabación de juicio cuya copia obra en autos y se tiene por reproducida) destacando que se alegó haber dado cumplimiento a requisitos formales del art. 53 TRLET -se abonó indemnización a fecha de notificación- y que la decisión era ajustada a derecho, negando que los actores tuvieran reconocidas las garantías previstas en art. 10 LOLS y art. 68TRLET, por lo que no se ha incumplido la prioridad de permanencia prevista en art. 51 TRLET, pues tienen la condición de delegados sindicales en base al artículo 74 de Convenio Colectivo de Industria química en el que no se prevé dicha garantía, constando que los actores fueron seleccionados desde el inicio de trámite de despido colectivo al prestar servicios en una actividad de producción que ya no realiza la empresa, siendo despedidos 36 empleados con su misma categoría al dejar de producir en Polinyà.

Se recibió el juicio a prueba, practicándose las propuestas y admitidas. Todo ello según consta en grabación de juicio, así: por la demandada se propuso interrogatorio de los actores y documental por 37 documentos y por la parte actora se propuso interrogatorio de legal representante y documental por 9 y 8 documentos respectivamente y testifical de . . . (UGT) y . . . (CC00). Se admitió la prueba propuesta que fue practicada si bien la parte actora (defensa de . . . ) renunció a la declaración de testigo propuesto.

**TERCERO.-** Tras práctica de prueba las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando el juicio visto para sentencia, cumpliéndose los trámites procesales salvo los plazos, incluido el plazo para dictar sentencia, como consecuencia de la acumulación de asuntos de este Juzgado.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Los actores cuyos datos personales constan en encabezamiento de su demanda, han prestado servicios para la sociedad demandada con las siguientes circunstancias laborales:

\_\_\_\_\_ con antigüedad desde 3.4.1989, presta servicios en centro productivo de Polinyà, con categoría de grupo profesional 4, y tiene un salario de .-€ día, es afiliado a UGT y delegado sindical art. 74 Convenio Colectivo de Industria química.

\_\_\_\_\_ con antigüedad de 20.11.1989, presta servicios en centro productivo de Polinyà, con categoría de grupo profesional 4, y tiene salario de .-€ día, es afiliado a CCOO y delegado sindical art. 74 Convenio Colectivo de Industria química.

(Hecho no controvertido)

**SEGUNDO.-** En fecha 9.6.2014 se comunicó a los actores carta de extinción de contrato en base a causas objetivas, con efectos de 30.6.2014, al amparo



previsto en art. 51.1º TRLET, que obra en autos y se tiene por reproducida, y de la que se destacan los siguientes hechos:

En fecha 24.4.2014 se inició procedimiento de despido colectivo que finalizó con Acuerdo en fecha 21.5.2014, que a su vez fue ratificado por asamblea de trabajadores en fecha 22.5.2014, y finalmente suscrito el 23.5.2014.

Se concreta que las causas objetivas que justifican la medida colectiva son de naturaleza productiva y organizativa, dejando constancia de que los costes laborales de producción son superiores en la planta de Polinya a los que tiene la planta de Nowa Wies (Polonia) en un 34,2%.

Se comunica la implantación de la concentración de la actividad de laminación en la planta de Nowa Wies que permitirá mejorar la competitividad del Grupo, así como favorecer la continuidad de la actividad en España, puesto que UPM Raflatac Ibérica se transformará únicamente en una terminal pura de corte y distribución para los clientes del Grupo UPM Raflatac en España y en las demás regiones del Sur.

Como consecuencia de esta medida, tanto los puestos directamente ligados a la actividad de laminación como los de mano de obra indirecta se verán afectados de forma necesaria por el cese de la actividad de laminación en la planta de UPM Raflatac Ibérica en Polinya, viéndose la compañía en la necesidad de amortizar los mismos.

**Se justifica la extinción del contrato de trabajo de los actores, así:**

1) , por estar adscrito a la sección que se encarga de laminación y transformación o corte (acabado) en formato hoja, puesto que es la parte de la producción que se va a dejar de llevar a cabo, así se afirma que la posición de operario de Sala de colas de la sección de adhesivado que ha venido ocupando hasta la fecha, se encuentra entre aquellas afectadas de forma directa por la causa organizativa y productiva. El cese de las operaciones de laminación en planta de Polinyà hace que las tareas de formulación de las distintas colas y siliconas necesarias para la producción de material laminado autoadhesivo, ya no sean necesarias en el futuro. Todas las posiciones existentes en la sección de adhesivado desaparecerán a partir de 30 de junio de 2014.

Estas posiciones son, además de la suya de operario de sala de colas las siguientes: Supervisor de turno, jefe de equipo de máquina adhesivadora, operario de máquina adhesivadora, operario de laboratorio de producción de control de calidad, operario de repasadora, operario torero carretillero de materia prima y operario de planta depuradora. Todas estas posiciones serán amortizadas tras la implantación de la mediada.

En el momento de extinción se puso a disposición del actor Juan Antonio González de la Rubia la cantidad de **92.642,43.-€** de los que 88.276,82.-€ se abonaron en concepto de indemnización según Acuerdo alcanzado el 23.5.2014, a razón de .-€ brutos de salario día y una antigüedad de 3.4.1989, y 5.500.-€ en concepto de indemnización adicional pactada.

2) , por ocupar la posición de asistente de laboratorio I+D, afectado de forma directa por la causa organizativa y productiva, pues la totalidad del departamento de laboratorio I+D que hasta la fecha ha venido estando compuesto por el Responsable de I+D, así como la supervisora de laboratorio de I+D, junto con tres asistentes de laboratorio se ve afectada por la

medida. Por lo tanto, esas cinco posiciones desaparecerán una vez implantada la medida.

La desaparición del departamento de laboratorio I+D es consecuencia de la nueva realidad en que los proyectos de desarrollo de nuevos productos, que requiere el Negocio exige de la existencia de una planta de producción con operaciones de laminación. Al perder UPM Raflatac Ibérica SA esa naturaleza para pasar a ser una terminal de corte y distribución, la realización de pruebas en máquina adhesivadora que todo lanzamiento de un nuevo producto exige, deja de ser posible, así como los proyectos de materias primas sustitutivas, las actividades de gestión y envío de muestras para los distintos clientes y las pruebas de impresión; pues la centralización de las operaciones de laminación en Polonia hará que todas las tareas desarrolladas por Laboratorio de I+D pasen a ser ejecutadas desde las plantas de Wroclaw y Nowa Vies en Polonia..

En el momento de extinción se puso a disposición del actor Gabriel Catalán Miralles la cantidad de **86.539,85.-€**, de los que 82.113,47.-€ se abonan en concepto de indemnización según Acuerdo alcanzado el 23.5.2014, a razón de .-€ brutos de salario día y una antigüedad de 20.11.1989, y 5.500.-€ en concepto de indemnización adicional pactada.  
(Hecho no controvertido que se obtiene de los documentos aportados por las partes).

**TERCERO.-** Por escrito de 14 de abril de 2014 la empresa comunicó al presidente de comité de empresa y a los dos actores en calidad de delegados sindicales de sección sindical de UGT y de CCOO el inicio de procedimiento de despido colectivo con fecha de inicio el 24.4.2014.

En acta de reunión de 24.4.2014 consta que la plantilla en la empresa era de 155 empleados y se pretendía extinguir el contrato de trabajo de un total de 86 trabajadores, constando como negociadores en calidad de delegados sindicales los dos actores. Consta la entrega de listado de trabajadores afectados y la negativa de los RRTT a recibirla.

En acta de reunión de 30.4.2014, se tiene conocimiento de la inclusión de los actores en la lista de afectados por la extinción, manifestando la empresa que no ostentan las garantías establecidas en art. 10.3 LOLS y la parte social deja constancia de su discrepancia sobre la interpretación que realiza la empresa, si bien ambas partes acuerdan que asistan a las reuniones de periodo de consultas.

(Doc. nº 29 ramo de prueba parte demandada).

**CUARTO.-** En fecha 23.5.2014 empresa y representación social (comité de empresa) suscribieron Acuerdo para la aplicación del despido colectivo en la empresa UPM RAFLATAC IBÉRICA SA (centro de Polinyà) que obra en autos y se tiene por reproducido.

En Acuerdo 2º consta que se extinguirán 77 de los 86 contratos inicialmente propuestos y que la relación de trabajadores afectados por la extinción ha sido confeccionada por la empresa si bien ambas partes consideran que los criterios de afectación que se han seguido para la selección de trabajadores son adecuados, justificados y que se ajustan a las causas objetivas motivadoras del despido colectivo. Consta así mismo que como consecuencia de la incorporación de 2 trabajadores voluntarios al despido colectivo la empresa procedió a desafectar a dos empleados que había seleccionado inicialmente.

En punto 5 la parte social deja constancia de su disconformidad con la afectación de los delegados sindicales de UGT (Sr.

) y CCOO (Sr. ( ), ya que, como expuso en la reunión



celebrada el 30.4.2014 y en general a lo largo del periodo de consultas, considera que se les debe reconocer la prioridad de permanencia prevista en la LOLS. No obstante, se trata de una discrepancia jurídica que deberá ser solventada en sede judicial, en el caso de que dichos trabajadores interpongan demanda individual de impugnación de su despido.

(Documento adjunto a demanda y doc. nº 30 y 31 ramo de prueba parte demandada).

**QUINTO.-** Tras la extinción de contratos por despido colectivo continúan prestando servicios en la empresa un total de 22 trabajadores pertenecientes al grupo profesional GP4.

(Doc. nº 33 ramo de prueba parte demandada)

**SEXTO.-** J. [redacted] ha prestado servicios en diferentes puestos de trabajo: torero, cortatubos y en sección de repasado.

[redacted] prestó servicios como auxiliar de laboratorio de control de calidad (departamento de producción. Operaciones de servicios comunes) hasta hace aproximadamente tres años que pasó a ser auxiliar de laboratorio de I+D.

(hecho no controvertido que consta en demanda).

**SÉPTIMO.-** Consta comunicación al Departament de Treball de que en fecha 11.7.2011 se constituyó la sección sindical de Fiteqa-CCOO en la empresa, constando designado [redacted] como delegado sindical y la sección sindical de UGT en la que consta como delegado sindical.

(Doc. adjunto a demanda)

**OCTAVO.-** Resulta de aplicación el Convenio Colectivo general de la industria química, vigentes de 9.4.2013 a 31.12.2014. (Código Convenio 99004235011981) BOE 9.4.2013)

(Hecho no controvertido).

**NOVENO.-** Ante la comunicación de cese, la parte actora promovió acto de conciliación por DESPIDO ante el SMAC el 22.7.2014, cuyo acto tuvo lugar el día 28.8.2014 y que finalizó SIN AVENENCIA.

(certificación obrante en autos).

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos declarados probados lo están en base a la valoración conjunta de la prueba practicada en acto de juicio oral considerando la documental aportada por ambas partes, que se concreta en cada uno de los hechos que se consideran acreditados.

**SEGUNDO.-** El objeto del presente procedimiento es la impugnación de la extinción de la relación laboral de los actores en aplicación del Acuerdo suscrito en procedimiento de despido colectivo entre empresa y representantes de trabajadores el 23.5.2014, siendo el objeto de controversia la selección de los actores como trabajadores afectados por la extinción de contratos.

La parte actora entiende que el despido notificado a los actores, quienes tenían reconocida la condición de delegados sindicales al amparo del art. 74 de Convenio de Industria Química, debe ser declarado nulo por vulneración de

derechos fundamentales (art. 14 y 28 de la CE) y por no haber respetados la prioridad de permanencia que tienen los actores como representantes legales de los trabajadores (art. 51.5 TRLET) y subsidiariamente improcedente. Interpreta que el art. 74 del Convenio de aplicación reconoce igual derechos y garantías que el art. 10.3 LOLS para los delegados delegados sindicales en empresas de más de 150 trabajadores y menos de 250 trabajadores por lo que, en consecuencia, los actores tenían prioridad de permanencia en la empresa.

La empresa interpreta que la inclusión de los actores entre los afectados por la decisión extintiva es acorde a derecho, al entender que no les resulta de aplicación el art. 10.3 LOLS, ni en consecuencia el art. 68b) y 51.5 TRLET, pues no estamos ante el delegado sindical a quien la Ley Orgánica reconoce las garantías, sino ante una figura intermedia creada por Convenio Colectivo, por lo que debemos estar a la concreta regulación convencional sobre las facultades y obligaciones que se les asignan así como a los derechos y garantías que establece el Convenio. Y no constando reconocida expresamente en convenio la garantía de prioridad de permanencia en supuestos de despidos por causas objetivas, los dos trabajadores carecían del derecho de prioridad que postulan, constanding haber sido seleccionados al estar afectado su puesto de trabajo por la medida empresarial, y en consecuencia por la desaparición de las funciones que hasta la fecha habían realizado.

**TERCERO.-** Centrado el objeto de debate procede señalar que, según consta acreditado, la plantilla de la empresa es inferior a 250 y superior a 150 empleados por lo que las secciones sindicales que se constituyeron en el año 2011 y que han desarrollado su actividad en la empresa desde esa fecha, lo hicieron al amparo de la Norma Convencional, pues la empresa no reunía las condiciones establecidas en art. 10 LOLS al tener una plantilla inferior a 250 trabajadores.

Siendo así, parecería que la actividad desarrollada por la sección sindical en la empresa se habría realizado al amparo del art. 8 LOLS, pero lo cierto es que, en realidad, tanto la constitución de la sección sindical como la actividad de los delegados sindicales elegidos entre los afiliados a los sindicatos se ha desarrollado al amparo del Convenio Colectivo de Industria Química, cuyo capítulo XII regula desde el año 2007 una serie de Derecho sindicales, y en concreto, su artículo 74 establecía y establece en la actualidad, el derecho a constituir secciones sindicales en empresas de más de 150 y menos de 250 trabajadores, con una regulación específica, por lo que, tanto el sindicato UGT como CCOO constituyeron secciones sindicales al amparo del citado precepto, siendo elegidos como delegados sindicales y respectivamente, quienes han desarrollado su actividad sindical en la empresa desde esa fecha. en los términos previstos en la norma.

Resulta pacífico que, para resolver el presente supuesto debemos estar a la Norma Convencional de aplicación, al no estar ante un supuesto de art. 10.3 LOLS, por lo que los representantes sindicales que llevan a cabo su actividad en la empresa tendrán las funciones, obligaciones, derechos y garantías que se regulen por el Convenio.

Y es por ello que procede analizar los preceptos que reconocen el derecho a constituir secciones sindicales en las empresas del sector que tengan entre 150 y 249 trabajadores, es decir, el artículo 74 del Convenio vigente -dejando



constancia de que su redacción es coincidente con la del precepto mismo precepto en XV CC de la Industria Química (BOE 29.8.2007)-

El art. 74 dispone:

*Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 75 regirá lo siguiente:*

1. De **los Delegados Sindicales**: En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 150 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

**Los Delegados Sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las «horas sindicales» que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 77. Asimismo, éstos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente federación sindical.**

2. **Funciones de los Delegados Sindicales**: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. **Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.**

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los Delegados Sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

A la vista de la redacción del precepto, entiende quien suscribe que la interpretación que realiza la empresa se aparta no solo de la redacción literal del artículo sino de la finalidad que se desprende del mismo, pues de la propia redacción se desprende que a través del convenio se pretende reconocer la representación sindical en empresas de más de 150 trabajadores las mismas competencias que se recogen en art. 10 LOLS, así como el acceso a la información que deba ser facilitada al comité de empresa, es decir el derecho de información y consulta previstos en art 64 TRLET, por lo que cuando el punto 4 del precepto afirma que, -los delegados sindicales- "poseerán las mismas garantías y derecho reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc. a los comités de empresa", debe interpretarse en el sentido que dispone el art. 10.3 LOLS y en consecuencia, reconocer a los delegados sindicales, en su condición de representantes legales de los trabajadores, el derecho de prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de extinción de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en art. 51.5 TRLET.

**CUARTO.-** Resuelto lo anterior, la parte actora impugna la extinción notificada por la empresa solicitando la nulidad de la decisión empresarial por vulneración de derechos fundamentales, y por no respetar las prioridades de permanencia en la empresa alegando vulneración de art. 14 y 28 CE, y 51.5 TRLET.

Ciertamente del relato de hechos que consta acreditado, la representación social se opuso a la inclusión de los actores entre los afectados por la extinción contractual, al entender que resultaba de aplicación el art. 51.5 TRLET, y de la prueba aportada no se desprenden indicios de que la empresa tuviera como intención menoscabar o afectar a los actores como consecuencia de su actividad sindical en la empresa, ni tampoco se alegó ni acreditó que la decisión de la empresa tenía como objetivo acabar con la representación sindical en el empresa, sino que ya en la negociación de despido colectivo, ambas partes manifestaron su discrepancia en la interpretación de un precepto de convenio y el alcance de los derechos que se reconocen a los delegados sindicales por la norma, constando acreditado que:

- a) Los actores prestan servicios desde hace varios años en los departamentos y actividades que desaparecen como consecuencia de la decisión empresarial.
- b) En el listado de trabajadores afectados entregados en el inicio del trámite de despido colectivo los actores ya constaban incluidos en el personal afectado - con independencia de que los RRTT se negaran a conocer a los trabajadores seleccionados por la empresa-.
- c) Su afectación respondía al cumplimiento de criterios objetivos de selección aplicados por la empresa, que obtuvieron la conformidad de la representación social.



Ante la negociación del despido colectivo la representación social se opuso a la selección de los actores como trabajadores afectados por incumplimiento de garantía de permanencia en la empresa, sin alegar una posible discriminación por razones sindicales.

Es por ello que, valorando los hechos que constan acreditados, entendemos que procede desestimar la existencia de vulneración de derechos fundamentales.

Resta por analizar si la selección de los actores como trabajadores afectados por extinción colectiva vulnera la garantía de prioridad de permanencia en la empresa en supuesto de despido por causas objetivas, previsto en art. 51.5 TRLET.

Y en este sentido procede citar la doctrina que se contiene en sentencia de AN de 12 de junio de 2013 (procedimiento 143/2013) cuando señala *"El derecho de prioridad controvertido ha sido estudiado por la doctrina judicial, por todas STSJ Cataluña de 22-01-2013, rec. 6055/2012 , en la que vino a sostenerse lo siguiente: " La prioridad supone el reconocimiento de una preferencia de conservación del empleo en los supuestos de cese debido a las indicadas causas. Pero esas normas no determinan el ámbito al que esa garantía se extiende, pues las expresiones "en la empresa" o "en el centro de trabajo" no tienen esa significación. La garantía es, desde luego, relativa y así lo ha señalado la doctrina científica, destacando que la misma no puede actuar cuando desaparecen todos los puestos de trabajo, pues entonces no hay una alternativa de selección. Esta alternativa se produce cuando existen varios puestos de trabajo sobre los que se proyecta el efecto de la causa extintiva. La sentencia del TS (Sala IV) de 30 de noviembre de 2005 resuelve el problema indicando que "no hay ninguna regla que establezca que la garantía de la preferencia deba quedar limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva. Por el contrario, los preceptos legales citados señalan que la conservación del puesto de trabajo que resulta de la aplicación de la preferencia se extiende a la empresa o al centro de trabajo y éste será en principio el ámbito de afectación, aunque esta mención alternativa -empresa, centro de trabajo- juega como una referencia a la conexión entre la garantía y el ámbito de la representación del trabajador, de forma que si éste se extiende a la empresa dentro de ésta deberá operar la garantía, mientras que si se trata del centro de trabajo tendrá que limitarse a éste. Es cierto que esto obliga a que, por la lógica de la sustitución, pueda resultar afectado por la causa extintiva quien objetivamente no lo estaría en principio, pues si la empresa, para respetar la garantía tiene que emplear al representante en otra unidad productiva -otra estación de servicio en el caso decidido-, esto llevará normalmente consigo que un trabajador de esa unidad productiva pueda resultar excedente, si no hay vacante y su puesto de trabajo es asignado al representante. Pero ésta es un consecuencia de la efectividad de la garantía, que, en cuanto preferencia, se traduce siempre en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito en que opera la garantía, con independencia de que éste pueda ser más o menos extenso. Por otra parte, si no fuera así las posibilidades de eludir la garantía mediante el ejercicio por parte del empresario de sus facultades en orden a la movilidad supondrían un riesgo muy alto para la efectividad de aquella garantía". Por su parte la sentencia de esta Sala de 21 de julio de 2009 señala que la prioridad de permanencia en la empresa a favor de los representantes de los trabajadores en el caso de despido objetivo que consagran los artículos 51.9 , 52 c ) y 68 b) del Estatuto de los Trabajadores EDL1995/13475 tiene, por otra parte, como señala la de esta misma Sala de 22 de abril de 2008 (, 178687), "un carácter instrumental de garantía del desempeño de sus funciones representativas, como manifestación del derecho*

*fundamental de libertad sindical que reconoce el artículo 28 de la Constitución EDL1978/3879 pues es a través de los órganos de representación como fundamentalmente se ejerce aquel derecho. La garantía prevista en el Estatuto de los Trabajadores EDL1995/13475 supone un medio de protección del representante de los trabajadores frente a decisiones empresariales adoptadas con ánimo discriminatorio, al tiempo que se evita que el órgano de representación sufra restricciones en su composición. Ahora bien (como se encarga de precisar el pronunciamiento citado) la garantía sindical que se traduce en la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores no exige para su efectividad que se considere como un derecho de permanencia en el puesto de trabajo esgrimible con carácter absoluto frente a todos los demás trabajadores de cualquier grupo o categoría"; por lo que "entenderla vinculada a la idoneidad del trabajador en relación con las características del puesto de trabajo resulta una exigencia razonable de organización de la empresa que no restringe el núcleo esencial del derecho de prioridad, que es relativo por su propia esencia...". De tal manera que "ese derecho de permanencia se produce cuando los puestos que subsisten son equivalentes (por lo que) el derecho de prioridad que tiende a su salvaguarda pueda ejercerse cuando es posible hacerlo efectivo acudiendo a la movilidad de puestos de trabajo, siempre que exista idoneidad del titular del derecho de prioridad de permanencia para obtener una ocupación efectiva mediante el ejercicio de las funciones correspondientes...". Se hace, así, preciso que "exista otro puesto de trabajo funcionalmente equivalente al afectado y por tanto intercambiable" ( STSJ de Valencia de 11 de febrero de 2009 (AS 2009 , 1435)). En la de 22 de abril de 2008 hemos sostenido que, "dicha preferencia no sólo puede estimarse concurrente, como sostiene la demandante, cuando concurren trabajadores de la misma categoría o grupo profesional.*

Poniendo en relación la doctrina que se reproduce con el supuesto de hecho objeto de análisis, debemos señalar que consta acreditado que los actores tienen categoría GP4 y que además están capacitados para desarrollar puestos de trabajo de su categoría profesional en otros departamentos y consta acreditado que si bien se extinguió el contrato de 36 trabajadores con categoría GP4, lo cierto es que en la actualidad continúan prestando servicios en el centro de trabajo un total de 22 empleados que ostentan la misma categoría que los actores -GP4-

Ante estos hechos, solo podemos concluir afirmando que la empresa incumplió la obligación que le viene impuesta por el art. 51.5 TRLET y en consecuencia, procede la estimación parcial de la demanda y, de conformidad con el art. 124.13.4º LRJS procede declarar la nulidad del despido y en aplicación de art. 123.3 LRJS procederá la readmisión de los actores, quienes habrán de reintegrar la indemnización percibida una vez sea firme la sentencia.

**SEXTO.-** Contra la presente resolución cabe interponer recurso en base a lo establecido en el art. 191 de LRJS.

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

### FALLO

Que teniendo por desistida a la parte actora de su demanda frente a Comité de



empresa UPM RAFLATAC IBERICA, SA DEBO ESTIMAR PARCIALMENTE la demanda interpuesta por

y frente a UPM RAFLATAC IBERICA SA y DECLARO LA NULIDAD de la decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo de los actores en fecha 30.6.2014 quienes habrán de reintegrar la indemnización percibida de 92.642,43.-€ por y de 86.539,85.-€ por una vez sea firme la sentencia. Condenando a la empresa a estar y pasar por los efectos de esta declaración y a reponer a los actores en un puesto de trabajo de su categoría profesional GP4, con abono de los salarios dejados de percibir desde el día siguiente al despido hasta su readmisión.

Se absuelve a Fondo de Garantía Salarial sin perjuicio de las responsabilidades previstas en art. 33 TRLET para el supuesto de insolvencia de la empresa.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en BANCO SANTANDER, a nombre de éste Juzgado, con el nº 2767-0000-65-0534-14 o presente aval solidario de entidad financiera por el mismo importe, y haber depositado, además, la cantidad de 300€ en la misma cuenta bancaria, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

Así por esta sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Magistrada-Jueza que la dictó, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la ley de Procedimiento Laboral. Doy fe.