



Roj: **SAN 5390/2013 - ECLI:ES:AN:2013:5390**

Id Cendoj: **28079240012013100225**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/12/2013**

Nº de Recurso: **358/2013**

Nº de Resolución: **225/2013**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5390/2013,**
STS 1452/2015

SENTENCIA

Madrid, a once de diciembre de dos mil trece.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 358/13 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.) (letrado D. Jacinto Morano) contra ROCA SANITARIO, S.A. (letrado D. Leopoldo Hinjos García) y D. Alonso , D. Donato , D. Inocencio , D. Pio , D. Luis Manuel , D. Aurelio , D. Eulalio , D. Justiniano , D. Salvador , D. Juan Luis , D. Camilo , D. Fulgencio , D. Maximino , D. Vidal , D. Anibal . D. Estanislao , D. Lázaro , D. Segundo , D. Pedro Miguel , D. Cirilo , D. Herminio , D. Patricio , D. Carlos Daniel , D. Belarmino , D. Germán , D. Nicolas y D. Jose Enrique sobre impugnación de despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 07-08-2013 se presentó demanda por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.) contra ROCA SANITARIO, S.A. y D. Alonso , D. Donato , D. Inocencio , D. Pio , D. Luis Manuel , D. Aurelio , D. Eulalio , D. Justiniano , D. Salvador , D. Juan Luis , D. Camilo , D. Fulgencio , D. Maximino , D. Vidal , D. Anibal . D. Estanislao , D. Lázaro , D. Segundo , D. Pedro Miguel , D. Cirilo , D. Herminio , D. Patricio , D. Carlos Daniel , D. Belarmino , D. Germán , D. Nicolas y D. Jose Enrique en impugnación de despido colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 10-12-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:



La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda de despido colectivo, mediante la que solicita sentencia en la que anulemos el despido.

Apoyó su pretensión en que no fue convocado a la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, pese a que instó su participación mediante escrito de 28-06-2013, que no mereció contestación.

Defendió su derecho a participar en la citada comisión, aunque admitió que carece de implantación en el ámbito del despido, porque si tiene presencia en el comité de empresa del centro de Gavá, donde tiene también una sección sindical, lo que le da derecho a negociar convenios colectivos, así como otras medidas, como sucedió con el procedimiento de inaplicación del convenio, promovido por la empresa el 20-12-2012. - Apoyó su postura en que el marco legal y reglamentario, vigente en el momento de iniciar el despido colectivo, permitía la negociación a nivel de empresa o por centros de trabajo, pero no permitía negociar con dos centros sin que participara la totalidad de los representantes de los trabajadores de la empresa, apoyándose, a estos efectos, en SAN 18-11-2013 .

ROCA SANITARIO, SA se opuso a la demanda, por cuanto la negociación se desarrolló con los representantes unitarios de los centros de trabajo de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, que eran los únicos afectados por el despido, aunque participaron también en las negociaciones los delegados sindicales de ambos centros. - Defendió, por consiguiente, que no era posible la participación de CGT, aunque dicho sindicato tenga implantación en el centro de Gavá, por cuanto dicho centro no estaba afectado por el despido.

Excepcionó, a continuación, falta de legitimación activa del demandante, porque carece de la implantación exigida por el art. 124.1 LRJS .

Defendió finalmente que el despido colectivo concluyó con acuerdo unánime de los representantes de los trabajadores en los centros afectados, concurriendo causa suficiente, como admite tácitamente la propia demandante, quien no alega nada al respecto.

D. Cirilo , D. Herminio , D. Patricio , D. Germán , se opusieron a la demanda, excepcionaron falta de legitimación activa de CGT y falta de litisconsorcio pasivo necesario, por cuanto no se demandó a todas las secciones sindicales participantes en la negociación. - Hizo suyas las alegaciones de la empresa.

D. Camilo , D. Fulgencio , D. Maximino , D. Vidal , D. Anibal y D. Jose Enrique se opusieron a la demanda, excepcionando, así mismo, falta de legitimación activa de CGT y mantuvieron los mismos razonamientos que la empresa.

D. Estanislao , D. Lázaro , D. Segundo , D. Pedro Miguel y D. Jose Enrique se opusieron a la demanda, excepcionaron falta de legitimación activa de CGT y suscribieron los razonamientos de la empresa.

CGT se opuso a la excepción propuesta, por cuanto nada que afecte a los trabajadores es ajeno a CGT, de manera que ostenta interés legítimo en el litigio, a tenor con lo dispuesto en el art. 17 LRJS .

Se opuso a la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario, por cuanto la comisión negociadora estuvo compuesta únicamente por los representantes unitarios.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- La comisión negociadora está conformada por los comités de empresa y delegados sindicales de las 3 secciones sindicales de los dos centros de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra.

Hechos pacíficos:

- Hay una errata en el punto 2.4 del acuerdo, es 2.3.

- Los Comités de empresa están altamente sindicalizados.

- No hay comité intercentros.

- El procedimiento de flexibilidad en el que participó también CGT afectó a toda la empresa.

- El convenio del grupo se negoció con la representación unitaria.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero . - La empresa ROCA SANITARIO, S.A (SANITARIO desde ahora) es una entidad jurídica española que forma parte del grupo empresarial ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A (CORPORACIÓN desde aquí),



dedicando su actividad a la fabricación de elementos y materiales relacionados con el cuarto de baño: grifería, cerámica para pavimentos y revestimientos y bañeras de material acrílico. La empresa tiene una plantilla total de 1126 trabajadores, distribuidos en cuatro centros de trabajo situados en tres comunidades autónomas y en los siguientes municipios; Alcalá de Henares, Alcalá de Guadaíra, Gavá- Viladecans y Barcelona. Los centros de trabajo afectados por la medida extintiva son los de Alcalá de Henares (249 extinciones) y Alcalá de Guadaíra (227 extinciones). - Las empresas demandadas regulan sus relaciones laborales por el convenio de ambas, publicado en el BOE de 26-08-2010, en cuya disposición final, aplicable únicamente al centro de Alcalá de Guadaíra se dice lo siguiente:

"En virtud de lo establecido en el art. 67.1 párrafo 5º del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 13.2 del RD 1844/94, de 9 de septiembre, cuando se produzca durante 3 meses consecutivos, una reducción o ampliación, en la plantilla de la empresa que produzca un desequilibrio en la proporcionalidad establecida en el art. 66 del Estatuto de los Trabajadores, durante el mes inmediatamente siguiente, se adecuará la representación de los trabajadores a la nueva dimensión de la empresa, repartiéndose proporcionalmente el número de puestos a cubrir, en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones, con arreglo a lo previsto en el art. 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, guardando la debida proporcionalidad por colegios electorales, candidaturas y candidatos electos".

Segundo . - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan cuatro y cinco miembros del comité de empresa de Alcalá de Henares, donde COP acredita otros tres representantes. - En el comité de empresa de Alcalá de Guadaíra UGT acredita seis representantes y CCOO cinco representantes. - CGT no acredita representantes en los centros citados, aunque si ostenta representación en el centro de Gavá, si bien no se ha acreditado exactamente en qué proporción.

Tercero . - Desde el año 2007 hasta la fecha la empresa ha tramitado un total de 7 expedientes de regulación de empleo de los cuales 2 de ellos han sido de extinción y el resto de suspensión

La empresa solicitó con fecha de 17-07-08 un expediente de regulación de empleo (ERE NUM000) afectando a todos los centros de trabajo de la empresa, que culminó con la Resolución de 18.08.2008 de la D.G.T por la que se autorizó la extinción de 395 contratos, extinguiéndose finalmente sólo 265 contratos.

Posteriormente, con fecha de 27/02/2007 se autorizó por la D.G.T Expediente de Regulación de Empleo NUM001 de suspensión de los contratos de trabajo de 1954 trabajadores de los tres centros productivos de la empresa por el periodo de un año.

Mediante ERE NUM002 autorizado por la Resolución de fecha 14.01.2010 se extinguieron los contratos de trabajo de 504 trabajadores. Posteriormente, en resolución complementaria, quedaron afectadas otras 47 personas. En el mismo expediente, se autorizó la suspensión temporal de 200 puestos de trabajo hasta el 28.02.11. - Obran en autos la memoria del citado expediente, así como las actas del periodo de consultas, fechadas los días 7, 8, 23 y 24-09, 5 y 21-10 y 19-11-2009, que concluyó sin acuerdo, aunque se solicitó la suspensión del plazo para dictar resolución. - En el proceso intervino un mediador, cuya proposición fue estimada parcialmente por la empresa, quien presentó un escrito a la Dirección General de Trabajo el 12-01-2010, que obra en autos y se tiene por reproducido, en cuyo apartado 25, denominado compromiso de empleo, se dijo lo siguiente:

"Tal y como se ha explicado en la documentación aportada al expediente, dada la reducción del plan de producción que la empresa tiene previsto realizar con el objeto de adaptarse a la nueva situación del mercado, lo más razonable desde el punto de vista económico y productivo hubiese sido propiciar la saturación de unos centros productivos en detrimento de otros y posiblemente cerrar una de las tres plantas con el objeto de reducir gastos fijos y optimizar los recursos existentes.

No obstante, atendiendo a criterios de equidad y responsabilidad social, se ha preferido mantener los tres centros en funcionamiento, asumiendo la empresa las ineficiencias que esto pueda producir.

En consecuencia, de resultar autorizado el presente Expediente en los términos solicitados en la presente propuesta, la Empresa se compromete a no llevar a cabo reducciones de plantilla mediante expedientes de regulación de empleo (despidos colectivos) por motivos económicos, organizativos, técnicos o de producción y a no proceder al cierre total de ninguno de los centros productivos afectados por el presente Expediente. La empresa garantiza la permanencia de la actividad productiva de los centros de trabajo de Gavá-Viladecans, Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, con la realización de las inversiones necesarias. La Dirección de la empresa asume el compromiso de mantenimiento en el futuro de todas las plantas en producción. El número global de trabajadores de mano de obra directa en las tres fábricas no será inferior a 900.

Todo ello, siempre que se acaben de concretar y materializar las expectativas de producción y venta de los años próximos de conformidad con la memoria y el plan de viabilidad presentado".



Los objetivos de producción en miles de piezas, referidos en las fábricas de porcelana, eran 2185 (2009); 1.750 (2010); 1.750 (2011) y 1.850 (2012).

La empresa presentó de nuevo dos ERES de suspensión: primero de suspensión temporal de 37 días que afectó a 484 trabajadores de la fabricación de porcelana de las factorías de Gavá y Alcalá de Guadaíra desde diciembre de 2011 al 6 de enero de 2011, y posteriormente en noviembre de 2011, mediante ERE NUM003 de 17 de noviembre se suspendieron 1177 contratos desde el 3 de diciembre de 2011 al 6 de enero de 2013, en los que participaron los representantes del comité de empresa de Gavá afiliados a CGT.

CUARTO . - El 25-01-2013 promovió el inicio del período de consultas de un despido colectivo, que afectaba a sus centros de trabajo de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, que concluyó sin acuerdo el 24-02-2013. - Dicho despido fue impugnado ante la Sala, quien dictó sentencia el 12-06-2013, proced. 143/2013, en cuyo fallo se dijo lo siguiente:

" En las demandas acumuladas interpuestas por UGT y CC.OO, CGT y COP frente a las empresas ROCA CORPORACION EMPRESARIAL SA, ROCA SANITARIO SA y los Comités de empresa de ROCA SANITARIO de Madrid; y Sevilla, debemos declarar y declaramos lo siguiente:

Que estimamos la excepción de falta de legitimación activa del sindicato CGT, como asimismo estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva de ROCA CORPORACION EMPRESARIAL SA.

Que, rechazando la excepción de falta de legitimación activa del sindicato COP, y estimando las demandas origen de estos autos, debemos declarar y declaramos la nulidad del despido colectivo acordado por la empresa Roca Sanitario SA que dio lugar al ERE NUM004 , y en consecuencia condenamos a la empresa ROCA SANITARIO a estar y pasar por esta declaración y sus consecuencias".

Dicha sentencia no fue recurrida por la empresa condenada.

QUINTO . - El 25-06-2013 la empresa comunicó a los representantes legales de los centros de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra su decisión de promover un despido colectivo, cuya finalidad era despedir a 134 trabajadores de los centros mencionados por causas económicas y productivas. - Junto con el escrito aportó la documentación siguiente: Comunicación a la Dirección General de Empleo; Actas sobre resultado de las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores en los centros de trabajo afectados; Documento de inicio del periodo de consultas, constando el intento de entrega de la documentación a los representantes legales de los trabajadores, firmado por una procuradora; Solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores, previsto en el artículo 64 ET ; Relación de trabajadores afectados y su clasificación profesional; La Memoria explicativa; El Informe técnico sobre las causas productivas y organizativas motivadoras de los despidos; Propuesta de Plan de Recolocación Externa; Cuentas Anuales e Informe de Gestión de la empresa ROCA SANITARIO SA de los tres últimos ejercicios económicos cerrados (2010, 2011 y 2012); Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias provisionales, a 31 de marzo de 2013, de ROCA SANITARIO SA, firmadas por los Administradores; Cuentas Anuales e Informe de Gestión de la empresa ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL SA Y SUS FILIALES de los tres últimos ejercicios económicos cerrados (2010, 2011 y 2012); Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias provisionales, a 31 de marzo de 2013, de ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL SA Y SUS FILIALES, firmadas por los Administradores; Comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores en la que se notifica el inicio del periodo de consultas y se da traslado de la documentación legalmente requerida; Declaraciones de IVA correspondientes a los ejercicios 2011, 2012 y 2013; Certificado de ventas trimestrales y las actas del periodo de consultas del ERE NUM004 .

Los representantes de los trabajadores se negaron a recibir la comunicación citada, por lo que la empresa las depositó ante Notario y notificó su decisión a la DGE el 1-07-2013, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido. - Las causas y objetivos de la empresa fueron las siguientes:

El despido afectará a 134 contratos de trabajo de los que 93 pertenecen a los trabajadores del centro de Alcalá de Guadaíra y 41 al centro de Alcalá de Henares; cuyas categorías profesionales se especifican en la comunicación.

Se funda en causas económicas, organizativas y productivas.

El periodo en que se harán efectivos los despidos es de 26 de junio a 25 de octubre de 2013. Los criterios para seleccionar a los afectados: en el centro de Alcalá de Guadaíra el despido se extiende a todos los trabajadores excepto dos, el responsable del centro y uno administrativo, cuyos contratos continuarán vigentes hasta resolver las incidencias relacionadas con el cierre. En Alcalá de Henares afectará a todos los trabajadores que prestan servicios relacionados, directa o indirectamente, con la fabricación de porcelana, y además un porcentaje de trabajadores de estructura, para acomodar su dimensión a las nuevas necesidades de la compañía, seleccionados atendiendo a su menor antigüedad en la empresa.



Como medidas sociales de acompañamiento, la empresa ofrece recolocaciones en otra compañía del mismo grupo mercantil CERÁMICAS GALA SA y el Plan de Recolocación Externa legalmente exigido.

El 2-07-2013 se reunió la empresa y los miembros de los comités de empresa de los centros de trabajo de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, así como dos delegados sindicales por parte de CCOO; dos delegados sindicales de UGT y un delegado sindical de COP. - Los representantes de los trabajadores se opusieron a iniciar el período de consultas, mientras la empresa no cumpliera la sentencia de la Sala en sus propios términos. - La empresa demandada mantuvo que había cumplido plenamente la sentencia. - La comisión se reunió nuevamente los días 10, 11, 18, 23 y 25-07-2013, fecha en la que alcanzó acuerdo por unanimidad. - Los contenidos del citado acuerdo se resumen sintéticamente del modo siguiente:

El Acuerdo prevé la extinción de un máximo de 134 contratos de trabajo, un máximo de 41 pertenecientes al centro de Alcalá de Henares y un máximo de 93 al centro de Alcalá de Guadaíra, datos que no han variado respecto a la comunicación inicial. Los trabajadores afectados y criterios de selección también son los proyectados al inicio del periodo de consultas. Dentro del Acuerdo se prevén tres tipos de medidas sociales de acompañamiento, unas dirigidas a minorar las extinciones y otras a paliar los efectos desfavorables de los despidos, según lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Reglamento de Despidos Colectivos .

En primer lugar, para paliar las consecuencias de los despidos, se ha dispuesto un Plan de Compensación aplicable a los trabajadores que, en el momento de rubricarse el Acuerdo, tuvieran 54 ó más años y una antigüedad mínima de 20 años en la empresa. Según se informó en la reunión celebrada en esta inspección, el colectivo de trabajadores que se encuentran en esta situación son doce. A este colectivo, durante el periodo de disfrute de la prestación y subsidio de desempleo, se les garantiza la percepción del 80% de su salario neto hasta el cumplimiento de la edad de 61, 62 ó 63,5 años, (según la edad en el momento del despido sea de 58 ó menos años, 59 años ó 61 años, sucesivamente). Si al cumplir esta edad el trabajador no pudiera acogerse a la jubilación anticipada, se le garantiza la percepción del complemento hasta el momento en que esta jubilación sea posible. Paralelamente, a los trabajadores que tengan 59 y 61 años de edad en el momento del despido, se abonará al cumplir la edad de jubilación anticipada la cantidad de 20.000 euros, (lo que permitirá al trabajador percibir el mínimo de indemnización legalmente prevista para el despido colectivo del artículo 51 ET). Adicionalmente, una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de la edad de 61, 62 ó 63,5 años, la empresa financiará a favor de los trabajadores el Convenio Especial con la Seguridad Social, en las condiciones descritas en el Acuerdo.

En segundo lugar, los restantes trabajadores que vean extinguido su contrato de trabajo en virtud del ERE, se les abonará una indemnización de 42 días de salario por año de servicio, con un tope de 32 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Adicionalmente, se abonará una cantidad lineal de 2.500 euros para aquellos cuya antigüedad en la empresa sea inferior a 23 años y de 4000 euros para los que igualen o superen los 23 años de antigüedad.

Para minorar el número de extinciones se prevé un Plan de Recolocación interno, al que podrán acogerse hasta un máximo de 60 especialistas y 6 mandos intermedios, que podrán ser ocupados en el centro de trabajo de Burgos de la empresa CERÁMICAS GALA SA perteneciente al GRUPO EMPRESARIAL ROCA. Las recolocaciones son voluntarias y serán solicitadas hasta el 30 de julio de 2013. La recolocación exigirá la devolución de las cantidades anteriormente abonadas en concepto de indemnización por extinción del contrato y se respetará al trabajador la antigüedad reconocida en ROCA SANITARIO SA. No obstante, una vez producida la recolocación al trabajador le será aplicable el convenio colectivo del centro de destino, incluidas las condiciones retributivas. El plan dispone el abono de compensaciones de 2000 euros por gastos de mudanza, -o la contratación del servicio de mudanza por parte de la empresa-, y 6000 euros más en concepto de alquiler de vivienda en el lugar de destino. La recolocación es reversible una vez transcurridos 15 meses de traslado, pudiendo el trabajador extinguir su contrato y acogerse a la indemnización pactada para las extinciones en el Acuerdo, o bien consolidar el traslado, devengando el abono de un complemento de 4000 euros más.

Adicionalmente, la empresa se compromete a suscribir un Plan de Recolocación Externa para los trabajadores que vean extinguidos sus contratos de trabajo en virtud del despido colectivo, conforme a lo previsto legalmente.

Las personas que comparecieron ante la inspección de trabajo el 31 de julio se ratificaron en el acuerdo alcanzado, a excepción del representante del COP que votó en contra del mismo, que mantuvo su posición contraria al despido colectivo.

SEXTO . - La decisión final de la empresa, comunicada el 26 de julio a la Autoridad Laboral, mantuvo los extremos de la comunicación Inicial, remitiéndose al Acuerdo alcanzado en lo relativo al Plan Social de acompañamiento.



SÉPTIMO . - La empresa comunicó su decisión a los representantes de los trabajadores, así como a los trabajadores despedidos.

OCTAVO . - Las ventas netas en miles de euros de SANITARIOS en los tres últimos trimestres de 2012 en relación con los tres últimos trimestres de 2011 han sido las siguientes:

103.148 (2º trimestre de 2011); 88.809 (2012): disminución porcentual: - 14%.

93.247 (3º trimestre de 2011); 83.194 (2012): - 11%.

85.367 (4º trimestre de 2011); 78.279 (2012): - 8%.

Las ventas reales de productos en miles de euros han sido 1.990 (2009); 1.439 (2010); 1.625 (2011) y 1.289 (2012), lo que supone una diferencia porcentual de -9%; - 18%; - 7% y - 30% con respecto a las previsiones de venta.

El importe neto de la cifra de negocios de SANITARIO ha sido el siguiente:

485.481 (2009); 421.919 (2010); 396.175 (2011) y 351.705 (2012).

Sus resultados de explotación en miles de euros han sido los siguientes: 16.573 (2009); 16.219 (2010); 3.039 (2011) y 47.293 (2012).

El resultado del ejercicio en miles de euros ha sido el siguiente:

40.224 (2009); 43.423 (2010); 5267 (2011) y - 56.915 (2012).

Sus cuentas provisionales para el primer trimestre de 2013 arrojan en miles de euros los resultados siguientes: 81.960 de importe neto de cifra de negocios; 6.056 de resultados de explotación y unas pérdidas de - 7.242.

NOVENO . - El 28-06-2013 CGT instó a la empresa para que se le convocara al inicio del período de consultas, que comenzó el 2-07-2013, sin que se produjera respuesta por parte de la empresa.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero a cuarto no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.

b. - El quinto de las actas del período de consultas, así como de la documentación anexada por la empresa, que obran como documentos 1.2 a 1. 7 y 2.1 a 2.9 (descripciones 18 a 34 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

c. - El sexto de la notificación a la DGE, que obra como documento 1.8 de la demandada (descripción 25 de autos), que fue reconocido de contrario.

d. - El séptimo de las notificaciones citadas, que obran como documento 3 de la demandada (descripción 35 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

e. - El octavo de las cuentas auditadas de la empresa 2010-2012, de sus cuentas provisionales de 2013, así como de los informes periciales y técnicos, que obran como documentos 2.2 a 2.9 de la demandada (descripciones 26 a 34 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

f. - El noveno de la solicitud citada, que obra como documento único de CGT (descripción 62 de autos), que fue reconocida de contrario.

TERCERO . - La empresa demandada excepcionó falta de legitimación activa de CGT, puesto que dicho sindicato no tiene implantación en el ámbito del despido colectivo, que afecta a los centros de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, adhiriéndose a dicha excepción los restantes codemandados. - CGT se opuso a dicha excepción, aunque admitió que no tiene representación alguna en los centros de trabajo antes dichos, porque si la tiene en el centro de Gavá, aunque no se ha demostrado, siquiera, en qué proporción con respecto a los demás sindicatos presentes en dicho centro.



El art. 124.1 LRJS dispone que el despido colectivo podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes, disponiendo, a continuación que, si la impugnación se formula por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. - Parece claro, por tanto, que es presupuesto constitutivo, para poder impugnar un despido colectivo, que el sindicato tenga implantación en el ámbito del despido.

Como anticipamos más arriba, CGT no tiene representantes en ninguno de los centros de trabajo de la empresa de Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, donde no ha acreditado, siquiera, que tenga afiliados, aunque si consta acreditado que tiene presencia en el órgano unitario del centro de Gavá, si bien no probó cual es el porcentaje de representatividad de CGT en dicho centro.

Parece claro, por tanto, que CGT carece de implantación en el ámbito del despido, que no es un despido de empresa, como se empeñó en defender, porque no afecta a la empresa en su conjunto, sino que afecta a dos centros de trabajo concretos, en los que el sindicato demandante carece de la más mínima implantación, por lo que nos vemos obligados a estimar la excepción propuesta por las demandadas, aplicando, a estos efectos, la doctrina de nuestra sentencia de 27-03-2013, proced. 74/2013 .

Dicha conclusión no puede enervarse por los criterios, defendidos por esta Sala en SAN 18-11-2013, proced. 338/2013 , porque allí se mantuvo que la composición correcta de la comisión negociadora debió conformarse por los representantes legales de todas las empresas, por cuanto la empresa real no era, como sucede aquí, la que promovió el despido colectivo, sino un grupo de empresas a efectos laborales, por lo que entendimos que en la comisión negociadora debieron participar todos los representantes legales de todas las empresas que formaban el grupo, que era el auténtico empresario.

Por lo demás, aun siendo cierto que la regulación legal, aplicable al inicio del período de consultas, regulaba únicamente el despido colectivo a nivel de empresa, nada impedía, como sucede en la regulación vigente desde la entrada en vigor del RDL 11/2013, de 2 de agosto, que la empresa impulsara un despido que afectara a uno o varios de sus centros de trabajo, porque quien puede lo más puede lo menos. - Cuestión distinta es si era viable legalmente negociar por centros de trabajo, cuando la medida afectaba a más de uno, como permitía el RD 1483/2012, a lo que ya hemos contestado negativamente en múltiples sentencias, por todas SAN 4-06-2013, proced. 1/2013 , por cuanto dicha opción constituía un ultra vires, lo que parece haberse asumido pacíficamente por el legislador, porque la negociación de los períodos de consultas, regulada en el art. 9 del RDL 11/2013, de 2 de agosto , solo permite la negociación global, aunque la medida afecte a varios centros de trabajo.

Por consiguiente, probado que el despido colectivo afectaba únicamente a los centros de trabajo ya mencionados, donde CGT carece de la más mínima implantación, se hace evidente que carece de legitimación activa para impugnar el despido colectivo, lo cual nos excusa de responder a la excepción, propuesta por parte de los demandados, así como a pronunciarnos sobre el fondo del asunto.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por CGT, estimamos la excepción de falta de legitimación activa de CGT, alegada por la empresa demandada, a la que se adhirieron los demás codemandados contra ROCA SANITARIOS, SA y D. Alonso , D. Donato , D. Inocencio , D. Pio , D. Luis Manuel , D. Aurelio , D. Eulalio , D. Justiniano , D. Salvador , D. Juan Luis , D. Camilo , D. Fulgencio , D. Maximino , D. Vidal , D. Anibal . D. Estanislao , D. Lázaro , D. Segundo , D. Pedro Miguel , D. Cirilo , D. Herminio , D. Patricio , D. Carlos Daniel , D. Belarmino , D. Germán , D. Nicolas y D. Jose Enrique por lo que desestimamos la demanda contra los citados demandados sin entrar al fondo del asunto .

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado 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 , en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000358 13.



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

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ