



Roj: **STS 3653/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3653**

Id Cendoj: **28079149912021100074**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **29/09/2021**

Nº de Recurso: **80/2021**

Nº de Resolución: **951/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **ATSJ, Sala de lo Social, Navarra, 17-02-2021 (rec. 31/2021),
STS 3653/2021**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 951/2021

Fecha de sentencia: 29/09/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 80/2021

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 22/09/2021

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Procedencia: T.S.J.NAVARRA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: TDE

Nota:

CASACION núm.: 80/2021

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 951/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa María Virolés Piñol



D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 29 de septiembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. José Gómez Castell, en nombre y representación del Sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra, contra auto de 17 de febrero de 2021, dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el procedimiento núm. 31/2021, que desestimó el recurso de reposición interpuesto frente al auto de 4 de febrero de 2021 de inadmisión de la demanda sobre despido colectivo seguida a instancia de Unión General de Trabajadores contra Promociones Ariquemés SL, Calero Guillen Abogados y el Fondo de Garantía Salarial.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Unión General de Trabajadores de Navarra, se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declarase: "la nulidad del despido colectivo o, subsidiariamente, su no justificación, condenando a los demandados a estar y pasar por la anterior declaración así como el derecho de los trabajadores afectados a tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la LRJS".

SEGUNDO.- En fecha 4 de febrero de 2021, se dictó auto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en la que consta el siguiente fallo: "La Sala acuerda, La INADMISIÓN de la demanda sobre impugnación de despido colectivo promovida por el sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES frente a PROMOCIONES ARIQUEMES SL, CALERO GUILLÉN ABOGADOS, en su condición de Administradores Concursales de la anterior, y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, POR FALTA DE COMPETENCIA Y LEGITIMACIÓN ACTIVA del sindicato demandante".

TERCERO.- Recurrido en reposición dicho auto por la parte actora, fue desestimado por la referida Sala de lo Social mediante auto de 17 de febrero de 2021, en cuya parte dispositiva se acuerda:

"Desestimar el recurso de reposición interpuesto por UGT frente al Auto de esta Sala de 4 de febrero de 2021 que acordó la inadmisión de la demanda sobre impugnación de despido colectivo promovida por el Sindicato recurrente frente a Promociones Ariquemés SL, Calero Guillen Abogados en su condición de Administradores de la anterior, y el Fondo de Garantía Salarial por falta de competencia y legitimación activa del sindicato demandante".

CUARTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal del Sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- No habiéndose personado la parte recurrida, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso formalizado, debía ser desestimado, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo en Pleno, el día 22 de septiembre de 2021, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Navarra, ha dictado auto el 4 de febrero de 2021, en el proceso de despido colectivo seguido bajo el número 31/2021, en el que acuerda la inadmisión de la demanda por falta de competencia y legitimación activa. Dicho auto fue recurrido en



reposición por la parte actora que fue desestimado por la referida Sala de lo Social, mediante auto de 17 de febrero de 2021.

Frente a esa última resolución judicial se ha interpuesto por la parte actora recurso de casación en el que, como primer motivo y al amparo del apartado b) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) se denuncia la infracción del art. 7ª y 124 de la citada Ley procesal, en relación con el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y art. 1.1 párrafo 2ª de la Directiva 98/59/CE.

Según la parte recurrente, y reiterando lo que ya argumentó ante la Sala, en su escrito de recurso de reposición, la competencia para conocer de la demanda es de la Sala de instancia en tanto que no todos los contratos extinguidos por el cese total de la actividad fueron para obra o servicio, al existir, al menos, cinco contratos indefinidos extinguidos, no siendo intención de la parte actora la de computar contratos temporales que debieran ser calificados de fraudulentos. Esto es, aunque la mera existencia de contratos para obra o servicio determinado no permita prejuzgar su inadecuación tampoco es causa para rechazar la competencia objetiva, siendo en cualquier caso extinciones ajenas a la voluntad del trabajador, tal y como ya indicaba la STS de 24 de enero de 2020, rec. 148/2019. En definitiva, entiende que, salvo las extinciones por voluntad del trabajador, el resto deben ser computadas, salvo los supuestos expresamente excluidos como las causas inherentes a la persona del trabajador o contratos temporales regulares, dentro de los que, a su juicio, no deben incluirse de manera automática, los de obra o servicio, invocando la STS de 4 de abril de 2019, rec. 165/2018

La parte recurrida no se ha personado ante esta Sala, no siendo posible abrir la fase de impugnación.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que el recurso debe ser rechazado y, en relación con este motivo, la desestimación viene amparada en que, como bien señala la resolución judicial recurrida, no es posible en el proceso de despido colectivo alcanzar los umbrales mediante una previa valoración del fraude de ley en los contratos temporales extinguidos, cuando en la demanda no se ofrecen mayores datos.

2. A la hora de resolver este motivo debemos recordar el contenido de la demanda, en la que se indica que la empresa ocupa entre 20 y 30 trabajadores vinculados a la empresa con contratos indefinidos o temporales. y el despido colectivo afecta, al menos, a 23 de ellos. En el hecho cuarto refiere que el despido colectivo se ha hecho efectivo mediante distintos despidos individuales en los que, desde el mes de octubre de 2020, se han aducido falsos motivos disciplinarios o supuestas finalizaciones de obra o, en otros, sin causa alguna. En el hecho quinto, refiere que la empresa ha adoptado esas decisiones sin periodo de consultas, señalando en el hecho séptimo, que la empresa ha cesado absolutamente en su actividad.

El auto dictado por la Sala de instancia, de 4 de febrero de 2021, apreció la falta de competencia objetiva con cita de las SSTS de 22 de noviembre de 2018 y 9 de enero de 2019, entendiéndose que no procede la acción de despido colectivo cuando ella precisa de un examen de las concretas circunstancias de los contratos temporales extinguidos y a los que se le pretende calificar de fraudulentos y, por ende, computar a efectos de los umbrales necesarios para aplicar el art. 51 del ET. Y en el caso que se articula en la demanda, según dicha Sala, la determinación de que existe un despido colectivo exige tomar en consideración las llevadas a cabo en el periodo de 90 días por causas no inherentes a la persona del trabajador, entre las que se quieren incluir las extinciones de contratos temporales que debieron calificarse de indefinidos o en los que no concurrían la causa de extinción que invocaba la empresa. En definitiva y atendiendo a las SSTS de 13 de julio de 2017 y 4 de abril de 2019, concluye en que el cauce del art. 124 de la LRJS no es adecuado cuando se pretende obtener la nulidad de un despido colectivo con base en la ilegalidad de contratos temporales que la empresa ha extinguido al amparo del art. 49.1 c) del ET.

El posterior auto de la misma Sala, de 17 de febrero de 2021, que desestima la reposición del anterior, reitera lo argumentando manteniendo que para determinar si se sobrepasa el umbral numérico del art. 51.1 del ET, el órgano judicial no puede entrar a examinar si los contratos de trabajo afectados eran o no fraudulentos, pues ello sería una cuestión previa de la que dependería la existencia del despido colectivo o de hecho, debiendo ser los trabajadores individualmente afectados los que deberán acudir a la vía judicial, arts. 103 a 113 y 120 a 123 de la LRJS, en donde pueden obtener la nulidad de la extinción operada por el empresario.

3. El art. 49.1 c) del ET establece que "El contrato de trabajo se extinguirác) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato".

El art. 51.1 del ET dispone que " 1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.



b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

[...]

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto".

4. La interpretación que esta Sala ha dado al contenido de los preceptos que aquí hemos traído, en lo que al cómputo de extinciones que deben llevar a la existencia de un despido colectivo, ya se recogía en la SSTs de 3 de julio de 2012, rcud 1657/2011 y 1744/2011, que, resolviendo un despido plural, indicó que las extinciones de contratos para obra o servicio determinado producidas por iniciativa del empleador, con amparo en el art. 49.1 c) del ET, no computaban salvo que se acreditase que la obra, que afectaba a 51 trabajadores cuyos contratos se había extinguido por igual causa -sobre una plantilla de 137 trabajadores-, no había finalizado, lo que en aquel caso quedó acreditado y, por ello y otras circunstancias que aquí son irrelevantes, calificó el despido nulo, al no haberse adoptado en el marco de un despido colectivo. En ella, además, ya se hacía referencia a la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, diciendo que la regulación de nuestro derecho interno se ajustaba a la misma en lo relativo al tratamiento de la extinción de contratos por causas no inherentes a la persona del trabajador y los celebrados por una duración o para una tarea determinada, tal y como, también, subrayó la STS de 8 de julio de 2012, rcud 2341/2011, dictada en un supuesto similar a aquellos, de despido plural, en la que se analizó el carácter indefinido de la relación laboral de los demandantes, obtenido del fraude de ley en su contrato para obra, junto a los elementos cuantitativos en el número de extinciones y la existencia de un sustrato objetivo -económico, productivo y organizativo- de las extinciones operadas. Y, en lo que ahora interesa, esta última sentencia subrayó que " Pese a que parece resultar obvia la consideración, en todo caso ha de destacarse la inaplicabilidad en el referido cómputo - para el caso de autos- de la excepción establecida para los contratos temporales contratados para obra o servicio cumplidos o finalizados a término [arts. 51.1 ET y 1.5 Directiva 98/59], pues está claro que entre ellos no pueden comprenderse los que tan sólo ostenten esa temporalidad con carácter formal -en el contrato- y que por fraudulentos han de considerarse determinantes de relación laboral indefinida. Como tampoco lo estarían -comprendidos en la excepción- aquellos en los que la finalización de la obra o servicio no estuviese acreditada y únicamente fuese formal justificación del cese".

En la sentencia de 25 de noviembre de 2013, rec. 52/2013, dictada en un proceso de despido colectivo, y otras posteriores, en relación con el cómputo de determinadas extinciones y más concretamente, las producidas por despido disciplinario, también señaló que, aunque ese despido esté vinculado a la conducta del trabajador, si resulta que se ha declarado improcedente, por acuerdo entre las partes o resolución judicial- y el contrato, pese a ello, se extingue, esta extinción debe ser computada a efectos del despido colectivo.

Es en la STS de 22 de diciembre de 2016, rec. 10/2016, en la que se articulaba un despido colectivo, en donde hay ya un pronunciamiento sobre una cuestión similar a la que aquí ha traído la parte actora. Así es, la Sala indicaba entonces que "El esquema que sigue la parte actora pasa por considerar que, ante la suma de extinciones de contratos temporales que, a su entender, habían de considerarse celebrados en fraude de ley, la parte empleadora debió de haber acudido al trámite del despido colectivo y, no habiéndolo hecho, debería declararse la nulidad de todas las extinciones", diciendo esta Sala que esa premisa requería de su acreditación previa lo que allí no acontecía al no constar declarado el carácter fraudulento de los contratos temporales, ya que "para poder computar las extinciones de los contratos de trabajo de los afectados, resultaba necesario que aquéllas no solamente obedecieran a una causa no inherente a su persona - cuestión aquí no suscitada- sino que no estuvieran incluidas en el supuesto del art. 49.1 c) ET. Esto es, las extinciones debidas a la expiración del tiempo convenido o a la realización de la obra o servicio objeto del contrato no se computan a efectos de los parámetros de delimitación del despido colectivo".



La STS de 13 de julio de 2017, rec. 25/2017, reitera dicho criterio al decir que "La recurrente parte de la premisa, que no está confirmada con carácter previo, de que los contratos temporales y su extinción son fraudulentos, pero tales cuestiones deben ser despejadas, como dice la sentencia, en la impugnación judicial de dichas extinciones. [...] Con arreglo a nuestra norma nacional, en efecto, para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta cualesquiera producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), precepto referido a la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. El DC sí debe incluir a los contratos indefinidos o a los temporales que no finalicen como consecuencia de la misma causa que la invocada en él".

La STS de 22 de noviembre de 2018, rec. 67/2018 recuerda la anterior doctrina e insiste en que, aunque el despido colectivo puede producirse al margen de que la empresa utilice el procedimiento del art. 51 ET (despido colectivo irregular) o que, incluso, se oculte su carácter colectivo (despido colectivo de hecho), tanto en un caso como en el otro, la decisión empresarial puede ser impugnada

por la vía del art. 124 LRJS (STS/4ª/Pleno de 25 noviembre 2013 -rec. 52/2013- y 21 julio 2015 -rec. 370/2014-), si bien dado que en aquel caso la demanda se construyó sobre unas afirmaciones de carácter jurídico -el fraude de ley en la contratación y la inexistencia de justificación de la terminación de los contratos- que necesariamente individualiza la situación de los trabajadores, ello hacia necesarios unos pronunciamientos previos que no pueden ser incluidos en el objeto del proceso regulado en el precitado art. 124 LRJS. Y concluye diciendo que " si no cabe la acción del art. 124 LRJS, no se da tampoco la competencia que el art. 7. a) párrafo segundo atribuye a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia para conocer en única instancia de los procesos de despido colectivo del art. 124 de dicha norma adjetiva, lo que a su vez supone que los representantes unitarios de los trabajadores carecen de acción y legitimación activa para interponer la demanda colectiva bajo esos presupuestos".

La doctrina de esta Sala recogida en la STS de 24 de enero de 2020, rec. 148/2019, también se ha pronunciado sobre si el proceso de despido colectivo es adecuado para examinar la irregularidad o no de las extinciones de contratos temporales, en ese caso desde la cuestión procesal de inadecuación de procedimiento que fue la que apreció la sentencia de instancia allí recurrida.

5. La Sala de instancia ha declarado la falta de competencia en el entendimiento de que si no cabe la acción del art. 124 de la LRJS, no ostenta competencia para conocer de la demanda, a tenor del mandato del art. 7 a) párrafo segundo de la LRJS. Esto es, ha seguido el criterio adoptado por esta Sala partiendo de una premisa que aquí no se ha alterado, cual es la de que el despido colectivo por el que se actúa están configurado sobre la base de computar contratos para obra o servicio que fueron extinguidos por causa legal o despidos disciplinarios sobre los que no consta ni acuerdo o declaración judicial de improcedencia.

El escrito de interposición del recurso refiere una serie de consideraciones para combatir el pronunciamiento recurrido que no pueden ser atendidas ni provocar la casación que se pretende.

Se alega por el recurrente que no todos los contratos extinguidos fueron temporales ya que al menos existen cinco contratos indefinidos. Este argumento, que ya rechazó la Sala de instancia, no sirve para justificar la existencia de un despido colectivo por cese total de la actividad de la empresa y fundado en las causas objetivas que refiere el art. 51 del ET, al no concurrir los elementos que permiten su aplicación (tal y como señaló ya la STS de 13 de junio de 2017, rec. 196/2016, " Dicho esto, esa norma más favorable ha de interpretarse en el sentido propio de sus palabras, de manera que no cabe en absoluto extrapolar aquí el concepto comunitario de "centro de trabajo" donde el art. 51 ET establece la excepción numérica para "la empresa", y además no cualquier empresa, sino aquella que prescinda de la totalidad de su plantilla, siempre y cuando las extinciones sean superiores a cinco, y cuando el despido determine el cese completo de la actividad empresarial, situación que de manera obvia en absoluto es la que abordamos y resolvemos en el presente caso". Esto es, esos contratos por sí solos no permitirían entender que existe despido colectivo.

Tampoco la existencia de extinciones operadas por la vía de despidos disciplinarios, sin declaración de improcedencia, pueden computarse para obtener los umbrales del art. 51 del ET, tal y como ha resuelto esta Sala, no pudiendo resolverse en el proceso de despido colectivo aquella calificación jurídica que afecta a una causa de extinción del contrato inherente a la persona del trabajador.

En definitiva, debemos rechazar, al igual que ha hecho la Sala de instancia con base en nuestra doctrina, que el proceso de despido colectivo comprenda como cuestión de fondo la validez o no de los contratos para obra o servicio determinado que se hayan extinguido y en caso de no ser esa la declaración que la sentencia que en él se dicte sea la de desestimación de la demanda, como pretende la parte recurrente. Y a tal efecto no sirve la doctrina de la sentencia de esta Sala que se cita por en el escrito de interposición del recurso, de 24 de enero de 2020. En ella no se viene a señalar lo que dice la recurrente sino que, como ya se ha recogido



anteriormente, allí se estaba cuestionando si un convenio colectivo podía eludir los procedimientos legalmente establecidos para las extinciones a las que se refiere el art. 51 y 52 c) del ET. La Sala concluyó en que como los contratos temporales fueron extinguidos por causas productivas y económicas ello hacía exigible seguir aquellos procedimientos legales, lo que conllevaba que el cómputo de dichas extinciones era adecuado para calificar el despido como colectivo. Esto no es lo que acontece en el caso que ha resuelto el auto recurrido ya que los contratos para obra o servicio no se han extinguido por causas objetivas sino por finalización de la obra y lo que la parte cuestiona es el fraude de ley de los mismos.

Tampoco la sentencia que cita la recurrente, de esta Sala de 4 de abril de 2019, rec. 165/2018, apoya el criterio que aquella propone. En dicha sentencia se viene nuevamente a resolver la misma cuestión que la recogida en la sentencia antes citada, de 24 de enero de 2020.

Y, desde luego, que lo que esta Sala ha resuelto no contradice la normativa comunitaria, tal y como ya se ha dicho en resoluciones anteriores, en las que se ha razonado claramente sobre la adecuación de la exclusión que hace el art. 51.1 del ET de las extinciones amparadas en el art. 49.1 c) del citado texto legal. Es más y para apoyar esa exclusión podemos recordar la STJUE de 11 de abril de 2019, Asunto Cobra, en la que se cuestionaba si un mismo hecho, como sería el cese de actividad por finalización de la contrata, que afecta tanto a trabajadores indefinidos como a temporales -contratados para la obra o servicios objeto de la contrata- que han visto extinguidos sus contratos de trabajo, bien por un despido colectivo -los indefinidos-, bien con base en el art. 49.1 c) del ET -los temporales-, con las consecuencias legales establecidas para un caso y otro, supondría un trato discriminatorio para estos últimos -allí analizado a los efectos indemnizatorios-, el citado Tribunal ha rechazado que ello sea discriminatorio (en igual sentido ya se pronunció esta Sala en la sentencia de 9 de enero de 2019, rec. 108/2018), citada en el auto recurrido), lo que apoyaría que esas extinciones temporales así adoptadas, sin otro distinto efecto legal consecuencia de alguna irregularidad o fraude declarado, no sean incluidas en un despido colectivo. Y aunque ahora la parte recurrente manifiesta que no pretende que se incluyan esas extinciones legalmente operadas sino que, a su entender, esa decisión de exclusión debe ser tomada dentro del proceso de despido colectivo, al resolver la cuestión de fondo y en un análisis que debe realizar el órgano judicial de instancia, ello no es posible por las razones ya expuestas, ya que, repetimos, ese debate es ajeno al proceso de despido colectivo y propio de la impugnación individual o plural de los despidos, en la que los propios trabajadores, individualmente considerados, podrán hacer valer ese fraude de ley cuya consecuencia sería la nulidad del despido por no haberse adoptado en el marco de uno colectivo.

SEGUNDO.- En el segundo motivo, con amparo en el apartado e) del art. 207 de la LRJS, en relación con la falta de legitimación activa de UGT, invocando la infracción de los arts. 24.1 y 28.1 de la Constitución Española (CE), en relación con los arts. 124.1, 17.2 y 81 de la LRJS y arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y STS 463/2018, de 17 de enero.

Pues bien, en relación con este motivo que está dirigido a combatir la falta de legitimación activa que se ha argumentado por la Sala de instancia, debemos recordar que el art. 5 de la LRJS, regula la apreciación de oficio de la falta de jurisdicción o competencia que, al tener que ser apreciada tan pronto como así lo advierte el órgano judicial, según dispone el art. 81.1 de la LRJS y 48 de la LEC, lo es con carácter preferente a cualquier otra cuestión que pueda concurrir, como sería la relativa a la legitimación de las partes, aunque también pueda apreciarse de oficio (art. 9 de la LEC).

Y ello es así porque cualquier otra cuestión procesal que pudiera concurrir devendría en irrelevante por cuanto que sin competencia no es posible examinar el resto de circunstancias que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, tal y como se obtiene del art. 416 y 417 de la LEC.

En consecuencia, la Sala de instancia se pronunció sobre una excepción que no era posible adoptar si ya había apreciado su falta de competencia objetiva, lo que significa que tampoco ahora sea posible, ni necesario, examinar el motivo que se formula, aunque en él se quiera dejar sin efecto la declaración de falta de legitimación activa que declararon las resoluciones judiciales afectadas en este recurso cuando resulta que aquí estamos confirmando la falta de competencia objetiva de la Sala de instancia.

TERCERO.- Por lo expuesto y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso y confirmar la resolución judicial recurrida, en el extremo relativo a la falta de competencia objetiva que aprecia, sin imposición de costas, a tenor de lo dispuesto en el art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. José Gómez Castell, en nombre y representación del sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra.



2º.- Confirmar el auto de fecha 17 de febrero de 2021, dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el procedimiento núm. 31/2021, seguido a instancia de Unión General de Trabajadores contra Promociones Ariquemes SL. Calero Guillén Abogados y Fondo de Garantía Salarial, en lo relativo a la falta de competencia objetiva que en él se aprecia.

3º.- Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ