

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

RECIBIDO 25 FEB 2015

PLENO
SENTENCIA

Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez

Fecha Sentencia: 28/01/2015

Recurso Num.: CASACION 35/2014

Fallo/Acuerdo : Sentencia Estimatoria

Votación: 21/01/2015

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. José Luis Gilolmo López

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Reproducido por: rgl

Nota:

CASACIÓN COMÚN. DESPIDO COLECTIVO. SANTA BÁRBARA SISTEMAS, SA. Causas económicas, organizativas y productivas. La sentencia de instancia, dictada por la Audiencia Nacional, acogió la falta de legitimación para ser parte de CCOO, UGT y CSI-CSIF porque "no han presentado demanda ni han sido demandados", y desestimó las 3 demandas (acumuladas) interpuestas por CGT, CIG y por el Secretario del Comité de Empresa del centro de trabajo de A Coruña, absolviendo a la empresa de todos sus pedimentos. La Sala IV del TS estima los recursos de CGT, de CCOO, de UGT y del Secretario del Comité del centro de Coruña, en el punto exclusivo de la legitimación de aquellos tres sindicatos y, en consecuencia, anula la sentencia de instancia para que, aceptando tal legitimación, y sólo a partir de ese momento procesal, dicte una nueva resolución que tome en consideración sus alegaciones y pruebas, tal y como quedaron delimitadas en el acto del juicio.

Recurso Num.: CASACION/35/2014

Ponente Excmo. Sr. D.: José Luis Gilolmo López

Votación: 21/01/2015

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

**SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL
PLENO**

Excmos. Sres.:

**D. Jesús Gullón Rodríguez
D. Fernando Salinas Molina
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. Luis Fernando de Castro Fernández
D. José Luis Gilolmo López
D. Jordi Agustí Juliá
D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D. José Manuel López García de la Serrana
D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel
D. Miguel Ángel Luelmo Millán
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Jesús Souto Prieto**

En la Villa de Madrid, a veintiocho de Enero de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recursos de casación interpuestos respectivamente, en nombre y representación de: CONFEDERACION INTERSINDICAL CALEGA (CIG); UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT); COMISIONES OBRERAS (CC.OO); CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO (CGT) y COMITE DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO DE LA CORUÑA EN SANTA BARBARA SISTEMAS,S.A.,contra sentencia de fecha 8 de julio de 2013

dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento nº 180/2013 y acumulados, promovido por CGT(CC.OO., CSIF y UGT se citan en la demanda de CGT como partes interesadas), CIG, D. JOSE CARRILLO SOUTO (SECRETARIO DEL COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA, DE SANTA BARBARA SISTEMAS), contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A., sobre Conflicto Colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JOSÉ LUIS GILOLMO LÓPEZ**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CGT (CC.OO., CSIF y UGT se citan en la demanda de CGT como partes interesadas), CIG, y D. JOSE CARRILLO SOUTO (SECRETARIO DEL COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA, DE SANTA BARBARA SISTEMAS) se interpuso demanda (acumuladas) de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, cada una de las partes demandantes, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando, en este caso la representación de CIG, que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la decisión empresarial de Santa Bárbara Sistemas SA (SBS) en relación con el procedimiento de Despido Colectivo iniciado el 14 de febrero de 2013 y subsidiariamente se declare no ajustada a derecho la citada decisión empresarial.

Por la representación de CGT, se solicita se declare, en sentencia, la nulidad de la extinción de los contratos realizada en el marco del expediente de regulación de empleo, condenando a la empresa a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma y subsidiariamente, los declare no ajustados a derecho y por tanto, improcedentes, condenando a la empresa a optar entre la readmisión de los trabajadores con abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma o a indemnizar a los mismos en la cuantía que resulte de aplicación por despido improcedente, a determinar, en su caso, en fase de ejecución.

Por la representación del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de La Coruña de la empresa Santa Bárbara Sistemas S.A., se solicita se dicte sentencia declarando la nulidad del proceso y, subsidiariamente, no ajustadas a derecho las medidas ejercitadas por la empresa por no concurrir la causa alegada, con los demás efectos legales inherentes a tal declaración.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO- Con fecha 8 de julio de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que en la demanda de impugnación de despido colectivo

interpuesta por CGT, CIG, D. José Carrillo Souto (SECRETARIO COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA DE SANTA BÁRBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A., estimamos la excepción de falta de legitimación para ser parte del proceso de CCOO, UGT y CSI- CSIF, pues no han presentado demanda ni han sido demandados. La demanda se desestima, absolviendo a la empresa de todos sus pedimentos".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"1.- Dentro de la estructura del Grupo General Dynamics, cuya matriz se encuentra en Estados Unidos, SBS forma parte de la unidad de negocio General Dynamics European Land System, junto con otras filiales del grupo en Alemania, Austria y Suiza. SBS es la sociedad dominante de un grupo formado por sociedades dependientes. SBS se dedica a la integración de sistemas (carros de combate, vehículos militares y misiles) y a la fabricación de municiones y armas, tanto ligeras como pesadas. SBS tiene centros de trabajo en A Coruña, Granada, Trubia (Oviedo), Sevilla y Madrid. También tiene un centro en Palencia, pero está prevista la transferencia de la actividad. Recientemente, La Vega (Oviedo) se ha integrado en Trubia.

2.- Las relaciones laborales en la empresa se rigen por el IV Convenio colectivo de *Santa Bárbara Sistemas, SA.* Su art. 95 confiere al Comité Intercentros competencia para negociar reestructuraciones de plantilla que afecten a más de un centro de trabajo. El comité intercentros está compuesto por 13 miembros, de los cuales 6 son de CCOO, 5 de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF.

3.- El día 14-2-13 la empresa comunica al Comité Intercentros y a la autoridad laboral la apertura de período de consultas para proceder a un despido colectivo motivado en causas económicas, organizativas y productivas. Igualmente, le comunica su intención de proceder a la suspensión de contratos de trabajo, en una negociación que se iniciaría formalmente el 1-3-13, para finalizar al mismo tiempo que el período de consultas del despido colectivo. Se advierte que ambas medidas están íntimamente relacionadas, y que la documentación que se adjunta es común a ambos procedimientos.

4.- La documentación aportada por la empresa en el período de consultas y a la autoridad laboral es la siguiente: - Comunicación a la autoridad laboral de que con fecha 14 de febrero del 2013 se comunicó al Comité Intercentros la iniciación del período de consultas. - Comunicación entregada al Comité Intercentros relativa a la iniciación del presente expediente. - Poder notarial de representación a favor del Sr. Novella. - Listado de representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo y composición del Comité Intercentros. - Memoria explicativa de las causas que justifican el despido colectivo e Informe técnico - Listado de centros de trabajo de la empresa y cuadro resumen del número de trabajadores que han prestado servicio en cada uno de ellos durante el último año. - Resumen de la distribución de los trabajadores afectados por centro de trabajo y funciones. - Criterios para designar a los trabajadores afectados por el ERE. - Calendario de extinciones

previsto. - Propuesta de un Plan de recolocación para los trabajadores potencialmente afectados por el despido. - Cuentas anuales auditadas de SBS de los años 2011 y 2012, y Balance de Situación y Cuentas de pérdidas y ganancias a fecha 27 de enero de 2013. En las cuentas de 2011 y 2012, los auditores introducen una salvedad, consistente en que la memoria no contiene información sobre las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración ni por el personal clave de la Dirección de la Sociedad, ni sobre las participaciones mantenidas y cargos desempeñados por los miembros del Consejo de Administración y sus partes vinculadas en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por la Sociedad. - Cuentas anuales consolidadas auditadas años 2010 y 2011, y Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales del año 2012. - Cuentas anuales consolidadas de la sociedad General Dynamics Corporation de los años 2010 y 2011, en inglés. -Última información contable y financiera disponible de la sociedad General Dynamics Corporation, también en inglés. La empresa no indica el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido (desglosado por centros de trabajo, provincias y CCAA), pues pospone este punto a la negociación de las partes y señala que el número de trabajadores que se propone afectar es de 693. Respecto a los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, inicialmente la empresa propone los siguientes criterios a la hora de determinar el número y distribución geográfica y funcional de los trabajadores afectados: a) La incidencia de la subactividad existente en cada centro de trabajo y las estimaciones de actividad futura. b) La ineficiente estructura de la plantilla. Estos dos factores llevan a la empresa a proponer el cierre del centro de Coruña, al quedar sin contenido y actividad y no estará afectado por el despido el centro de Palencia, ya que está prevista su transferencia la grupo noruego Nammo, sólo pendiente de autorización del Ministerio de Defensa. c) En atención a la naturaleza y características de las tareas encomendadas a cada trabajador se tendrá en cuenta: La atención de los proyectos que se están ejecutando (SV, PIZARRO, SPIKE); el mantenimiento de una estructura básica de las fábricas, además de personal suficiente en el departamento económico y de recursos humanos y en el departamento de desarrollo de negocio; y el mantenimiento de ciertos puestos de confianza, o que realizan tareas para otras sociedades. d) La formación específica de cada trabajador, la capacidad de adaptación a los avances tecnológicos, la proyección profesional que facilite una larga carrera en la empresa, la valoración de la empresa respecto del perfil competencial de los trabajadores, así como el cumplimiento de objetivos, rendimiento, polivalencia, y las circunstancias personales de los mismos.

5 .- El 21-2-13 tiene lugar nueva reunión -cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida-, en la que se da cuenta de la petición verbal de dos componentes de CIG y del Comité de empresa de A Coruña para asistir a las reuniones. Tanto la Dirección de la Empresa como la Representación Social manifiestan que la legitimación a estos efectos la ostenta exclusivamente el comité intercentros. La representación social se opone frontalmente al despido y solicita su retirada; a lo que se niega la empresa pero declara estar abierta a negociar todos los extremos del mismo. Se acuerda el calendario de reuniones, que tendrían lugar el 27-2 y el 6-3, iniciándose a partir de entonces

una sucesión de reuniones más intensa. La representación social solicita que la información suministrada en inglés lo sea en español, y reclama la cuenta de resultados de cada uno de los centros de forma individualizada, así como el volumen de pedidos de cada uno de los centros y su desglose. También se pide un desglose de empleados directos e indirectos, a lo que la empresa contesta que esta información puede inferirse del listado de empleados ya entregado.

6 .- El 27-2-13 vuelven a reunirse, debiendo tenerse por reproducida la correspondiente acta. Se acuerda que la próxima reunión, inicialmente fijada para el 6-3, tenga lugar el 5, para no coincidir con la huelga convocada para entonces. La representación social se reitera en su oposición frontal al despido, sugiriendo que debería adoptarse otro tipo de plan de viabilidad de la empresa, si bien no concreta en qué consistiría exactamente. La empresa manifiesta que está dispuesta a negociar el número de afectados, voluntarios, tratamiento diferenciado de situaciones distintas, criterios, prejubilaciones, especiales tratamientos a determinados colectivos e indemnizaciones superiores al mínimo legal. Sobre la documentación en inglés aportada inicialmente (las cuentas anuales de General Dynamics), la empresa considera que era a mayor abundamiento, pero ofrece explicar en próximas reuniones los aspectos que el Comité considere importantes y no se hubieran entendido, a lo que la representación social responde que no es necesario ya que está accesible dicha información en Internet. En relación con las cuentas de resultados por centros de trabajo que se habían solicitado, la empresa explica que no disponen de cuentas de resultados diferenciadas, de modo que no pueden facilitarse. En cambio, los pedidos recibidos por cada uno de los centros sí se pueden entregar, y así se haría en la siguiente reunión. La representación social demanda la siguiente información:-detalle exhaustivo de los gastos por servicios exteriores correspondientes a los ejercicios 2010, 2011, 2012 y enero de 2013. - explicación exhaustiva de la partida "pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales", sobre todo del ejercicio 2012. -explicación del destino (a qué empresas y para qué fines) de los 133 millones de euros prestados al Grupo. - explicación del valor neto contable de otro inmovilizado por un importe negativo de -18 millones de euros. Para dar respuesta a estas cuestiones asiste el Director Financiero de la empresa.

7 .- El 1-3-13 se reúnen nuevamente -el acta obra en autos y se tiene por reproducida-, convocados por la empresa para dar inicio formal al período de consultas para la suspensión de contratos. Se acuerda que la próxima reunión sería el 5-5, para seguir negociando tanto las suspensiones como los despidos, advirtiendo la empresa que se trata de dos procesos confluentes en la misma negociación, como herramienta para, aumentando las suspensiones, disminuir los despidos.

8.- El 5-3-13 vuelven a reunirse, teniéndose por reproducida la correspondiente acta. La empresa entrega la información solicitada sobre el detalle de pedidos recibidos por SBS durante 2011 y 2012. Se acuerda como fecha de la próxima reunión el 12-3. La representación social propone ya un calendario de reuniones los días 13, 14, 15 y 16 de marzo, a lo que la empresa

responde que está de acuerdo, siempre y cuando en el desarrollo de las mismas se observe por ambas partes que pueden ser provechosas en orden a alcanzar acuerdo. La empresa manifiesta estar dispuesta a acordar la disminución del número de despedidos, la adscripción voluntaria, el aumento de las indemnizaciones para quienes se adscribieran voluntariamente, prejubilaciones voluntarias, los criterios de afectación, medidas protectoras para empleados con circunstancias personales más complicadas, ampliación de planes de recolocación, no afectación a jubilados parciales ni relevistas (con movilidad geográfica para los del centro de A Coruña, que no tendría continuidad). La representación social expresa su predisposición a negociar los extremos apuntados, pero reclama que se les concreten más. La empresa indica que pormenorizará su propuesta el 8-3, a los efectos de que el 12-3 pueda recibir una contraoferta de la representación social que permita avanzar en la negociación. Respecto de las suspensiones contractuales, la empresa ofrece que sean rotativas, con períodos de formación y complementando una parte del salario.

9 .- El 12-3-13 vuelven a reunirse, teniéndose el acta por reproducida. La representación social presenta una contrapropuesta relativa a las prejubilaciones (garantizando el 100% de la retribución bruta de 2012, con un incremento del 3% anual) y bajas voluntarias incentivadas (garantizando un mínimo de 40 mensualidades), que se observa inasumible a grandes rasgos por la empresa. Se fija la siguiente reunión para el día siguiente.

10 .- El 13-3-13 se reúnen nuevamente. Se suceden nuevas y numerosas propuestas y contrapropuestas, según el acta que se tiene por reproducida. Se fija reunión para el día siguiente.

11 .- El 14-3-13 vuelven a reunirse, intercambiándose una nueva propuesta y contrapropuesta, según el acta que se tiene por reproducida. La empresa indica que su oferta está en el límite económico asumible. Se fija reunión para el día siguiente.

12.- El 15-3-13 se reúnen -el acta obra en autos y se tiene por reproducida-, y la empresa traslada una nueva oferta que la empresa califica como final, por haber alcanzado el límite económico. El delegado de UGT manifiesta su *"absoluto rechazo a que se produzca un solo despido forzoso dentro de este proceso, reiterando que no se aceptará por su parte ningún planteamiento que conlleve la adopción de despidos y salidas forzosas de la empresa."* El delegado de CCOO traslada *"su preocupación dado que aun ambas posturas se encuentran muy lejos y en cuestiones de difícil solución, como son los despidos que no se aceptan así como las diferencias entre colectivos."* El miembro del Comité intercentros por CGT reitera que *"mientras existan despidos dentro del ERE planteado, este será inasumible por su parte."* El miembro del Comité Intercentros por CSI-F manifiesta que *"por su parte, nunca se aceptarán propuestas que incluyan despidos y que sean discriminatorias"*. Todos los representantes de los trabajadores solicitan que se prolongue el período de consultas, a lo que la empresa contesta que sólo accedería a ello si así lo permite expresamente la Dirección General de Empleo, lo que no sucede. Tras una nueva contraoferta de la representación

social, que parte de la inexistencia de despidos forzosos, sino bajas incentivadas y prejubilaciones obligatorias, la empresa manifiesta que la negociación no ha avanzado y que entiende finalizado el período de consultas sin acuerdo. La representación social expresa que al día siguiente, 16-3-13, *"se procedería a hacer un acta final con las posturas definitivas"* de las partes. Seguidamente, la empresa hace constar que no se ha acordado la celebración de ninguna reunión para el día siguiente, por lo que reitera que entiende finalizado el periodo de consultas de los procesos de ERE y ERTE.

13.- Por escrito que tiene entrada en la DGE el 19-3-13, el Comité Intercentros denuncia que la empresa abandonó la mesa de negociación no presentándose a la reunión acordada para el 16-3-13. Pone de relieve que las contraofertas de la parte social defendían prejubilaciones y regulaciones temporales, al tratarse de causas coyunturales, entendiéndose que *"el planteamiento empresarial en caso de salir adelante pondría en grave riesgo la viabilidad futura de la Empresa al despotenciarla técnicamente por la pérdida de profesionalidad y cualificación profesional que dicha medida lleva consigo."*

14. - En la posterior comparecencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las partes negociadoras reiteran sus posiciones.

15 . - La decisión finalmente implementada por la empresa propone la afectación a 600 trabajadores, reduciendo la pretensión inicial en 93 trabajadores. Respecto de los criterios para determinar los trabajadores afectados por la medida, primero se abre un período de adscripción voluntaria para después aplicar los criterios que propuestos inicialmente. Además aporta una serie de medidas de acompañamiento y condiciones aplicables a la extinción de los contratos. Entre ellas, una indemnización de veinticuatro días de salario por año de servicio, con el tope de 14 mensualidades, para los despidos forzosos.

16 .- Se han visto afectados por el despido un total de 593 trabajadores, de los cuales 459 se adscribieron voluntariamente, lo que supone el 77,4%. En el centro de A Coruña, el número de afectados asciende a 156, de los cuales 103 (el 66%) se adscribieron voluntariamente.

17 .- SBS presenta en el ejercicio 2011 resultados de 18,6 millones de euros. Sus beneficios consolidados con las sociedades dependientes son de 40.066 miles de euros. En el ejercicio 2012, SBS presenta pérdidas por 68.206 miles de euros, y un resultado consolidado de - 47.289 miles de euros. Los estados financieros consolidados del ejercicio 2011 de la matriz del grupo, General Dynamics Corporation, presenta unos beneficios consolidados de 2.526 miles de dólares. En el ejercicio 2012, la matriz presenta un resultado consolidado, no auditado, de -332 millones de dólares. Los costes de personal en SBS aumentan, entre 2008-2011, de 78,4 millones de euros a 86,8, mientras los ingresos por ventas se reducen en 88,1 millones. Las ventas del 2011 al 2012 descienden en un 29,11% en SBS. En una proyección negativa de ventas (si SBS perdiera los principales contratos por los que está actualmente compitiendo, y solo consiguiera parcialmente otros contratos), el EBIT de la empresa sería insostenible y daría lugar al cierre total. En una

proyección media (si sólo se consiguieran los contratos más probables), el EBIT se reduciría hasta -98,9M€ en 2016, resultando en un margen EBIT para 2016 de -55,7%. Incluso en la proyección más optimista de ventas (si se consiguieran todos los contratos), se mantendrán las pérdidas entre 2012 y 2016. Por cada empleado directamente vinculado a la producción, SBS de media cuenta con cerca de 0,96 trabajadores de estructura e indirectos en las plantas productivas. Labor Force Survey de Eurostat fija la ratio media para el sector industrial en Europa en un 0,8. Tomando como referencia la proyección media para el período 2012-2016, de los distintos centros de trabajo de la empresa, en el de A Coruña es donde se produce un mayor desajuste entre la carga de trabajo y la capacidad productiva, estando en 2012 en el 55,6%, mientras que en el 2016 se llegará a apenas el 4,8%. En comparación, los datos para el centro de Trubia son pasar del 50,1% al 68,1%; en Granada del 60,9% al 29,6%; y en Sevilla del 52% al 120%. En las tres proyecciones consideradas, la actividad de La Coruña se convierte en residual en 2016. Para la elaboración de estas estimaciones se ha tenido en cuenta la futura venta del centro de Palencia.

18 .- El Ministerio de Defensa suscribió con la empresa, el 30-12-1998, un contrato (programa Leopardo) para el suministro de 219 carros de combate LEO 2E, 16 carros de recuperación LEO 2ER y el correspondiente Apoyo Logístico Integrado. El importe global del contrato de venta asciende a 2.117.028 miles de euros. Las entregas de los vehículos se debían realizar entre los ejercicios 2003 y 2011. El programa Leopardo ha implicado la suscripción de acuerdos de cooperación con Krauss Maffei Wegmann y MAK para permitir el uso de la tecnología necesaria para la producción del programa. El 30-3-04 la empresa resultó adjudicataria de la segunda fase del programa Pizarro, que incluye la producción de 106 vehículos de combate de infantería/caballería VCI/C, 27 vehículos de observador avanzado VCOAV, 9 vehículos de recuperación VCREC, 47 vehículos de zapadores VCZ, y el apoyo logístico integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 756.652 miles de euros. Las entregas de los vehículos se realizarían entre 2011 y 2015. El 29-7-05 la empresa firmó contrato con el Ministerio de Defensa para el desarrollo tecnológico e industrial del programa Sistema Integrado de Artillería de Campaña (SIAC). Este programa consiste en la fabricación de 70 obuses, la homogeneización a la versión actualizada de 12 obuses propiedad del Ejército, 82 vehículos tractores, sistema de radio intercomunicación para vehículos y el apoyo logístico integrado para los obuses y los vehículos. El importe total del contrato asciende a 171.034 miles de euros y las entregas de los obuses se realizarían entre 2006 y 2013. El 29-12-06 la empresa firmó un contrato (SPIKE LR) con el Ministerio de Defensa para el suministro de Sistemas de Defensa Contracarro, el cual se compone de 260 puestos de tiro, 2.600 misiles y el Apoyo Logístico Integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 299.057 miles de euros. Las entregas se realizarían entre los años 2011 y 2014. El 21-12-07 la empresa firmó un contrato (SPIKE ER) con el Ministerio de Defensa para el suministro de Sistemas de Misiles de Aire - Tierra Spike-ER y Lote Asociado para el Helicóptero Tigre, el cual se compone de 58 unidades de Misil Spike-ER cabeza de guerra HEAT, 134 unidades de Misil Spike-ER cabeza de guerra PBF, 8 unidades de Misil Spike-ER de enfrenamiento, 44 Lanzadores y



el Apoyo Logístico Integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 44.028 miles de euros. Las entregas se realizarían entre los años 2010 y 2013. El 1-9-08 la empresa firmó un contrato (RG-31) con el Ministerio de Defensa para el suministro de 100 vehículos blindados todo terreno tipo "pelotón" para zona de operaciones. Las entregas se realizaron principalmente en 2009 y finalizaron en los primeros meses de 2010. El 29-7-10 la empresa firmó un contrato adicional con el Ministerio de Defensa para el suministro de 10 vehículos blindados todo terreno 3x4, tipo "pelotón" para misiones de paz. Las entregas se realizaron principalmente en 2010 y se finalizarían en los primeros meses de 2011. El 21-10-11 la empresa firmó un contrato con el Ministerio de Defensa para el suministro de 20 vehículos blindados todo terreno, tipo "pelotón" (RG31) para transporte de personal, para operaciones de misiones de paz en zona de operaciones. El importe total del contrato asciende a 15,332 miles de euros, estando previstas las entregas en 2012. Con fecha efectiva 1-7- 10 la empresa firmó un contrato (SV) con GD UK para el diseño y fabricación de 6 prototipos del vehículo ASCOD SV en 4 variantes, 3 vehículos de infantería y observación (SCOUT), un vehículo de movilidad bajo protección: (PMRS), un vehículo recuperador y un vehículo reparador para ingenieros, por un importe de 157.024 miles de euros ampliable en 10.232 miles de euros, a ejecutar entre los años 2011 a 2015. En el marco de este contrato se contempla una ampliación en distintas fases para la fabricación de una parte de vehículos completos y de estructuras mecano soldadas, con un periodo de ejecución que alcanza hasta el año 2026.

La financiación de estos contratos se hace a través del Ministerio de Industria, que anticipa los saldos a cobrar del Ministerio de Defensa, con el que la empresa tiene un elevado nivel de endeudamiento. Asimismo, el principal cliente de la empresa, el Ministerio de Defensa, adeuda cantidades significativas correspondientes a programas financiados por el Ministerio de Industria.

19 .- El presupuesto del Ministerio de Defensa español, principal cliente por naturaleza de SBS, se ha reducido en un 76% desde 2008. En concreto, las inversiones reales para ese período se han reducido en un 25%.

20 .- En el centro de A Coruña, la capacidad productiva de la mano de obra durante 2012 fue de 151.542,35 horas disponibles reales. Durante el primer trimestre de 2013, se situó en 33.919,53. En la empresa existe cierta división del trabajo entre centros, de modo que no es factible que A Coruña pudiera asumir el grueso de la tarea que se realiza en otras plantas. Su producto estrella son los fusiles, y aunque durante un tiempo se encargaron de fabricar misiles que antes se hacían en el centro de Oviedo, así como piezas para vehículos, esos contratos ya llegaron a su fin. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación, respectivamente, por la representación procesal de CIG; de UGT; de CC.OO; de CGT y de COMITE DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO DE LA CORUÑA EN SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A.

SEXTO.- Por providencia de esta Sala de fecha dos de abril de dos mil catorce se procedió a admitir el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar que deben ser improcedentes los recursos, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo por el Pleno de esta Sala el día 21 de enero de 2015, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Las tres demandas acumuladas, interpuestas respectivamente por la Confederación General del Trabajo (CGT) [única que citaba por su “condición de interesados” a los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Unión General de Trabajadores (UGT)], por la Confederación Intersindical Gallega (CIG) y por el Secretario del Comité de Empresa del centro de trabajo de La Coruña de la empresa “Santa Bárbara Sistemas, SA” (SBS en adelante), impugnaban el despido de un total de 593 trabajadores, de los que 459 (un 77,4%) se adscribieron voluntariamente, y postulaban la declaración de nulidad de la medida empresarial o, subsidiariamente, su no acomodación a derecho.

2. La sentencia ahora recurrida en casación común, dictada el 8 de julio de 2013 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (procd. 180/13), declara probada la extensa relación fáctica que hemos transcrito en su integridad en los Antecedentes de la presente resolución y que, en lo esencial, puede resumirse así:

1º) SBS se dedica a la integración de sistemas (carros de combate, vehículos militares y misiles) y a la fabricación de municiones y armas, tanto ligeras como pesadas; tiene centros de trabajo en La Coruña, Granada, Oviedo (La Vega y Trubia, el primero integrado recientemente en el segundo), Sevilla y Madrid, y sus relaciones laborales se rigen por el IV Convenio (BOE 4-2-2013), cuyo art. 95 confiere al Comité Intercentros, entre otras cosas, la competencia para negociar reestructuraciones de plantilla que afecten a más de un centro de trabajo; el referido Comité está integrado por 13 miembros, de los cuales 6 son de CCOO, 5 de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF.

2º) Dentro de la estructura del “Grupo General Dynamics”, cuya matriz se encuentra en los Estados Unidos, SBS forma parte de la unidad de negocio denominada “General Dynamics European Land System”, junto con otras filiales del grupo en Alemania, Austria y Suiza, y es SBS, a su vez, la sociedad dominante de un grupo formado por sociedades dependientes.

3º) El día 14 de febrero de 2013, SBS comunicó al Comité Intercentros (CI en adelante) y a la autoridad laboral la apertura del período de consultas para proceder a un despido colectivo motivado en causas económicas, organizativas y productivas, así como su intención de proceder a la suspensión de contratos de trabajo en una negociación que se iniciaría formalmente el día

1 de marzo siguiente para finalizar al mismo tiempo que el período de consultas del despido colectivo, advirtiendo que ambas medidas está íntimamente relacionadas y que la documentación facilitada era común a ambos procedimientos.

4º) En síntesis, además de las precedentes comunicaciones, la documentación aportada por la empresa en el período de consultas al CI y a la autoridad laboral fue la siguiente:

- a) Poder notarial otorgando su representación a favor del Sr. Novella;
- b) Listado de representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo y composición del Comité Intercentros de SBS;
- c) Memoria explicativa de las causas que justifican el despido colectivo e Informe técnico;
- d) Listado de centros de trabajo de SBS, cuadro resumen del número de trabajadores que han prestado servicios en cada uno de ellos durante el último año, resumen de la distribución de los afectados, también por centro y funciones, con los criterios para su designación y el calendario de extinciones previsto, así como propuesta de un plan de recolocación de los potencialmente afectados;
- e) Cuentas anuales auditadas (con la salvedad a la que alude el h. p. 4º: la memoria no contiene información sobre las retribuciones del Consejo de Administración, del “personal clave” de la Dirección de la sociedad, ni sobre las participaciones mantenidas y cargos desempeñados por aquéllos y sus partes vinculadas en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por la sociedad) de SBS de los años 2011 y 2012, y Balance de Situación y Cuentas de pérdidas y ganancias al 27 de enero de 2013;
- f) Cuentas anuales consolidadas auditadas de 2010 y 2011, y Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales de 2012, ambas de SBS; y
- g) Cuentas anuales consolidadas de 2010 y 2011 y última información contable y financiera disponible de la sociedad “General Dynamics Corporation” (GDC), todo en inglés.

5º) Entre la precitada documentación, la empresa no indica el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido (desglosado por centros de trabajo, provincias y CCAA), pues pospone este punto a la negociación de las partes y señala que el número de trabajadores que se propone afectar es de 693.

6º) Respecto a los criterios para la designación de los trabajadores afectados, a la hora de determinar su número y su distribución geográfica y funcional, la empresa propone inicialmente lo siguiente:

a) “La incidencia de la subactividad existente en cada centro de trabajo y las estimaciones de actividad futura”;

b) “La ineficiente estructura de la plantilla” (factores ambos que le llevan a proponer el cierre del centro de Coruña, al quedar sin contenido y actividad);

c) “En atención a la naturaleza y características de las tareas encomendadas a cada trabajador se tendrá en cuenta: La atención de los proyectos que se están ejecutando (SV, PIZARRO, SPIKE); el mantenimiento de una estructura básica de las fábricas, además del personal suficiente en el departamento económico y de recursos humanos y en el departamento de desarrollo de negocio; y el mantenimiento de ciertos puestos de confianza, o que realizan tareas para otras sociedades”;

d) “la formación específica de cada trabajador, la capacidad de adaptación a los avances tecnológicos, la proyección profesional que facilite una larga carrera en la empresa, la valoración de la empresa respecto del perfil competencial de los trabajadores, así como el cumplimiento de objetivos, rendimiento, polivalencia, y las circunstancias personales de los mismos”.

7º) Durante los días 21 y 27 de febrero y 1, 5, 12, 13, 14 y 15 de marzo de 2013 (los 4 últimos pactados de común acuerdo entre ambas representaciones), se celebraron las sesiones del período de consultas de las que dan cuenta los ordinales quinto al decimosegundo de la declaración de hechos probados, pudiendo destacarse, de entre las diferentes posiciones mantenidas por las partes, las siguientes:

a) Tanto la dirección de la empresa como la representación social manifestaron desde el inicio (21-2-2013) que la legitimación para asistir a las reuniones la ostenta exclusivamente el Comité Intercentros (CI);

b) La representación social se opuso frontalmente al despido colectivo y solicitó su retirada, a lo que la empresa se negó pero declarando estar abierta a negociar sobre todos sus extremos;

c) En la reunión del 1-3-2013, convocada por la empresa para dar inicio formal al período de consultas para la suspensión de contratos, la empleadora advirtió que se trataba de dos procesos confluentes en la misma negociación como herramienta para, aumentando las suspensiones, disminuir los despidos;

d) Ante la manifestación empresarial (5-3-2013) de estar dispuesta, entre otras cosas, a disminuir el número de despidos, aceptar la adscripción voluntaria de afectados (para los que se aumentarían las indemnizaciones), prejubilaciones voluntarias y no afectación a jubilados parciales ni relevistas, la representación social presentó (12-3-2013) una contrapropuesta relativa a las prejubilaciones (garantía del 100% de la retribución bruta de 2012 con un incremento del 3% anual) y a las bajas voluntarias incentivadas (garantizando un mínimo de 40 mensualidades), que no fue asumida por la empleadora;

e) En la última de las reuniones programadas (15-3-2013), en la que la empresa trasladó una nueva oferta que ella misma calificó como “final, por haber alcanzado el límite económico, los integrantes del CI, después de las manifestaciones efectuadas por cada uno de ellos, tal como las describe el decimosegundo hecho probado, solicitaron la prolongación del período de consultas, “a lo que la empresa contesta que sólo accedería a ello si así lo permite expresamente la Dirección General de Empleo, lo que no sucede”; “tras una nueva contraoferta de la representación social, que parte de la inexistencia de despidos forzosos, sino bajas incentivadas y prejubilaciones obligatorias, la empresa manifiesta que la negociación no ha avanzado y que entiende finalizado el período de consultas sin acuerdo”;

f) Por escrito presentado ante la Dirección General de Empleo el 19-3-2013, el CI denunció “que la empresa abandonó la mesa de negociación no presentándose a la reunión acordada para el 16-3-13”;

g) En posterior comparecencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las partes negociadores reiteraron sus posiciones;

h) La decisión implementada por la empresa, que, en principio había sido de 693, propone la afectación a 600 trabajadores, reduciendo su pretensión inicial en 93, y respecto a los criterios para determinar los afectados por la medida, primero se abre un período de adscripción voluntaria, para después aplicar los inicialmente propuestos, aportando además una serie de pautas o remedios de acompañamiento a las extinciones, entre ellas, una indemnización de 24 días de salario por año de servicio, con el tope de 14 mensualidades, para los despidos forzosos;

i) Finalmente se han visto afectados por el despido colectivo un total de 593 trabajadores, de los cuales, 459 (el 77,4%) se adscribieron voluntariamente, siendo así que en el centro de A Coruña los afectados fueron 156, de los que 103 (el 66%) se adscribieron de forma voluntaria.

8º) Los principales datos económicos, productivos y organizativos de la empresa SBS, tal como igualmente aparecen en el relato judicial de instancia, pueden resumirse así:

a) El presupuesto del Ministerio de Defensa español, principal cliente por naturaleza de SBS, se ha reducido en un 76% desde el año 2008; en concreto, las inversiones reales para ese período se han reducido en un 25%;

b) En el ejercicio 2011, SBS presenta unos resultados de 18,6 millones de euros y sus beneficios consolidados con las sociedades dependientes son de 40.066 miles de euros; en ese mismo ejercicio, los estados financieros consolidados de GDC, la matriz del grupo, presenta unos beneficios consolidados de 2.526 miles de dólares;

c) En el ejercicio 2012, SBS presenta pérdidas por 68.206 miles de euros y un resultado consolidado de -47.289 miles de euros; en ese mismo

ejercicio, GDC presenta un resultado consolidado, no auditado, de -332 millones de dólares;

d) Entre los años 2008 y 2011, los costes de personal en SBS aumentan de 78,4 millones de euros a 86,8, mientras que los ingresos por ventas se reducen en 88,1 millones;

e) Entre 2011 y 2012, las ventas en SBS descienden en un 29,11%;

f) En una proyección negativa de ventas (perdiendo los principales contratos sobre los que compite y sólo consiguiera parcialmente otros) el EBIT de la empresa sería insostenible y daría lugar al cierre total; una proyección media (consiguiendo los contratos más probables) lo reduciría hasta -98,9 millones de euros en 2016; y en una proyección optimista (consiguiendo todos los contratos) se mantendrían las pérdidas entre 2012 y 2016;

g) La financiación de los 9 contratos de suministro de diverso material de naturaleza esencialmente militar que describe el ordinal decimoctavo de la declaración de hechos probados se hace a través del Ministerio de Industria, que anticipa los saldos a cobrar del Ministerio de Defensa, con el que la empresa SBS tiene un elevado nivel de endeudamiento; asimismo, el principal cliente de la empresa, el Ministerio de Defensa, adeuda cantidades significativas correspondientes a programas financiados por el Ministerio de Industria;

h) En el centro de trabajo que SBS tiene en Coruña, la capacidad productiva de la mano de obra durante el año 2012 fue de 151.542,35 horas disponibles reales y durante el primer trimestre de 2013 se situó en 33.919,53 horas; en la empresa existe cierta división del trabajo entre centros, de modo que no es factible que Coruña pueda asumir el grueso de la tarea que se realiza en otras plantas; el producto principal o “estrella” son los fusiles, y aunque durante un tiempo se encargaron de fabricar misiles que antes de hacían en Oviedo, así como piezas para vehículos, esos contratos no llegaron a su fin.

3. La **fundamentación jurídica de la sentencia impugnada**, tras justificar detalladamente el contenido de todos y cada uno de los veinte “hechos” que se declaran probados (FJ 2º), concluye, en primer lugar (FJ 3º) y para acoger favorablemente así la excepción oportunamente opuesta por la empleadora, que los tres sindicatos citados como “interesados” en la demanda de despido colectivo interpuesta por CGT (esto es, CCOO, UGT y CSI-CSIF) no ostentan legitimación para participar en el pleito, según sintetiza la Sala sentenciadora de modo literal, “dado que no son demandantes ni han sido demandados, ni tampoco el legislador prevé la posibilidad de su personación en el procedimiento de despido colectivo, pudiendo haber hecho valer su interés legítimo mediante la interposición de la correspondiente demanda, a lo que tenían derecho en las mismas condiciones que quienes sí las han interpuesto”. En consecuencia, y partiendo de que “la regulación del procedimiento de despido colectivo es perfectamente respetuosa con el art. 24 CE, en la medida en que nada en él impide a los sindicatos con interés

legítimo hacerlo valer mediante la correspondiente interposición de la demanda” en plazo, la sentencia de instancia también afirma que no tiene en cuenta las alegaciones ni las pruebas de aquellos tres sindicatos “porque si lo hiciera vulneraría el derecho de defensa de la parte demandada”.

En segundo lugar (FJ 4º), la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) descartar razonadamente los hipotéticos defectos de forma y de negociación, así como la inexistencia de causa suficiente, aducidas por los demandantes, para concluir declarando, muy en síntesis, (a) que el período de consultas se sustanció con el órgano unitario que tenía atribuida la competencia a estos efectos (el CI), con independencia o al margen de cual fuera su composición concreta, y (b) que, pese a que se acreditó que la empresa no suministró la clasificación profesional de los trabajadores afectados, desglosada por centros de trabajo, sí aportó el número de afectados, un resumen de su distribución por centro de trabajo y funciones, así como los criterios para su designación, cuya afectación concreta se posponía a lo que se negociara en el período de consultas, “y ello fue así [se nos dice literalmente] puesto que la empresa ofreció la adscripción voluntaria como primera pauta de afectación, y esa voluntariedad fue también una de las premisas recurrentes en las contrapropuestas de los representantes de los Trabajadores”, máxime cuando (y éste último argumento es calificado como “concluyente” por la AN) “en ningún momento a lo largo de todo el período de consultas los representantes de los trabajadores solicitaron mayores datos o precisiones sobre el desglose funcional y territorial de los afectados, lo que indica contundentemente que la información de la que disponían era suficiente a estos efectos”.

A continuación (FJ 5º), la AN, partiendo de su propia declaración fáctica, de la que deduce que “la representación social, más allá de la solicitud cursada [de las cuentas desglosadas por centros] y de la absurda respuesta de la empresa [que se negó argumentando que no existían], no confrontó en ningún momento la veracidad de los datos de subactividad que constaban en la memoria y en el informe técnico, en el que aparecía, con toda nitidez, un análisis centro por centro de la situación económica y productiva de cada uno”, alcanza el firme convencimiento de que los propios representantes de los trabajadores, según se dice, “dieron por buena la información suministrada en los citados documentos, lo que [además] se compadece con el hecho de que ni el comité intercentros ni los sindicatos mayoritariamente presentes en el mismo impugnen este despido” y, esencialmente por ello, la Sala concluye que “la omisión de la información requerida perdió gravedad y significación al no discutirse los datos vinculados a la misma”.

Razonamientos similares contienen los FFJJ 6º y 7º en relación, en primer lugar, a la alegación de los demandantes de que la empresa no había aportado “todas” las cuentas a que estaba obligada (aludiendo sin duda a las referidas al período comprendido entre el 27 de enero y el 14 de febrero del año 2013, pues las cuentas anuales auditadas de los ejercicios 2011 y – provisionales- 2012 sí fueron aportadas) la sentencia impugnada quita trascendencia a ese hecho, permitiéndole concluir que [literalmente] “el mismo no consiguió invalidar la negociación informada y eficiente durante el período

de consultas”, tanto porque la empresa facilitó “los que poseen mayor relevancia” de aquél período (el balance de situación y la cuenta de pérdidas y ganancias a fecha 27 de enero de ese ejercicio de 2013), como porque, en ese corto período, “pocos cambios contables y financieros puede haber respecto del ejercicio anterior, para el que los auditores confirman la realidad de la empresa a 31-12-12, realidad esta que es la que sustenta la causa económica” y “probablemente así se entendió por los representantes de los trabajadores, que no requirieron en ningún momento el estado de flujos de efectivo, el estado de cambios en el patrimonio neto y la memoria provisional del mes de enero de 2013, cuya falta [dice la Sala] se denuncia recién ahora”.

El FJ 7º, partiendo también de la versión judicial de los hechos, constata de nuevo que la empresa SBS aportó al inicio del procedimiento sus cuentas anuales consolidadas auditadas de los ejercicios 2010 y 2011, Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales de 2012, así como las cuentas anuales consolidadas de la matriz “General Dynamics Corporatios” (GDC) de los años 2010 y 2011, y la última información contable y financiera disponible sobre la misma. Y ante la alegación de la parte demandante de que no se aportaron las cuentas consolidadas definitivas de 2012, ni las provisionales al inicio del procedimiento, y que las de la matriz estaban en inglés, aún admitiendo la veracidad de tales afirmaciones, la AN sostiene que, a la fecha del inicio del período de consultas, las propias cuentas consolidadas y debidamente auditadas no existían puesto que aún no había transcurrido el plazo para su elaboración en orden a pasarlas a auditoría, de modo que mal podían exigirse, añadiendo, por un lado, que “la representación de los trabajadores así debe haberlo entendido, porque no hicieron reclamación alguna al respecto durante el período de consultas”, por otro, que el art. 4.5 del RD 1483/12 “no exige cuentas provisionales consolidadas” y , en fin, en relación con el idioma en el que estaban las de DGC, además de que “no se ha alegado ni probado que la empresa tuviera obligación de consolidar con la matriz, según la legislación de Estados Unidos, donde esta última está situada”, no obstante, se presentaron y se propuso facilitar su comprensión, dado que se aportaban en inglés, pero fueron los propios representantes de los trabajadores quienes, aunque inicialmente se habían quejado por el idioma (h. p. 5º), luego se negaron porque, según mantuvieron, disponían de la información en Internet (h. p. 6º).

En la instancia se cuestionó también la duración del período de consultas, y pese a que la AN (FJ 8º) admite que fue la empresa la que, unilateralmente, lo declaró concluido el 15 de marzo de 2013, cuando, según dice, el siguiente día 16 era el último del período legal, sin que hubiera habido acuerdo para que ese último día se celebrara la reunión propuesta por los representantes de los trabajadores, al entender de la propia Sala sentenciadora, el comportamiento empresarial, [también literalmente] “que hurtó al período un número aproximado de 24 horas de las 720 que lo debían componer, no ha impedido que el mismo alcanzara sus fines hasta donde las partes estuvieron dispuestas, en un contexto de absoluta separación de posiciones que nada indica que se hubieran podido acercar mínimamente al día siguiente”. Fundamentalmente por ello, la sentencia concluye (FJ 8º *in fine*) que “la infracción empresarial no resulta lo suficientemente significativa como

para fundamentar la nulidad del despido, porque no ha llegado a restarle virtualidad al período de consultas, en el que las propuestas y contrapropuestas jamás lograron acercarse en lo esencial”, máxime cuando el Comité Intercentros no ha impugnado el despido, aunque este dato, se dice, “no resulta en modo alguno determinante”.

En definitiva, y (FJ 11º) después de considerar claramente acreditada la causa económica aducida por la empleadora, de excluir cualquier comportamiento fraudulento intergrupal, puesto que, incluso teniendo en cuenta los resultados del grupo, como pedían los demandantes, al entender de la Sala y con base en los hechos probados, “nos situamos en cuantiosas pérdidas”, y entendiendo demostradas igualmente las causas productivas y organizativas alegadas, se desestima la demanda y se absuelve a la empresa de todos sus pedimentos, no sin antes dedicar (FJ 12º) una especial atención a la situación del centro de trabajo de A Coruña, que ha sido cerrado, admitiendo que es en dicho centro “donde se produce un mayor desajuste entre la carga de trabajo y la capacidad productiva, estando en 2012 en el 55,6%, mientras que en el 2016 se llegará a apenas el 4,8%.(...) Incluso en la proyección más optimista, la actividad de A Coruña se convierte en residual en 2016”.

SEGUNDO.- 1. Frente a la descrita sentencia de instancia interpusieron sendos **recursos** de casación (5 en total), tanto quienes habían interpuesto la demanda (CGT, CIG y el Secretario del Comité de Empresa del Centro de A Coruña), como dos de los sindicatos (CCOO y UGT) cuya legitimación para ser parte había sido denegada. No recurre, pues, el sindicato CSI-CSIF.

a) CGT articula tres motivos diferenciados, el primero amparado en el art. 207.c) LRJS y los dos restantes en el apartado e) del mismo precepto, que, respectivamente, denuncian la infracción del art. 17.2 del propio texto procesal laboral, con cita del art. 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, pidiendo la retroacción de las actuaciones para que se dicte nueva sentencia que tome en cuenta las alegaciones y pruebas que sostuvieron los sindicatos que no fueron tenidos como partes (1º motivo); la “incorrecta aplicación” de los arts. 51.2 ET, 124 LRJS y 3 y 4 del RD 1483/2012, solicitando la nulidad del despido colectivo por no haberse aportado documentos que entiende imprescindibles, con cita de la STS 20-3-2013 (2º motivo); y, de nuevo, la “incorrecta aplicación” de los arts. 51.2 ET y 124 LRJS, para negar la buena fe de la empresa en el período de consultas al no haber aportado la información económica de cada centro de trabajo (motivo 3º).

b) CIG dice formular un “ÚNICO” motivo, amparado también en el art. 207.e) LRJS, aunque lo subdivide en seis apartados diferentes que, en síntesis, respectivamente, denuncian la aplicación indebida de los arts. 51.2 ET y 3.1.b) RD 1483/2012, postulando la nulidad del despido colectivo porque no se proporcionó el número y las categorías de los trabajadores afectados (aptdos. 1º y 2º); la infracción de la doctrina de la STS 20-3-2013, insistiendo en la misma consecuencia que del anterior (aptdo. 3º): la vulneración de los arts. 4.2 y 4.5 RD 1483/12 porque considera relevante la no aportación por la empleadora de determinada documentación financiera y contable al período de

consultas, sin que, a su entender, la aplicación de tales preceptos puedan depender de las consideraciones de la representación de los trabajadores, “pues [según dice] el despido es recurrible no solo por los negociadores del proceso sino también por los sindicatos y por las representaciones unitarias de los trabajadores que no estuvieron presentes en el período de consultas” (apdo. 4º); la falta de proporción y razonabilidad del último de los fundamentos jurídicos de la sentencia impugnada, manifestando aquí, aunque sin cita de norma alguna que pudiera haber resultado infringida, su discrepancia respecto a las conclusiones de instancia (FJ 12º) en relación al centro de trabajo de A Coruña (apdo 5º); y, en fin, mediante la mera cita de los arts. 17.2 LTJS y 7 de la Constitución (CE) y de la STC 159/2006, dice discrepar de la sentencia recurrida porque “los sindicatos CCOO, UGT y CSI-CSIF ostentan legitimación para participar en el presente proceso en calidad de interesados, toda vez que ostentan legitimación para participar en el presente proceso en calidad de interesados, toda vez que ostentan un interés legítimo y todos ellos participaron activamente en el proceso a través del Comité Intercentros como órgano unitario de adscripción sindical” (apdo 6º).

c) El Secretario del Comité del Centro de A Coruña articula un total de quince motivos de casación, el primero de los cuales se ampara en el apartado c) del art. 207 LRJS y, con invocación de los arts. 17 y 124 LRJS en relación al 14 LEC, propugna la legitimación de CCOO, UGT y CIF, sosteniendo que la empresa, al negarla, va contra sus propios actos porque, según dice, no impugnó las resoluciones judiciales en las que dichos sindicatos “son tratados como partes del procedimiento”; los 6 siguientes (2º a 7º) se amparan en el art. 207.d) LRJS y solicitan la revisión del relato fáctico; los 8 restantes, todos amparados en el art. 207.e) LRJS, postulan la revisión jurídica de la sentencia y, como luego se podrá comprobar, en gran medida coinciden con los motivos articulados por otros recurrentes porque se refieren a la ausencia de consignación del número y categoría de los afectados, aunque esencialmente referida al centro de A Coruña (8º motivo), a la falta de determinada documentación, desglosada también por centros de trabajo, el de A Coruña en particular (9º, 10º y 11º), a la incidencia de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y del denominado “personal clave de la Dirección” de la empresa (12º), a la duración del período de consultas (13º) y, en fin, al modo en el que éste se desarrolló (14º y 15º), propugnando, en definitiva, “la nulidad del proceso del despido colectivo, o subsidiariamente, no ajustadas a derecho las medidas adoptadas por la empresa”. Junto al escrito de formalización, este recurso, con amparo en el art. 233 LRJS, decía aportar “Informe de auditoría de las cuentas consolidadas del ejercicio 2012, fechado a 13 de febrero de 2013, y certificado del Secretario no consejero del Consejo de Administración de Santa Bárbara Sistemas, S.A., D. Jason A Monahan, de 13 de febrero de 2013”.

d) CCOO esgrime cinco motivos: los dos primeros prácticamente idénticos y, desde luego, repetitivos, con amparo en el art. 207.c) LRJS, en esencia, denuncian la infracción de los arts. 24.1, en relación con el 28.1, de la Constitución, para combatir la falta de legitimación del sindicato recurrente declarada en instancia; el tercero insta la revisión del ordinal decimoquinto del relato fáctico; y los dos restantes, ahora con amparo en el apartado e) del art.

207 LRJS, denuncian, respectivamente, la infracción de los arts. 14 CE y 17 ET, en relación con el 51.2 ET y con el 124.2.c LRJS (4º motivo), y del propio art. 51.2 ET, ahora en relación con el art. 3.1.d) del RD 1483/12 (5º y último motivo), para finalizar solicitando las mismas pretensiones, principal y subsidiaria, que el anterior recurso.

e) El recurso de UGT, de contenido coincidente con el del Comité de A Coruña arriba resumido, formula cuatro motivos: los dos primeros, como en el de CCOO, reivindican también la legitimación para ser parte en este proceso que le ha negado la sentencia recurrida; el tercero postula asimismo la revisión del relato histórico; y el último, al que numera como “tercero” aunque realmente ocupa el cuarto lugar, contiene unas denuncias normativas análogas a las de los dos últimos motivos del recurso anterior, para, igual que aquél, finalizar solicitando la declaración de “nulidad o improcedencia” del despido colectivo. Este recurso, como el del Comité de A Coruña, también aporta, con apoyo en el art. 233 LRJS, el informe de auditoría de cuentas consolidadas de fecha 13.2.2013, con la correspondiente certificación del Registro Mercantil.

2. Mediante **auto de la AN del 27 de noviembre de 2013**, después de haber interrumpido (diligencia de ordenación 23-10-2013) el plazo de impugnación de los recursos para que, en 3 días, las partes pudieran formular alegaciones en torno a los documentos aportados por el Comité de Empresa del centro de trabajo de A Coruña y por UGT, se acordó denegar su unión y la consecuente devolución de los mismos a las partes proponentes.

3. Todas las partes **han impugnado** los recursos de las contrarias y el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, solicita la desestimación de todos ellos y la consecuente confirmación de la sentencia impugnada.

TERCERO.- 1. Con precedencia a cualquier otra consideración, incluso antes de pronunciarnos sobre el conflicto surgido en torno a la legitimación de CCOO, UGT y CGT al que enseguida nos referiremos, y pese a que, como pronto se comprobará, el análisis del problema que ahora pasamos a analizar pueda carecer en la actualidad de repercusión práctica alguna en el propio litigio, debemos aclarar y dar respuesta a dos cuestiones suscitadas ante esta Sala durante la tramitación de los presentes recursos de casación.

2. Según consta en las actuaciones, por diligencia de ordenación de la AN del 7 de octubre de 2013 se tuvieron por presentados los recursos de casación de UGT, CCOO, CGT y Comité de Empresa de A Coruña, dando plazo a la empleadora para impugnarlos. Una posterior diligencia de ordenación del 20 enero de 2014 tuvo por impugnados esos recursos y, a la vista del contenido de dicha impugnación, la propia AN concedió a los recurrentes un plazo de 5 días para que, en aplicación del art. 211.3 LRJS, formularan sus alegaciones.

En los escritos de “réplica”, tanto UGT como el Comité de A Coruña se opusieron a gran parte de las manifestaciones realizadas por la empresa en su impugnación y UGT, además, mediante “otrosí” de su “réplica” fechada el 4-2-

2014, al amparo del art. 240 de la LOPJ, solicitó la nulidad del auto de la AN de 27-11-2013, que había denegado la admisión de los documentos que esas mismas partes (UGT y el Comité del centro de A Coruña), como antes vimos (FJ 2º.1.c y e) adjuntaron a sus respectivos escritos de formalización.

El referido auto de 27-11-2013 de la AN figura en la "Descripción 252" de la carpeta denominada "Fase: SENTENCIA" del soporte informático digitalizado unido al procedimiento, consta notificado a UGT el 11-12-2013 ("Descripción 267") y para concluir denegando la aportación de documentos instada por UGT y por el Comité del centro de A Coruña en sus respectivos escritos de formalización, después de transcribir en el apartado 1 de su Fundamento de Derecho Único el art. 233 LRJS, emplea la siguiente argumentación literal:

"El trámite al que se refiere el apartado anterior interrumpirá el que, en su caso, acuerde la Sala sobre la inadmisión del propio recurso".

Así pues, los requisitos constitutivos, para admitir documentos no incorporados a los autos, es que sean decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental.

La Sala considera que el informe de auditoría de cuentas consolidadas de 13-02-2013 pudo haberse aportado al proceso sin ningún tipo de problema, aunque no se aportara al inicio del período de consultas, porque no se había aprobado todavía, ya que dicho documento estaba publicado en el Registro Mercantil en la fecha del juicio, o pudo solicitarse su aportación por la demandada en la proposición de prueba de la demandante. - No habiéndose hecho así, por el Comité recurrente, no ha lugar a su aportación en este momento procesal.

Como hemos anticipado más arriba, el Comité dice aportar un supuesto certificado del Secretario del Consejo de Administración de SANTA BÁRBARA SISTEMAS, SA, don Jason A Monahan de 13-02-2013, señalando que ambos documentos forman parte de las cuentas consolidadas auditadas del ejercicio 2012 de SBS, pero este último documento no se aportó realmente, por lo que no es posible considerar si es o no decisivo para la resolución del litigio, ni tampoco si pudo o no aportarse en el momento procesal oportuno.

Consideramos finalmente que las certificaciones del Registro Mercantil, aportadas por el Comité de A Coruña pudieron aportarse en el acto del juicio y su simple lectura no permite concluir que sean decisivas para el resultado del juicio, por lo que denegamos también su aportación extemporánea".

3. Elevadas las actuaciones a esta Sala IV del TS, por diligencia de ordenación del 2-4-2014, se designó Ponente, se formó el pertinente rollo con los escritos de preparación, de formalización y los del resto de alegaciones escritas y, no apreciándose defectos dignos de reseñar, y después de que el Ministerio Fiscal elaborara y presentara su preceptivo dictamen sobre la

procedencia o improcedencia de los recursos formulados, esta misma Sala, mediante providencia del 16-7-2014, y creyendo que no había pronunciamiento en torno a las solicitudes de UGT y del Comité del Centro de A Coruña amparadas en el art. 233 LRJS, requirió a tales partes para que aportaran uno de los informes ya adjuntados con la formalización (el Informe de auditoría de cuentas de fecha 13-2-2013).

Uno de los requeridos (el Comité de Coruña) dio cumplimiento al requerimiento, pero el otro (UGT), por escrito presentado el 19-9-2014, al tiempo que ponía de manifiesto la existencia del auto de la AN del 27-11-2013, volvió a solicitar (ya vimos que lo hizo por primera vez en el “otrosí” de su “réplica”), al amparo del art. 238.1 LOPJ, la anulación de dicha resolución y la “de las actuaciones subsiguientes”, a fin de que esta Sala IV resolviera sobre los tan repetidos documentos, por entender, igual que sostuvo en el precitado escrito de “réplica” del 4-2-2014, que tal cuestión debía decidirse por el Tribunal (el TS) competente para la resolución del recurso.

A su vez, la empresa SBS, mediante escrito presentado el 22-9-2014 con amparo en el art. 267 LOPJ, “a los efectos oportunos” según decía, alegó la posible existencia de error material en lo acordado en la providencia del 16-7-2014, dado que, tal como advertía, la AN, por auto del 27-11-2013, ya se había pronunciado respecto a las mencionadas solicitudes rechazando la unión de los documentos adjuntos a los escritos de formalización de aquellas dos partes y acordando su devolución a las mismas.

Por providencia de esta Sala del 21-10-2014 se acordó lo siguiente: *“Visto el estado de las presentes actuaciones, pendientes en la actualidad de señalamiento de fecha para deliberación, votación y fallo de los recursos de casación común interpuestos contra la sentencia del 8/7/2013 de la Audiencia Nacional, y sin perjuicio de lo que se decida en la resolución que en su día recaiga, tanto respecto a la petición formulada mediante “otrosí” en el escrito de “réplica” (art. 211.3 LRJS) de UGT de fecha 4/2/2014 como con relación a la solicitud del escrito empresarial presentado el 22/9/2014, continúese la tramitación del recurso y, por tanto, señálese la fecha para votación y fallo que por turno corresponda”.*

4. Razones de celeridad y de economía procesal, dado que el iter procedimental sólo pendía de señalamiento para votación y fallo, determinaron la decisión plasmada en nuestra transcrita providencia del 21-10-2014; pero ahora, tal como allí anunciamos, procederemos a dar respuesta de forma conjunta a las dos cuestiones enunciadas.

Tal vez la no del todo clara redacción del art. 233.1 LRJS haya conducido a la Sala de la AN a resolver sobre la admisión -o no- de los documentos que, precisamente, con amparo en dicho precepto, adjuntaban -o decían adjuntar- dos de los recurrentes a sus respectivos escritos de formalización. Pero, al margen del acierto o desacierto de esa resolución respecto al fondo de la decisión, no nos parece dudoso que “la Sala” a la que ese precepto alude no es aquella que, tras la entrada en vigor de la LRJS, tiene el encargo de recibir y dar trámite a la preparación, formalización y

posibles impugnaciones del recurso (de casación común en éste caso: arts. 208 y 210 LRJS), cuya competencia alcanza esencialmente al control de aspectos formales tales como "los requisitos para recurrir" (209.1) o como la propia recurribilidad (209.2) de la sentencia impugnada. La competencia material o de fondo, cuando, como es el caso, los documentos que se pretenden hacer valer se presentan después de dictada la sentencia de instancia, lógicamente, sólo incumbe al órgano que tiene encomendada su revisión.

Así pues, la Sala a la que sin duda se refiere el art. 233.1 no puede ser sino aquélla que tenga atribuida la competencia, materialmente y temporalmente, para analizar y determinar el valor y los efectos de los documentos mencionados en la norma. Pero cuando, como aquí sucede, la Sala de instancia ya había dictado sentencia resolviendo las cuestiones planteadas por las partes, el análisis y valoración de tales documentos ha de entenderse exclusivamente atribuida al órgano judicial encargado de dar respuesta al recurso, por la sencilla razón de que el primer tribunal sentenciador, una vez dictada su resolución, perdió su jurisdicción en favor, precisamente, del órgano revisor. Normalmente, esa decisión suele tener un carácter temporal y un alcance limitado porque la solución definitiva sobre los extremos que puedan plantear los documentos que resulten procedentes se valoraran en la sentencia que ponga fin al recurso.

No obstante, en el caso, la solicitud de nulidad de actuaciones que por ésta causa y por vez primera formula UGT ante ésta Sala no puede prosperar, tanto porque la petición supera con creces el plazo de 20 días establecido al respecto en el art. 241.1 LOPJ, como porque este Tribunal, al no haber sido el que dictó la resolución cuya nulidad se postula, carece de competencia para ello, tal como se deduce del mismo precepto orgánico ("Será competente para conocer de este incidente el mismo juzgado o tribunal que dictó la resolución que hubiere adquirido firmeza. El plazo para pedir la nulidad será de 20 días...": art. 241.1.2º LOPJ).

Pero respecto a la reiteración de la solicitud en sí, esto es, a la nueva y reciente pretensión de unir y tomar en consideración los documentos aludidos en los escritos de formalización, petición que, en cualquier caso, hemos de entender subsistente en la medida en que nos correspondía a nosotros la respuesta material al respecto, esta Sala, de resultar necesario, habría de hacer suyo, por compartirlo, el argumento de fondo empleado por la AN en el tan repetido auto porque, en efecto, el informe de auditoría de cuentas consolidadas de 13-02-2013 pudo haberse aportado al proceso sin ningún tipo de problema, aunque no se hiciera al inicio del período de consultas (no se había aprobado todavía), ya que dicho documento, al parecer, estaba publicado en el Registro Mercantil en la fecha del juicio, o, en todo caso, pudo solicitarse su aportación por la demandada en la proposición de prueba de cualquiera de los demandantes.

Los precedentes razonamientos evidenciarían, en fin, por un lado, la necesidad de denegar la unión y toma en consideración de los repetidos documentos, y, por otro, tal como sostenía con acierto la empresa SBS en su

escrito presentado el 22-9-2014, el error material que sufrimos en nuestra providencia del 16-7- 2014.

Ahora bien, como ya hemos adelantado más arriba, la obligada respuesta positiva a los motivos que plantean varios de los recurrentes sobre el delicado problema de la legitimación de alguno de ellos limita la utilidad de nuestras anteriores conclusiones al ámbito doctrinal, no al decisorio, puesto que, como comprobaremos de inmediato, carecerán ya de cualquier repercusión práctica para la resolución de los recursos de casación.

CUARTO.- 1. La profusión de recursos formulados (5) y de motivos (28, formalmente; 33 en realidad) de diferente naturaleza en ellos articulados, resumidos en el FJ 2º de la presente sentencia, aconsejarían su análisis y resolución conjunta, por razones lógicas y de carácter sistemático, en función de su similitud o de la identidad de sus objetivos, de manera análoga a como lo hace la empresa demandada en su amplio (98 páginas) escrito de impugnación de todos ellos.

Así, en primer lugar, debemos dar respuesta conjunta a los motivos que combaten la decisión de instancia de negar legitimación (“activa”, según UGT; “pasiva”, según CGT) para ser parte a CCOO, UGT y CSIF, es decir, a los dos primeros motivos de cada uno de los recursos de esos dos primeros sindicatos (CSIF no ha recurrido aunque nuestra decisión podría afectarle) y a los que en el mismo sentido articulan, también en el primero de sus motivos, CGT y el Comité de La Coruña, y CIG en el apartado 6º de lo que denomina su “único” motivo.

Luego trataríamos de fijar definitivamente la versión judicial de los hechos, pronunciándonos, de resultar necesario, sobre los múltiples motivos que propugnan la revisión del relato histórico de instancia en los 3 recursos de CCOO, UGT y Comité de Coruña (24 revisiones en total).

Y, en último lugar, habríamos de dedicar nuestra atención resolutoria, en su caso, a los más de 17 motivos que, en los 5 recursos, postulan la revisión del Derecho aplicado por la sentencia de la AN.

2. Por lo que respecta al problema de la legitimación de CCOO y UGT, aun reconociendo con toda claridad que pueden tener un interés legítimo en participar en la impugnación de la decisión colectiva empresarial, de lo que se trata aquí es de saber si esos sindicatos tienen o no legitimación para ser parte, como interesados, en este concreto proceso, con qué intensidad y con qué efectos, porque eso es lo que la AN les ha negado de una manera, al parecer, excesivamente contundente, por la doble circunstancia de no haber demandado y de no haber sido demandados.

Y ello a pesar de que debemos admitir que esos sindicatos optaron, ya sea tácitamente, por no ejercitar de forma directa el derecho que al respecto les reconoce expresamente el art. 124.1 LRJS, puesto que, como “representantes sindicales”, es indudable que tienen “implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo” (recordemos que tanto CCOO como UGT

contaban con muy amplia representación, incluso mayoritaria, en el CI, que, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, constituía además la representación legal de los trabajadores [RLT] a esos efectos).

No se trata de aplicar la doctrina jurisprudencial sobre la denominada “implantación suficiente” de las representaciones sindicales (por todas, SSTS 20-3-2012, R. 71/10, y 24-6-2014, R. 297/13), porque, insistimos, está fuera de discusión que tanto CCOO como UGT la tienen de sobra en el ámbito del despido colectivo desde el momento en que su presencia es mayoritaria incluso en el seno de la representación unitaria, el CI que actuó, tal como expresamente prevé el Convenio colectivo [BOE 4-2-2013; art. 95: *“Constituido el Comité Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa y cualquier entidad u organismo. Estará compuesto por 13 miembros con voz y voto, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centros, según los resultados electorales de la últimas Elecciones Sindicales celebradas, supeditados a las posibles reclamaciones que en este sentido se puedan producir. Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, debiendo dotarse de un reglamento de funcionamiento propio. //El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias: (...) Recibir la Memoria Anual de la Sociedad, con el Balance y la Cuenta de Resultados de cada ejercicio.// Negociar con la Dirección el Convenio colectivo.// Conocer, negociar y emitir informe sobre las medidas que pretenda abordar la Empresa, en materia de: Reestructuración de plantilla, temporal o definitiva, siempre que afecte a más de un centro de trabajo (el subrayado es nuestro)...] y tal y como asimismo acordaron conjuntamente las dos partes al comienzo de la negociación [hp 5º: *“Tanto la Dirección de la empresa como la Representación social manifiestan que la legitimación a estos efectos la ostenta exclusivamente el comité intercentros*], como RLT durante el período de consultas.*

Se trata de saber, más precisamente, si, a pesar de que ambos sindicatos ostentaban esa implantación más que suficiente (hp 2º: *“El comité intercentros está compuesto por 13 miembros, de los cuales 6 son de CCOO, 5 de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF”*), y teniendo en cuenta que no presentaron demanda (cuando, sin duda, pudieron haberlo hecho, como sí hicieron CIG y el Comité del centro de trabajo de Coruña que ni siquiera tenían representación en aquél órgano) ni fueron traídos propiamente al proceso en calidad real de demandados, sino como meros “interesados”, presumiblemente por ser titulares de un interés genérico o institucional, no del “interés” cualificado y específico propio de la RLT en los períodos de consultas de los despidos colectivos del que no quisieron hacer uso, pese a todo ello, pues, la cuestión a resolver consiste en saber si esos sindicatos tenían, o no, legitimación para actuar como parte en este concreto litigio, fueran cuales fueran las condiciones, e incluso las limitaciones, que tal actuación pudiera conllevar.

Es en este punto en el que, pese a que resulte obligado reconocer el loable esfuerzo argumental que la Sala de instancia realiza para negarles esa legitimación, no podemos confirmar su solución final.

3. Como hemos acordado en asunto análogo al presente, deliberado en el mismo Pleno de la Sala (R. 16/2014), y también en sentencia de fecha de hoy (28-1-2015), 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 entrafne 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) y a precisar que, cuando el período de consultas terminase con acuerdo, “también deberá demandarse a los firmantes del mismo” (art. 124.4). 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.

4. Dicho esto, el caso que ahora nos ocupa, pese a no tratarse de un despido colectivo concluido con acuerdo (de ahí su similitud, no su identidad, con el R. 16/14), no es el de la personación “espontánea” de los sindicatos a los que se les ha negado legitimación, porque éstos han sido expresamente llamados al proceso, pero ni siquiera como demandados sin más, lo que podría constituir incluso una contradicción material porque, al no existir acuerdo sobre el despido colectivo, su posición e intereses nunca podrían confluir con los del empleador.

Su presencia en el litigio se debe al llamamiento efectuado en la demanda de CGT y por su “condición de interesados con implantación en el ámbito del conflicto”, tal como reza literalmente ese escrito rector. La intervención, obviamente “adhesiva” (así es calificada por los propios sindicatos cuando en el acto del juicio, tal como constata el acta extendida al efecto, expresaron su adhesión a la demanda) pero no autónoma porque su acción propia podría incluso haber caducado, como también parecen admitir la sentencia recurrida y la empleadora en su escrito de impugnación, no obstante, les impone ciertas limitaciones: evidentemente, su posición está subordinada a la del demandante y, aunque podrán hacer las alegaciones que tengan por conveniente e incluso proponer pruebas, lo que no podrán hacer es, mediante ninguno de esos dos mecanismos (alegaciones y pruebas), variar el contenido de la pretensión ni hacer modificaciones sustanciales a la demanda, pues eso no lo puede hacer ni siquiera el propio demandante principal (art. 85.1 in fine LRJS). Lo contrario podría producir indefensión y, en este aspecto, el razonamiento de la AN es acertado.

5. En consecuencia, estimamos los dos primeros motivos de los recursos de CCOO y UGT y los que en idéntico sentido articulan CGT, el Comité del centro de trabajo de Coruña (primer motivo en ambos) y CIG (apartado 6º de lo que denomina su “único” motivo). Esta decisión, además, nos excusa de analizar siquiera el resto de los motivos de todos los recursos, tanto los de carácter fáctico como los de naturaleza jurídica, con la lógica anulación de la sentencia impugnada, tal como expresamente solicita CCOO, a fin de que la Sala de instancia dicte una nueva resolución en la que, por supuesto, con plena libertad de criterio, tome en consideración, en la forma y medida que arriba ha quedado expuesta, las alegaciones y pruebas ya articuladas y practicadas por CCOO y UGT, sin protesta alguna al respecto, antes de que aquella fuera dictada, dado que CGT no ha formulado recurso. Sin costas, tal como previene el artículo 235.2 LRJS.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos los recursos en la forma antedicha y anulamos la sentencia dictada el 8 de julio de 2013 (autos 180/13) por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a fin de que la propia Sala de instancia dicte una nueva resolución en la que tome en consideración, en la medida que arriba ha quedado expuesta, las alegaciones y pruebas articuladas por CCOO y UGT antes de que aquélla fuera dictada. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. José Luis Gilolmo López hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.