

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 133/2014, de 18 de julio de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 136/2014

SUMARIO:

Despido colectivo. *Período de consultas sin acuerdo. Plazo de caducidad para la adopción de la decisión extintiva.* Debe haber una expresa comunicación escrita tanto a los representantes de los de los trabajadores como a la autoridad laboral y es la fecha de recepción de esta comunicación por los representantes de los trabajadores la que constituye el *dies a quo* del plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido colectivo; asimismo, aquella comunicación deberá tener un contenido suficientemente preciso, no bastando con que se haga referencia en el acta final del período de consultas a que la empresa va a adoptar la decisión extintiva si después no se produce una notificación en forma escrita con un contenido suficientemente claro. Para identificar el despido colectivo se requiere no solamente la decisión empresarial, sino que es preciso también que concorra el contenido mínimo de fijar el número de trabajadores despedidos, los criterios para su selección y el plazo de ejecución de los despidos. El acta final del período de consultas, sin acuerdo, no basta para entender que se ha manifestado la intención de despedir. La consecuencia derivada de la carencia de cualquiera de los dos elementos reseñados no es la nulidad, pues además de que la misma no está listada en el artículo 124 LRJS, el artículo 51.2 ET prevé la caducidad del procedimiento para ello. De ello deriva que ante eventuales despidos individuales, los mismos sean considerados como meramente plurales, a menos que superen el umbral numérico previsto legalmente, dando lugar, en ese caso, a la consideración como un despido colectivo de hecho, siendo solo en ese caso procedente el procedimiento especial de despido colectivo, aunque con la consideración de haberse celebrado el mismo sin el preceptivo período de consultas, y las consecuencias que de ello se derivan. En caso contrario, la vía procedente es la del despido individual.

PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), art. 124.6.

RDLeg 1/1995 (TRET), art. 51.2.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

Magistrados:

Don JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

Don RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

SENTENCIA

Madrid, a dieciocho de julio de dos mil catorce.

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 136/2014 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) (letrada Dña. Rosario Marín) contra SPRIL NORTE S.L.(letrado D. Francisco Javier Albasanz Mata) sobre despido colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 7 de mayo de 2014 se presentó demanda por CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) contra SPRIL NORTE S.L. sobre despido colectivo

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 17 de julio de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes 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.

- La parte demandada se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundan su pretensión. Se opuso a la estimación de la pretensión la parte demandada, esgrimiendo en primer lugar las excepciones de falta de legitimación activa del sindicato demandante y caducidad de la acción de impugnación del despido colectivo, además de, en relación con el fondo del asunto, por los motivos que igualmente argumentó. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Quinto.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes: Hechos controvertidos:

- Los seis despedidos producidos en 28/03/14 no traen causa en el ERE si no por finalización de obra. - El contrato vigente con Navantia es de 1/07/11. - La reducción de horas de trabajo viene propuesta por Navantia. - En las actas del periodo de consultas no se cuestiona la corrección de la documentación. - No se cuestionaron los criterios de selección en periodo de consultas. - En el periodo de consultas se realizaron propuestas y se aportó la declaración del IVA. - Ha habido caídas de ventas en los tres primeros trimestres de 2013.

Hechos Pacíficos:

- De los 12 representantes en la negociación del ERE uno es de CIG. - El acta final del periodo de consultas es de 19/02/14; la demanda ante el TSJ Galicia se presenta el 28/03/14. - El acta final del periodo de consultas se produce sin acuerdo. Se especifica que se activaran los despidos hasta 45 días después. - La empresa tiene 9 centros de trabajo en Cartagena, Cádiz, El Ferrol entre otros. - El número de trabajadores en la empresa son 310. - El despido Colectivo inicialmente afectaba a 48 trabajadores. - La empresa notificó a DGE la decisión final el 03/03/14. - Un número importante del personal de El Ferrol está prestando servicios con contrato de obra en la actualidad.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

La empresa SPRIL NORTE S.L. suscribió un contrato con la empresa Navantia S.A. el 1 de julio de 2011 para la prestación de servicio de prevención ajeno en apoyo del servicio de prevención propio de Navantia S.A. contrato cuya ejecución comenzó el 1 de julio de 2011. Ese contrato constituye un marco general cuyo contenido concreto se va especificando por adendas. Tras la firma del contrato se firmaron otras adendas modificando la primera. El 21 de enero de 2014 se firmó una adenda V modificando el contenido concreto de la prestación (así resulta de la adenda V que obra dentro de la documentación del descriptor 36). La adenda V supone una reducción de la carga de trabajo contratada por Navantia S.A. con Spril Norte S.L. de alrededor de un 30%

(prueba testifical de D. Pablo , responsable de contratación de servicios de Navantia S.A.), reducción que está repartida de forma irregular por centros de trabajo, en función de la carga de trabajo de la actividad principal de cada uno de esos centros, afectando muy especialmente al centro de trabajo de Ferrol.

Segundo.

En ejecución del anterior contrato Spril Norte S.L. tiene abiertos nueve centros de trabajo, de los cuales tres son los afectados por el periodo de consultas del despido colectivo objeto de los autos, siendo éstos los de Ferrol, Cádiz y Cartagena (hecho no controvertido y documento 1 del expediente administrativo). El número total de trabajadores de la empresa en el momento de iniciar el procedimiento de despido colectivo era de 310 Cartagena (hecho no controvertido y documento 1 del expediente administrativo).

Tercero.

El día 20 de enero de 2014 la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de estos centros y al Ministerio de Empleo y Seguridad Social el inicio de un periodo de consultas para un despido colectivo que afectaría a 48 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera: diez del centro de Cádiz, tres del centro de Cartagena y treinta y cinco del centro de Ferrol. La causas alegadas eran económicas, organizativas y productivas. En la indicada solicitud se señalaban los centros de la empresa, el número de trabajadores de cada uno y el número total de trabajadores, así como el número de afectados por centros. Se anexaba un listado de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales de los tres centros afectados, se incluía un listado nominativo de los trabajadores que iban a ser despedidos, se añadía un informe o memoria sobre las causas del despido, se anexaba una relación de todos los trabajadores en alta en los centros afectados, una declaración del gerente de la propia empresa sobre las necesidades de personal para cubrir el contrato con Navantia S.A., un escrito manifestando los criterios de selección en los términos que allí constan, la convocatoria a los representantes de los trabajadores para las reuniones del periodo de consultas, solicitud a los representantes legales de los trabajadores del informe del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores , cuentas anuales de los ejercicios 2010, 2011 y 2012, cuadros de facturación por artículos y por delegaciones trimestrales de varios periodos, cuenta de resultados provisional y balance provisional, sin firma, solamente con sello de la empresa, cerrados en octubre de 2013, poder notarial y actas de elecciones a representantes legales de los trabajadores de los tres centros afectados.

(Todo ello según documento 1 del expediente administrativo).

Cuarto.

El 23 de enero de 2014 la Dirección General de Empleo dirigió advertencia a la empresa, con copia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a los representantes legales de los trabajadores, sobre la falta de la siguiente documentación (documentos 4 a 6 del expediente administrativo):

-Informe técnico para la acreditación de la causa productiva y organizativa; -Cuentas anuales del ejercicio 2013 para acreditar la causa económica, debidamente auditadas o firmadas por un administrador o representante de la sociedad; -Acreditación de los representantes legales de los trabajadores y acta de constitución de la comisión negociadora del despido colectivo; -Relación del número y clasificación profesional de los trabajadores empleados el último año, desglosada por centros, provincias y Comunidades Autónomas; -Criterios para la designación de los trabajadores afectados por la extinción.

Quinto.

El 28 de enero de 2014 la empresa presentó en la Dirección General de Empleo, en contestación al requerimiento, la siguiente documentación (documento 7 del expediente administrativo):

-Informe técnico; -listado nominativo de los representantes legales de los trabajadores (cuatro de Cádiz, tres de Cartagena y cinco de Ferrol), copias de las actas electorales y acta de constitución de la comisión negociadora; -cuenta de pérdidas y ganancias y balance de situación provisionales cerrados en diciembre de 2013; -cuadro numérico de los trabajadores empleados en el último año divididos por centros, categorías profesionales y sexos; -documento más amplio especificando criterios aplicados para la selección de trabajadores afectados y listado corregido nominativo de los trabajadores afectados en cada uno de los tres centros.

Sexto.

El periodo de consultas se desarrolló conforme a las actas que obran en el descriptor 43 de los autos (en los descriptores 4 y 5 obran las actas de la tercera y la cuarta reuniones del periodo de consultas).

La primera reunión de la comisión negociadora se celebró en Madrid el 28 de enero de 2014. En la misma se hizo entrega a los representantes de los trabajadores de la misma documentación comunicada ese día al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en cumplimiento de su requerimiento. La representación de los trabajadores manifestó que necesitaba unos días para estudiar la documentación.

La segunda reunión se celebró en Madrid el 6 de febrero de 2014. En ella la representación de los trabajadores reclamó la presentación de los modelos del IVA, así como el listado de trabajadores con vacaciones pendientes de disfrutar, relación de horas extraordinarias realizadas por trimestre y centro de trabajo. La empresa manifestó que aportaría las declaraciones del IVA cuando se las remitiera la asesoría fiscal y, sobre las vacaciones pendientes, que aportaría el dato una vez realizado el recuento. La empresa planteó dos propuestas alternativas con reducción del número de despidos y acompañadas de otras medidas.

La tercera reunión se celebró en Madrid el 13 de febrero de 2014. La representación de los trabajadores reiteró su petición de las declaraciones de IVA, listado de vacaciones y horas extras. La empresa manifestó que lo entregaría cuando estuviera disponible. La empresa planteó un nuevo cuadro disminuyendo los trabajadores afectados, condicionada a la aceptación de otras medidas de reducción salarial del 7%, distribución irregular de la jornada. En la nueva propuesta solamente se producirían despidos en el centro de trabajo de El Ferrol.

La última reunión se celebró en Madrid el 19 de febrero de 2014. La empresa concretó su última propuesta en 26 despidos en el centro de El Ferrol, además de la reducción salarial del 7% y distribución irregular de la jornada. Ante la inexistencia de acuerdo la empresa manifestó la necesidad del despido, indicó que había remitido a la representación de los trabajadores la información correspondiente a listados de vacaciones, horas y modelo anual IVA. A continuación indicó que "la extinción de los contratos de trabajo se llevará a cabo en el periodo de los 45 días siguientes a la finalización del periodo de consultas".

Séptimo.

El 3 de marzo de 2014 la empresa presentó escrito en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social manifestando únicamente que el periodo de consultas había acabado sin acuerdo (documento 9 del expediente administrativo). No se toma en consideración el escrito que consta en el descriptor 42 de los autos puesto que no obra en el expediente administrativo y no consta sello o diligencia de presentación en el registro.

Octavo.

La empresa ha procedido a despedir, alegando el despido colectivo objeto del periodo de consultas, a 14 trabajadores del centro de El Ferrol el día 5 de marzo de 2014 y a otros 14 del mismo centro el día 16 de marzo de 2014. También ha despedido a otro trabajador del centro de trabajo de Cartagena que solicitó incorporarse a los afectados por el despido colectivo. Igualmente ha extinguido contratos de seis trabajadores temporales, sin que consten las circunstancias (hechos no controvertidos, salvo en el punto relativo a las circunstancias de las seis últimas extinciones, de las que nada se ha acreditado salvo su número, que es conforme).

A parte de los trabajadores cuyo contrato fue extinguido en ejecución del despido colectivo del centro de El Ferrol la empresa los ha vuelto a contratar en junio de 2014 mediante contratos temporales por obra o servicio determinado (descriptores 50 a 63).

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el artículo 8 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, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas indicadas en cada uno de los ordinales. En relación con el contenido del periodo de consultas y sobre la reclamación de documentación se ha tomado como

prueba el contenido de las actas levantadas y firmadas por los asistentes, con preferencia a las testificales practicadas, dadas las contradicciones existentes entre las mismas.

Igualmente ha de dejarse constancia de que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha remitido a esta Sala, como parte del expediente administrativo, copia de otro periodo de consultas para otro despido colectivo en otros centros de trabajo de Vizcaya, Guipúzcoa, Álava, Cantabria y Madrid, cerrado con acuerdo el 26 de marzo de 2014, sobre el cual ninguna alegación han hecho las partes, ni ninguna pretensión de incorporación de hechos o de causas de pedir han instrumentado, por lo que del error en la remisión por parte de la Autoridad Laboral no puede extraerse consecuencia alguna, sin que pueda incorporarse a los hechos probados lo que de dicha documentación resulta, en virtud de un elemental principio de congruencia.

Tercero.

- Con carácter previo hemos de resolver las dos excepciones procesales alegadas por la empresa.

Por lo que se refiere a la falta de legitimación activa por falta de implantación del sindicato CIG, hemos de partir de que tiene un miembro en el comité de empresa del centro de El Ferrol y, por ello, uno de los doce miembros de la comisión negociadora. En sentencia de esta Sala de 16 de mayo de 2014 (procedimiento 510/2013) dijimos lo siguiente:

"El art. 124.1 LRJS dispone que "La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo." Debe entonces interpretarse qué ha de entenderse por contar con implantación suficiente como requisito que legitima a un sindicato a accionar frente a un despido colectivo. Este término implantación suficiente no se corresponde con el previsto en el art. 154 LRJS para los conflictos colectivos. Y ello por cuanto dicho art. 154 legitima para promover conflictos a los sindicatos que cumplan el requisito de que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto mismo. La jurisprudencia se ha encargado de matizar la legitimidad de los sindicatos para promover acciones de conflicto colectivo exigiendo una necesaria conexión entre el accionante y la pretensión ejercitada (por todas STS de 19-12-2012 rec 282/2011 y SAN de 10-2-2014). Y en el caso de los conflictos colectivos ha exigido el cumplimiento del denominado "principio de correspondencia", tanto a la representación unitaria como a la sindical de los trabajadores . Ese principio de correspondencia no es aplicable para la impugnación de despidos colectivos, bastando, para la representación sindical, con acreditar "implantación suficiente". La voluntad del legislador es que el sindicato que accione y con ello pueda llegar a dejar sin efecto el despido colectivo ostente un nivel de representatividad suficiente como tener por acreditado su interés directo en el caso concreto, que se valora en función de esa presencia real dentro de las plantillas afectadas, más aún cuando tales impugnaciones en muchos casos se plantean frente a decisiones empresariales amparadas en acuerdos logrados en el periodo consultivo con sindicatos con suficiente implantación. La función del sindicato es la defensa de los intereses de los trabajadores afiliados, pero ello no llega a convertirlos en guardianes abstractos de la legalidad (STC 201/94 y 101/96). Por estos motivos y con el objeto además de establecer unos criterios con voluntad de permanencia y seguridad jurídica, la Sala entiende que la implantación suficiente que legitimaría para accionar vía art. 124 LRJS se logra cuando el sindicato ostente en el ámbito de la medida impugnada... un 7,69% del total de representantes unitarios electos, por ser dicho 7,69% 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 este modo el término implantación suficiente quedaría vinculado al mínimo exigible al sindicato para que pudiera ejercitar su acción sindical en el proceso consultivo y el umbral del 7,69% se configuraría como un dato objetivo a partir del que el ejercicio de la pretensión estaría legitimado por el nivel de representatividad alcanzado por el sindicato en el colectivo de trabajadores afectados por la decisión empresarial".

Aplicando esos criterios en este caso ha de desestimarse la excepción de falta de legitimación activa del sindicato CIG.

Cuarto.

- En cuanto a la caducidad de la acción que se alega, nos dice el artículo 124.6 de la Ley de la Jurisdicción Social que la demanda debe presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo. El artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores es tajante cuando señala que, si el periodo de consultas termina sin acuerdo, el empresario "remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo", lo que implica que debe haber una expresa comunicación escrita tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral y es la fecha de recepción de esta comunicación por los representantes de los trabajadores la que constituye el día a quo del plazo de caducidad. En sentencia de esta Sala de 2 de abril de 2014

(procedimiento 41/2014), en un supuesto análogo (aunque se tratara del periodo de consultas de una modificación sustancial de condiciones de trabajo), dijimos que la notificación ha de ser concluyente y tener un contenido suficientemente preciso, no siendo suficiente con que se haga referencia en el acta final del periodo de consultas a que la empresa va a adoptar una decisión, si después no se produce una notificación en forma escrita con contenido suficientemente claro.

Como quiera que en este caso no hay acuerdo en el periodo de consultas y tras finalizar el mismo no se ha producido una notificación de la decisión de despido colectivo ni a la autoridad laboral ni a la representación legal de los trabajadores, no se ha producido el hecho desencadenante del inicio del cómputo del plazo de caducidad. Esta segunda excepción por ello ha de ser también rechazada.

Quinto.

Alega la parte demandante que el despido colectivo ha de ser declarado nulo por no haberse producido una decisión de despido colectivo tras la finalización del periodo de consultas y no haber sido notificada la misma a la Autoridad Laboral.

Es cierto que, finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la empresa ha de adoptar una decisión de despido colectivo y notificar la misma a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores (artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores). Esa decisión es la que, como dijimos en la sentencia de 12 de junio de 2014 (procedimiento 79/2014), constituye el objeto del despido colectivo y además es el marco necesario para activar a partir de la misma los despidos individuales. Y dicha decisión, para que sea reconocible como tal, tiene que tener un contenido mínimo, fijando el número de trabajadores despedidos, los criterios para su selección y el plazo de ejecución de los despidos, además de actualizar las causas alegadas en el inicio del periodo de consultas si la medida ha sufrido una transformación a lo largo del mismo. La decisión empresarial, a falta de acuerdo, es un elemento básico de la construcción legal. No puede admitirse que los despidos individuales se ejecuten sin decisión empresarial previa que los ampare, habiendo sustituido dicha decisión empresarial a la antigua autorización administrativa.

En este caso no solamente la empresa no comunicó ni a la Autoridad Laboral ni a los representantes de los trabajadores por escrito su decisión de despido colectivo, sino que ni siquiera consta a la Sala cuál era aquella decisión, puesto que no es suficiente ni con la manifestación en el acta final del periodo de consultas ni con el escrito remitido a la Autoridad Laboral, porque en ellos solamente se deja constancia de que el periodo de consultas ha terminado sin acuerdo, pero no se concretan los extremos mínimos necesarios para identificar el despido colectivo.

Puede pensarse que la falta de decisión empresarial de despido colectivo con el contenido mínimo exigible, exteriorizada por escrito y notificada a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores es causa de nulidad del despido colectivo. En ese sentido se ha pronunciado algún Tribunal Superior de Justicia (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de septiembre de 2012, procedimiento 45/2012). Dicho criterio no es completamente compartido por esta Sala, debiendo ser precisado en el sentido que se indica en los siguientes fundamentos de Derecho.

Sexto.

La ausencia de la debida decisión empresarial no está listada en el artículo 124 como causa de nulidad del despido, aunque ello no impediría considerarla como tal si no existiese otra regulación legal. Pero es que el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores expresamente prevé la consecuencia de esa situación, que no es la nulidad:

" Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan".

Y el Reglamento de Despidos Colectivos, aprobado por Real Decreto 1483/2012, en su artículo 12, nos dice:

"1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento...".

Lo que se produce, por tanto, no es la nulidad de la decisión de despido colectivo, sino la caducidad del periodo de consultas y el archivo del procedimiento.

Y la caducidad, como figura de orden público que, a diferencia de la prescripción, excede de los intereses de las partes y responde a una finalidad querida por el legislador de seguridad jurídica, es apreciable de oficio. En este caso la causa de nulidad que se alega no es tal, sino causa de caducidad del periodo de consultas y del procedimiento de despido colectivo. Como señala la norma antes citada, esto impide al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14 del Reglamento (esto es, proceder a los despidos individuales), por lo que si se practican tras el periodo de consultas caducado despidos individuales, será como si no hubiera existido periodo de consultas, con las consecuencias legales que procedan.

No es éste el momento de extraer tales consecuencias, dado que, conforme al artículo 124.13.b.1ª de la Ley de la Jurisdicción Social, "el plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo..." y será cuando esta sentencia sea firme y si tras esa firmeza se tramitan los correspondientes procesos individuales cuando, en esos procedimientos, haya de dilucidarse esas consecuencias.

Séptimo.

A pesar de dicha caducidad del procedimiento de despido colectivo y de su periodo de consultas, esta Sala podría entrar a conocer de la impugnación del despido colectivo subsiguiente, si el mismo hubiera sido practicado por la empresa, de manera que se podría declarar la nulidad del despido colectivo si se identificaran los concretos trabajadores despedidos, puesto que no otra sería la consecuencia de la falta de la decisión de despido colectivo dentro del plazo legalmente previsto y la correspondiente caducidad del procedimiento. Y esto es así porque la caducidad del periodo de consultas lo convertiría en un despido colectivo de hecho, que puede ser impugnado también por la vía del artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 2013, recurso 52/2013, así como sentencias de esta Sala de 27 de julio de 2012, procedimiento 127/2012, y de 14 de mayo de 2014, procedimiento 66/2014).

Pero ello tiene como requisito ineludible que estemos ante la figura de un despido colectivo, por producirse extinciones contractuales por causas no inherentes a la persona del trabajador en número superior al umbral legalmente previsto. Y en este caso y siguiendo las pautas del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores ese despido colectivo no se ha producido, porque el umbral sería de 30 trabajadores, dado que el número de los trabajadores de la empresa era de 310, y solamente constan 29 despidos computables (ordinal octavo de los hechos probados).

Por ello, no existiendo tampoco despido colectivo de hecho, el presente procedimiento es inadecuado para juzgar la legalidad de esos 29 despidos plurales, que solamente pueden impugnarse por la vía del proceso individual de despido.

Octavo.

-No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En el procedimiento 136/2014 seguido por demanda de Confederación Intersindical Galega (C.I.G.) contra SPRIL NORTE S.L. sobre despido colectivo, previa desestimación de las excepciones de falta de legitimación activa y de caducidad de la acción, entrando sobre el fondo, declaramos la caducidad del procedimiento de despido colectivo iniciado por la empresa y de su periodo de consultas y, en relación con los 29 despidos subsiguientes practicados, declaramos la inadecuación del presente procedimiento para su impugnación y advertimos a las partes que resulten legitimadas para ello que en su caso pueden ejercitar sus pretensiones y

resistencias a través de la modalidad de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas ante el Juzgado de lo Social que resulte competente.

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 Letrado 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 n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0136 14; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0136 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.