



Roj: **SAN 4597/2016 - ECLI:ES:AN:2016:4597**

Id Cendoj: **28079240012016100184**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/12/2016**

Nº de Recurso: **302/2016**

Nº de Resolución: **191/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4597/2016,**
STS 3681/2017

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00191/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria/o D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 191/2016

Fecha de Juicio: 13/12/2016

Fecha Sentencia: 19/12/2016

Tipo y núm. Procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000302 /2016

Materia: DESPIDO COLECTIVO

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CREDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT)

Demandado/s: UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), KONECTA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y TECNOLOGICOS SL, COMISIONES OBRERAS FEDERACION DE SERVICIOS (CCOO)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: La SSAN desestima la demanda deducida por CGT en la que impugnaba como despido colectivo de hecho las extinciones contractuales llevadas a cabo por la empresa demandada entre el 1 de abril y el 31 de octubre de 2.016. Se desestima la excepción de falta de legitimación activa del sindicato actor pues cuenta con representantes unitarios y sindicales en uno de los centros afectados, así como con la sección de ámbito empresarial. Se estima parcialmente la caducidad de la acción puesto que deduciéndose la demanda el 27-10-2.016 no pueden ser examinados los ceses acaecidos antes del nonagésimo día anterior al 28-9-2.016. Se rechaza finalmente la demanda puesto que con posterioridad al 29 de junio de 2016 únicamente se han producido 12 extinciones contractuales que el sindicato actor reputa como computables.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-



GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2016 0000326

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000302 /2016

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000302/2016

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 191/16

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D.RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a diecinueve de diciembre de dos mil dieciséis.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000302 /2016 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CREDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT)(Letrada M^a Ángeles Morcillo Garmendia), contra UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)(Letrado Roberto Manzano Del Pino), KONECTA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y TECNOLOGICOS SL (Letrado Guillermo García Nerin),COMISIONES OBRERAS FEDERACION DE SERVICIOS (CCOO)(Letrada Sonia De Pablo Portillo) sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 27 de octubre de 2016 se presentó demanda en nombre y representación de FESIBAC-CGT sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 302/2.016.

Segundo .- Por Decreto de 10 de noviembre de 2016 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 13 de diciembre de 2016.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

- La letrado de del sindicato actor se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de los despidos realizados por la demandada entre el 1 de abril de 2016 y el 30 de octubre de 2016, condenando a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento.

Alegó que la empresa demandada omitiendo proporcionar cualquier información al respecto al sindicato actor, así como a los Representantes legales de los trabajadores desde al menos el mes de agosto de 2015 viene realizando despidos objetivos y extinciones computables a efectos de despido colectivo, incurriendo en el supuesto de fraude previsto en el último párrafo del art. 51 del E.T , por lo que procede reputar todos ellos nulos; igualmente adujo que se habían interpuesto diversas denuncias ante la Inspección de trabajo, y que existía un informe elaborado por la Sección sindical de Madrid en el que se hacía constar que se habían sobrepasado los umbrales previstos en el art. 51.1 E.T .

- A dicha petición se adhirieron los letrados de UGT y CCOO.

- Por el letrado de la empresa se solicitó el dictado de una sentencia desestimatoria de la demanda, oponiendo con carácter procesal las excepciones de falta de legitimación activa del sindicato actor, por carecer de



implantación suficiente en la empresa, pues únicamente cuenta con representación unitaria en el Comité de Empresa de Madrid, así como la de caducidad, respecto de aquellas extinciones previas al periodo de 3 meses anterior al 28 de septiembre de 2.016 por cuanto que la demanda se interpuso el día 27 de octubre de 2.016.

En cuanto al fondo se alegó que no se había superado el umbral de 30 extinciones objetivas por una misma causa en un periodo de tres meses, que las extinciones basadas en despido disciplinario no resultaban computables ya que ninguna de ellas había sido reconocida como improcedente, no resultando computable al efecto la rescisión con fundamento en el art. 41.1 dada la nimiedad de la modificación operada, que las extinciones de contratos temporales resultaron todas ellas conformes a derecho.

Contestada que fue la excepción se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes, tras valorar la prueba practicada, elevaron a definitivas su conclusiones.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS: -CGT constituyó sección sindical en Madrid que tiene delegados sindicales y posteriormente sección estatal sin delegados sindicales. -CC.OO y UGT no tienen representación unitaria en todos los centros de trabajo. -La empresa ha dado información de los despidos a los Comités de empresa.- De 1-4-16 a 31-10-16 se producen 14 extinciones por fin de obra o servicio, 1 por conclusión del plazo, 9 extinciones de contratos de interinidad. -Uno de los despidos disciplinarios producido el 3-6-16 se admitió su improcedencia el 10-10-16.

HECHOS CONFORMES: -La empresa tiene centros de trabajo en Barcelona, Sevilla, Madrid y Las Palmas. -CGT sólo tiene representación unitaria en Madrid.-La empresa ha dado información de los despidos a la sección sindical de CGT respecto de los despidos de Madrid. -De 1-4-16 a 30-6-16 la empresa admite 22 bajas voluntarias, 3 despidos disciplinarios, uno no impugnado, 2 pendientes de juicio, 28 despidos objetivos, 2 excedencias por cuidado de hijo, 14 fin de obra, 7 fin contrato interinidad. -De 1-4-16 a 31-10-16 se han producido 1 baja que supero IT, 34 bajas voluntarias por decisión de los trabajadores o mutuo acuerdo, 7 despidos disciplinarios, 4 no impugnados, 3 pendientes de juicio.-De 1-4-16 a 31-10-16 se han producido 4 excedencias por cuidado de hijo, 2 de ellas ya se han incorporado. -De 1-4-16 a 31-10-16 se produce una extinción por modificación sustancial.-El número de trabajadores de la empresa es de 700.

Quinto .- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Konecta SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y TECNOLÓGICOS S.L- en adelante Konecta SAT cuenta con un número aproximado de 700 trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo de las provincias de Madrid, Barcelona, Sevilla, Madrid y Las Palmas. A dichas relaciones laborales les resultan de aplicación los Convenios Colectivos provinciales de Oficinas y Despachos.- conforme-

SEGUNDO.- FESIBAC- CGT cuenta con representantes unitarios en el centro de trabajo de Madrid, donde tiene constituida una sección sindical representada por un Delegado Sindical, cuenta igualmente con una Sección de ámbito empresarial, si bien no ha designado Delegado sindical.- conforme en cuanto a lo referente al centro de Madrid y la existencia de la Sección estatal se deduce de las denuncias presentadas ante la ITSS y de las testificales, tanto la de la actora, como la de la demandada.-

TERCERO.- La empresa demandada ha procedido en el periodo de referencia de 1-4-2.016 a 30-9-2.016 a cursar baja respecto del siguiente número de trabajadores:

APELLIDOS NOMBRE FIN NOMBRE MOTIVO FIN

Aureliano 03/04/2016 BAJA VOLUNTARIA(CAMBIO SOCIEDAD)

Benita 03/04/2016 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

Epifanio 03/04/2016 FIN INTERINIDAD

Gloria 04/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)

Pilar 04/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)

Eva María 07/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)



Lázaro 08/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Romualdo 08/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Epifanio 10/04/2016 FIN INTERINIDAD
Luis Carlos 10/04/2016 FIN INTERINIDAD
Felisa 17/04/2016 FIN INTERINIDAD
Epifanio 17/04/2016 FIN INTERINIDAD
Luis Carlos 20/04/2016 FIN INTERINIDAD
Palmira 22/04/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO
Baldomero 22/04/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO
María Purificación 22/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Elena 24/04/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Marcelina 24/04/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Felix 24/04/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Virginia 24/04/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Cecilia 24/04/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Josefa 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Matías 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Silvio 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Tarsila 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Brigida 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Herminia 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Camilo 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Sacramento 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Carmela 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Horacio 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Leonor 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Sonsoles 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Blanca 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Raúl 24/04/2016 FIN CONTRATO FINALIZACION OBRA
Julieta 29/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Sonia 29/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Luis Pedro 29/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Covadonga 29/04/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Mariana 05/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Marí Jose 12/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Encarnacion 13/05/2016 BAJA VOLUNTARIA
Mónica 13/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Adelaida 13/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Eutimio 13/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Jon 13/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Genoveva 13/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)



Segundo 19/05/2016 BAJA VOLUNTARIA
Victoria 19/05/2016 BAJA VOLUNTARIA
Claudia 20/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Alejandro 22/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Mercedes 22/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Adolfina 22/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Estrella 22/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Raimunda 23/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Fabio 26/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Begoña 27/05/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Lorena 31/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Zaida 31/05/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Diana 2/06/2016 BAJA VOLUNTARIA
Oscar 3/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Otilia 3/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Carlos Alberto 3/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Berta 3/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Luisa 3/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
María Antonieta 6/06/2016 FIN INTERINIDAD
Enma 8/06/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)
Piedad 14/06/2016 BAJA VOLUNTARIA
Claudio 16/06/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO
Gonzalo 16/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Carina 16/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Maribel 16/06/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Rodolfo 22/06/2016 BAJA VOLUNTARIA
Luis Andrés 24/06/2016 BAJA VOLUNTARIA
Arcadio 30/06/2016 BAJA VOLUNTARIA
Belen 30/06/2016 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO
Loreto 1/07/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO TRANSACCIONAL
María Dolores 5/07/2016 EXTINCION VOLUNTARIA TRABAJADOR MSCT(Art. 41 ET)
Florentino 8/07/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Flor 17/07/2016 BAJA VOLUNTARIA
Mario 29/07/2016 BAJA VOLUNTARIA
Teodosio 29/07/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Felisa 30/07/2016 FIN INTERINIDAD
Virtudes 9/08/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO TRANSACCIONAL
Elvira 22/08/2016 BAJA VOLUNTARIA
Rebeca 31/08/2016 BAJA VOLUNTARIA
Amadeo 31/08/2016 BAJA VOLUNTARIA
Donato 7/09/2016 BAJA VOLUNTARIA



Isaac 12/09/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO
Constanza 13/09/2016 FIN CONTRATO POR EXPIRACION TIEMPO CONVENIDO (EVENTUAL)
Benita 20/09/2016 EXCEDENCIA VOLUNTARIA
Regina 23/09/2016 BAJA VOLUNTARIA
Carlota 23/09/2016 BAJA VOLUNTARIA
Modesta 26/09/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Ariadna 26/09/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Maite 26/09/2016 DESPIDO OBJETIVO AMORTIZACION (Art. 52 c ET)
Carlos Daniel 30/09/2016 BAJA VOLUNTARIA
Amelia 4/10/2016 AGOTAMIENTO PLAZO IT
Bartolomé 4/10/2016 BAJA VOLUNTARIA
María 11/10/2016 DESPIDO DISCIPLINARIO
Fulgencio 14/10/2016 BAJA VOLUNTARIA
Apolonia 19/10/2016 EXCEDENCIA VOLUNTARIA
Nicolas 31/10/2016 BAJA VOLUNTARIA (CAMBIO SOCIEDAD)

CUARTO .- La empresa ha comunicado a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de cada centro de trabajo correspondiente las extinciones llevadas a cabo por despidos disciplinarios y objetivos-descriptores 78 y 81 testifical de la empresa.-

A tal efecto, da por reproducido el contenido de los descriptores 78 y 81, que contienen las cartas de comunicación de los despidos disciplinarios llevados a cabo en el periodo 1-4-2016 a 31-10- 2.016 por la empresa, y de los despidos objetivos llevados a cabo en el referido periodo y su comunicación a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores.

Igualmente se dan por reproducidos el contenido de los descriptores 76- comunicación de baja por agotamiento de la IT-, 77- comunicaciones de bajas voluntarias y documentación de los saldos y finiquitos correspondientes a las mismas-, 82- solicitudes de excedencia-, 83- acreditación de la extinción contractual por MSCT no consentida por el trabajador- 84 copia de los contratos temporales y comunicaciones de extinción correspondientes a los mismos- y 85- finalización de la campaña con Orange y notificación de a los representantes de los trabajadores de la extinción por dicha causa de 14 contratos por obra o servicios determinado.

QUINTO .- El despido objetivo del trabajador Oscar de fecha 3 de junio de 2.016 del que se da cuenta en el hechos probado tercero fue reconocido como improcedente por la empresa el día 18 de octubre de 2.016 en acta de conciliación extendida en el Juzgado de lo Social número 36 de los de Madrid- autos 739/2016- descriptor 30-.

SEXTO.- A consecuencia de denuncias que obran en las actuaciones, la ITSS de Madrid ha emitido informe obrante al descriptor 25 en el que consta que en el periodo 1-4-2.016 a 30-6-2016 se han producido las bajas no voluntarias de 15 trabajadores, 28 despidos objetivos y 2 disciplinarios.- descriptor 25-.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1, párrafo 2º de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

SEGUNDO .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, lo que se expresa en cada uno de los ordinales, o bien en las pruebas que en ellos se indica.

TERCERO.- Como ha quedado plasmado en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución por la Federación sindical actora se ejercita una acción de impugnación de despido colectivo pues se considera que



por parte de la empresa demandada se ha desarrollado un despido colectivo de hecho en el periodo de 1 de abril de 2016 a 31 de octubre del mismo año pues en periodos de noventa días comprendidos en dicho ámbito temporal se han producido extinciones por causas no inherentes a la persona de los trabajadores afectados- reputando por tales los despidos objetivos, los despidos disciplinarios, las extinciones de contratos temporales, pues se reputan celebrados en fraude de ley, y a consecuencia de procedimientos individuales de MSCT- en número superior a 30, siendo el total de trabajadores de la empresa de unos 700.

Por la demandada se cuestiona en primer lugar la falta de legitimación del sindicato actor para interponer la presente demandada, pues se dice que no cuenta con suficiente implantación en la empresa pues carece de representantes unitarios en todos los centros de trabajo de la misma que cuentan con tal representación, contando únicamente con representantes unitarios y sindicales en el centro de Madrid.

En segundo lugar, se aduce la caducidad parcial de la acción. Se indica que habiéndose interpuesto demanda el día 27 de octubre de 2.016, el examen de la sala no puede extenderse más allá de los 90 días anteriores al día 28 de septiembre de 2.016 fecha a partir de la cual empezará correr el plazo de caducidad de 20 días hábiles. La empresa ha sed ha opuesto a tal excepción alegando que dada la falta de información proporcionada por la empresa no ha podido deducir la acción en un momento anterior.

En cuanto al fondo, se viene a negar que se hayan producido, las extinciones referidas en el periodo de referencia, que las extinciones de contratos temporales resultan justificadas, no constanding impugnación alguna, que si bien algunos de los despidos disciplinarios han sido impugnados ni se han conciliado como improcedentes, ni consta fallo judicial alguno en tal sentido, y que no debe ser computada la extinción ex art. 41 E.T producida.

CUARTO.- Con relación a la legitimación de los sindicatos a la hora de impugnar un despido colectivo, esta Sala, interpretando el art. 124 de la LRJS sostuvo que estaban legitimadas aquellas organizaciones sindicales que por su implantación en el ámbito del despido en cuestión gozaran de capacidad de designar un miembro en la comisión negociadora en el periodo de consultas, si bien dicha doctrina ha sido corregida por la Sala IV del TS a raíz de la STS de 20 de julio de 2.016 que resolvió el recurso de casación ordinario 324/2.014 interpuesto contra la SAN de 16-5-2.014- proceso 500/2.013 - en los siguientes términos:

"La sentencia recurrida ha apreciado que el sindicato CGT no está legitimado para impugnar la decisión empresarial de despido colectivo objeto de este procedimiento y por esta razón desestima de plano su demanda. Señala la sentencia recurrida que el principio de correspondencia no es aplicable para la impugnación de despidos colectivos, exigiéndose, a efectos de poder impugnar un despido colectivo, a la representación sindical acreditar "implantación suficiente" y un acreditado interés directo en el caso concreto.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional entiende que el sindicato CGT no tiene implantación suficiente al ostentar un 1,92% del total de representantes unitarios. Dicha sentencia establece la "implantación suficiente" en el 7,69% de los representantes, que es el porcentaje necesario para poder ocupar uno de los 13 puestos, número máximo de miembros que integran la comisión representativa de los trabajadores para el periodo de consultas, de suerte que no es posible reconocer implantación suficiente a un sindicato que carece de representación en la Comisión Negociadora.

La legitimación activa en los procesos de despido colectivo regulados en el artículo 124 LRJS se concede, en el supuesto de que la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, a aquéllos que tengan Implantación suficiente en el ámbito del conflicto colectivo, tal como expresa el aludido precepto. No dice la norma, empero, qué debe entenderse por implantación suficiente. Para la sentencia recurrida la concreción de tal concepto jurídico indeterminado vendría dada por la participación o no de la representación sindical en la comisión negociadora del período de consultas del propio despido colectivo. Sin embargo, la doctrina científica ha venido asumiendo que la expresión aludida debe ser entendida acudiendo a la legitimación de las propias secciones sindicales para interponer conflictos colectivos. Igualmente, la Sala se ha pronunciado generalmente en ese mismo sentido y, de manera específica, sobre el alcance de tal indeterminada expresión en los siguientes términos (SSTS de 28 de enero de 2015 -recs. 16 y 35/2014), cuya literalidad se muestra diametralmente opuesta al entendimiento de la sentencia recurrida: "el art. 124 LRJS no puede ser interpretado al margen de otras normas procesales cuya integración sistemática es ineludible."

La primera de ellas es el art. 17.2 LRJS que dice: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los Intereses económicos y sociales que le son propios", precepto que establece una regla general procesal que no es sino una traslación del art. 7 CE , utilizando incluso hasta sus mismas palabras.

Dando un paso más, el mismo precepto añade: "Los sindicatos con Implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos



de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal actuación haga detener o retroceder el curso de las actuaciones".

Y, en tercer lugar, el art. 155 LRJS, denominado "Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación", aún situado dentro del Capítulo destinado a la regulación del proceso de conflictos colectivos, dice así: "En todo caso, los sindicatos representativos (...) podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto". Todo lo cual coincide, además, con lo previsto en el artículo 13 de la LEC sobre "Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados", supletoriamente aplicable para los aspectos concretos que no estén contemplados en las normas laborales citadas, cuando dispone que "mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado quien acredite tener Interés directo y legítimo en el resultado del pleito". Éstos serían, por tanto, el interviniente litisconsorcial y el adhesivo que, sin haber iniciado el pleito, pueden luego entrar en él siempre que no haya concluido y que su intervención no incurra, como sin duda es el caso pues nadie alega cualquiera de estas circunstancias, en manifiesto abuso de derecho o entrañe fraude de ley o procesal (art. 11.1 LOPJ).

Parece claro, pues, que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la Intervención procesal de los sindicatos, cuando de Intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional.

Por su parte, el art. 124 LRJS se limita a aludir al "empresario demandado" (art. 124.9 LRJS) y a precisar que, cuando el período de consultas terminase con acuerdo, "también deberá demandarse a los firmantes del mismo" (art. 124.4 LRJS). Esto no puede significar una prohibición de que otros sindicatos no firmantes del acuerdo pero con implantación en el ámbito del conflicto colectivo pueden personarse, bien como demandantes bien como demandados, por aplicación analógica del art. 155 LRJS, pese a que, por razones obvias, el proceso de conflicto sea más amplio y abierto, o menos limitado en sus contenidos, que el de despido colectivo. Al fin y a la postre, el proceso especial de despidos colectivos es una variante de un proceso -también especial pero de mucho mayor alcance- como es el de conflictos colectivos".

Por su parte, la STS de 23 de febrero de 2015 (rec. 255/2013) reconoce legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios a los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trata.

La aplicación de la doctrina citada al presente supuesto debe comportar la estimación del motivo porque la Sala no comparte el criterio de la sentencia de instancia según el que la legitimación suficiente se lograría cuando el sindicato acreditase un porcentaje de representantes unitarios en el ámbito de la medida impugnada que le permitiese ocupar uno de los trece puestos de la comisión negociadora. Tal criterio no puede ser aplicado con carácter general pues, como se ha dicho, ello supondría una prohibición de que otros sindicatos no partícipes de las consultas pero con implantación en el ámbito del conflicto colectivo pudieran personarse, bien como demandantes bien como demandados, en los procesos de despidos colectivos. En el caso que ahora se somete a nuestra consideración resulta que CGT había obtenido representantes unitarios en las elecciones correspondientes, en concreto -según se afirma en el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida- el 1,92% de tales representantes y participó en la designación de los trece miembros de la Comisión negociadora que negoció el despido colectivo, circunstancias que, en sí mismas, revelan una implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, lo que en virtud del principio pro actione, debe favorecer su participación en el proceso a falta de evidencias contundentes que muestren la inexistencia de implantación suficiente."

Si bien, como se deduce del razonamiento que se acaba de transcribir, el supuesto que se analiza en la referida resolución del Alto Tribunal no resulta idéntico al que ahora nos ocupa, pues en aquel caso se impugnaba un despido colectivo tramitado por los cauces procedimentales establecidos en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, los principios que sustentan el mismo sí resultan trasladables al supuesto que ahora debe resolverse.

En nuestro caso, la organización actora cuenta representantes unitarios en el único Comité de Empresa que se encuentra constituido, contando en el ámbito del centro de trabajo correspondiente con una Sección sindical constituida, habiendo designado un Delegado sindical al amparo del art. 10 de la LOLS, y ha formalizado, así mismo, una Sección sindical de ámbito empresarial, si bien no ha designado delegado en dicho ámbito.

El examen de tales datos acreditados desde el prisma del principio "pro activo" de cara a la legitimación de las organizaciones sindicales de cara a impugnar un despido colectivo, nos han de llevar al rechazo de la excepción pues de ellas evidencian que nos encontramos con una organización que tiene un ámbito de actuación superior al conflicto y con suficiente implantación en tal ámbito.



Debe añadirse que no se compadece con el criterio expuesto la tesis empresarial que pretende supeditar la implantación a acreditar presencia en todos los órganos de representación unitaria de la empresa, pues dicha tesis resulta aún más restrictiva que la que en su día sostuvo esta Sala, y que ha sido corregida por el TS, precisamente por ser considerar que resulta hartamente limitativa para de cara al derecho a la tutela judicial efectiva de los sindicatos para la defensa de los intereses cuya defensa y promoción el art. 7 de la CE les encomienda.

QUINTO.- Con relación a la caducidad de la acción y recordando lo que razonábamos en la SAN de 16-6-2015, debemos señalar que la misma ha sido resuelta claramente en STS 23-01-2013, rec. 1362/2012, que despejó también los límites entre el despido objetivo individual o plural y el despido colectivo de hecho del modo siguiente:

" 1. La cuestión planteada en el presente recurso consiste en determinar los límites entre el despido colectivo y el individual objetivo y, más concretamente, como debe computarse el periodo de noventa días que fija el art. 51-1 del Estatuto de los Trabajadores para determinar el número de despido objetivos que dan lugar a la calificación de los mismos como colectivos y obliga a la tramitación de un expediente de regulación de empleo, dado que el precepto citado no establece como debe hacerse ese cómputo: si hacia atrás, esto es mirando a lo acaecido en el periodo de tiempo anterior; si mirando al futuro, esto es iniciando el cómputo el día de la extinción hacia adelante o si cabe el cómputo simultáneo hacia el pasado y hacia el futuro, siempre que se computen noventa días y que todas las extinciones contractuales, sobre todo las controvertidas, queden dentro de ese periodo o si finalmente, deben computarse los noventa días anteriores al despido y los posteriores.

2. El problema ha sido resuelto de forma distinta por las sentencias comparadas en el presente recurso a efectos de acreditar la existencia de contradicción doctrinal que viabiliza el presente recurso, conforme al artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L.J.S.). La sentencia recurrida, tras estimar que el periodo de noventa días podría computarse hacia adelante (a partir del día del despido) y hacia atrás (periodo anterior al despido), señala que lo mejor es iniciar el cómputo del primer periodo de noventa días cuando la empresa realiza el primer despido, día a partir del que correría el primer periodo de noventa días, con la consecuencia de que durante el mismo no se puede superar el tope de despidos que condiciona la calificación de los mismos como colectivos. Como ese primer despido no es el del trabajador afectado, sino el primero por causas objetivas, la sentencia computa el primer periodo de noventa días comprendiendo dentro de él los treinta días siguientes al del despido de los demandantes y los sesenta anteriores con la consecuencia de declarar nulos los despidos por haberse superado el tope legal con los 16 despidos objetivos producidos el 30 de abril de 2011, esto es un mes después del despido de los actora.

Sin embargo, la sentencia de contraste, dictada el 21 de noviembre de 1996 (R.S. 4794/96) del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha resuelto de forma distinta el problema y señalado que "las extinciones de contratos a tener en cuenta habrán de ser las realizadas en un periodo de noventa días... debiendo ser tal periodo precedente a la fecha de la extinción en el proceso cuestionada".

La contradicción, como ha informado el Ministerio Fiscal, existe porque la misma cuestión ha sido resuelta de forma distinta en supuestos de despidos objetivos en los que se controvertía si eran individuales o colectivos a los efectos del art. 51-1 del Estatuto de los Trabajadores. Concurren, por tanto, los requisitos que, conforme al artículo 219 de la L.J.S., viabilizan el recurso de casación unificadora y procede, por tanto, entrar a conocer del fondo del asunto y a unificar las doctrinas dispares que se han señalado.

...- 1. El recurso alega la infracción de los artículos 51-1 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 122-2-b) y 124 de la L.J.S., al entender la recurrente que la forma de computar el periodo de noventa días que establece el artículo 51-1 del E.T., a efectos de delimitar la calificación del despido como colectivo o individual no es correcta.

La cuestión planteada ha sido ya unificada por esta Sala en favor de las tesis mantenidas por la sentencia de contraste. En nuestra sentencia de 23 de abril de 2012 (Rcud. 2724/2011), cuyo criterio debemos mantener en aras al principio de seguridad jurídica, al no ofrecerse razones que justifiquen un cambio de doctrina, esa solución la justificamos diciendo: "Una interpretación lógico sistemática del artículo 51-1 del Estatuto de los Trabajadores nos muestra que el mismo, a efectos de definir el despido colectivo y diferenciarlo del individual, establece en su primer párrafo una norma general, mientras que en el último sienta una norma antifraude, encaminada a evitar la burla de la regla general. La norma general se conecta con el número de extinciones contractuales producidas "en un periodo de noventa días", término cuyo cómputo constituye la causa de este recurso. La regla antifraude se contiene en el último párrafo del precepto interpretado donde se dispone: "Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley 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".



"Ante la literalidad del precepto una primera aproximación nos muestra que el día del despido va a ser el día final del plazo (el "dies ad quem") para las extinciones contractuales que se acuerden ese día, así como el día inicial ("dies a quo") para el cómputo del periodo de los noventa días siguientes. Esta interpretación de un precepto que mejora los límites establecidos al respecto por el artículo 1 de la Directiva 98/59, de 20 de julio, del Consejo de las Comunidades Europeas, tiene su base en la literalidad de la norma: Si el despido es colectivo cuando sobrepasa determinados límites, es claro que el "dies ad quem" para el cómputo de los noventa días debe ser aquél en el que se acuerda la extinción contractual, por ser el día en el que se superan los límites que condicionan la existencia del despido colectivo, figura que no existe, que no se da hasta que el número de extinciones supera los límites del cálculo matemático que establece la norma. Apoya esta solución el hecho de que el futuro no se conoce y de que es muy difícil que el legislador de pautas para presumir y sancionar lo que alguien hará o lo que piensa hacer. Por ello, se fija el "dies ad quem" coincidiendo con la fecha en que se acuerda la extinción, en la fecha en la que los hechos son ciertos y sin género de dudas se puede calificar si el despido es colectivo con arreglo a la ley y no con arreglo a un futuro incierto, pues la norma trata de generar seguridad jurídica y no incertidumbres".

"Abona esta respuesta el último párrafo del art. 51 - 1 del E.T. que, al decir "Cuando en periodos sucesivos de noventa días... la empresa realice extinciones...", nos indica que el cómputo debe hacerse por periodos "sucesivos" de noventa días, lo que supone que no cabe un cómputo variable (cambiable o movable) del periodo de noventa días, sino que debe fijarse un día concreto para determinar el día inicial y el final de cada periodo con la particularidad de que el día final de un periodo constituye el "dies a quo" para el cómputo del siguiente. Si ello es así, la solución no puede ser otra que la apuntada: el día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer periodo de noventa días y el inicial del siguiente".

El criterio expuesto constituye jurisprudencia pacífica, puesto que se ha reiterado en STS 18-11-2014, rec. 6-05-2014, que confirma SAN 4-09-2013, proced. 240/2013. - En esta misma sentencia el TS concluye que deben computarse en los 90 días anteriores al despido todos aquellos despidos promovidos por el empresario por motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos a los previstos en el art. 49.1.c ET), señalándose expresamente como computables los despidos disciplinarios, cuya improcedencia se reconoce en transacción judicial o extrajudicial, así como los despidos objetivos, aun cuando se hayan suscrito recibos de finiquito por los trabajadores. "

Dicha doctrina trasladada al supuesto enjuiciado nos ha de llevar a la conclusión de que no puede ser constitutivo del supuesto despido colectivo de hecho impugnado ningún cese producido más allá de aquel que el último de los que la actora considere englobados en el mismo, siempre y cuando, pues no es posible el cómputo hacia delante, el mismo no sea posterior a la demanda y no se haya producido con anterioridad al plazo de caducidad de 20 días hábiles que señalan los arts. 59.3 del E.T. Por ello se estimará la excepción en los términos planteados, y afectará a todo cese que haya producido en los noventa días precedentes a los 20 días hábiles anteriores completados con el preceptivo de gracia a la interposición de la demanda.

No resultan atendibles las alegaciones del sindicato actor relativas a que la empresa no ha suministrado información suficiente, puesto que tanto los ceses disciplinarios como las extinciones objetivas han sido objeto de notificación a las representaciones unitarias y sindicales constituidas en la empresa, amén de que como hemos de dicho todo despido colectivo debe referirse a un periodo de noventa días.

SEXTO.- En cuanto al fondo, y siguiendo el hilo de lo expuesto en el anterior fundamento jurídico, debemos añadir que en el caso que se examina resulta, en el que la actora no ha sabido o no querido precisar la fecha de tal cese. Lrea Sala en aras a exprimir al máximo el derecho a la tutela judicial efectiva de la actora examinará tanto aquel periodo temporal que comienza el nonagésimo día anterior al 28 de septiembre de 2.016, día máximo que no se ve afectado por la caducidad, esto es, el periodo que abarca del 29-6 a tal fecha, como el producido desde el cese inmediatamente anterior a la presentación de la demanda que la actora reputa computable- despido disciplinario de 11-10-2.016, y en los noventa días anteriores, 12-7-2.016.

Por otro lado, y a efectos de impugnación despido colectivo de hecho resulta irrelevante la cláusula anti fraude que contiene el art. 51.1 in fine respecto de los despidos objetivos por la misma causa que los producidos en los 90 días precedentes, pues tales ceses habrán de ser objeto mediante de impugnación individual por los trabajadores afectados, impugnaciones estas que al carecer del necesario carácter colectivo no pueden ser objeto de resolución por esta Sala con arreglo al art. 8 de la LRJS.

Y, así las cosas, resulta que con posterioridad al 29 de junio de 2.016 sehan producido las siguientes extinciones que la actora reputa como computables a efectos de despido colectivo: un despido disciplinario, el 1 de julio; una extinción ex art. 41, el 5 de julio; un despido objetivo por causa del art. 52 c, el 8 de julio; otro por la misma causa el 29 de julio; la extinción de un contrato temporal por interinidad el 30 de julio; un despido disciplinario el 9 de agosto; un despido disciplinario el 12 de septiembre; la extinción de un contrato temporal el 13 de septiembre; tres despidos objetivos- art. 52.c- el 26 de septiembre y un despido disciplinario



el 11 de octubre, lo que hace un total de 12 extinciones computables- en supuesto de que se admitiese a efectos dialécticos la improcedencia de los ceses disciplinario y el carácter fraudulento de las contrataciones temporales-, y que supone que, al no superarse los umbrales del art. 51.1 E.T , ni los señalados en el art. 1,1 de la Directiva 98/59 de 20 empleados por centro de trabajo- en el supuesto de que todos las extinciones correspondiesen a un solo centro de trabajo- en consonancia con la doctrina fijada en la reciente STS de 17-10-2.016- (rec. 36 /2.016) que asume la doctrina del TJUE al respecto-, la demanda se vea abocada al fracaso.

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

FALLAMOS

En la demanda interpuesta por CGT frente KONECTA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y TECNOLOGICOS SL- sobre despido colectivo, a la que se han adherido UGT y CCOO, previa desestimación de la excepción de falta de legitimación activa y previa estimación de la caducidad parcial de la acción, DESESTIMAMOS la demanda interpuesta y absolvemos a la demandada de los pedimentos frente a ella formulados.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0302 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0302 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.