

**SENTENCIA de la Audiencia Nacional, de 16 de mayo de 2014, en materia de DESPIDO COLECTIVO Y PROGRAMACIÓN DE DESPIDOS PARA LOS DOS AÑOS SIGUIENTES.**

**Supuesto de Hecho:**

- El período de consultas finalizó con acuerdo, suscrito por 8 de los 13 miembros de la comisión representativa de los trabajadores (constituida a partir de representantes unitarios y ad hoc).
- En su virtud, se extinguiría un máximo de 745 contratos en una plantilla de 1.785 trabajadores, y se adoptarían medidas adicionales de reducción salarial.
- Las extinciones contractuales se producirían a lo largo de los ejercicios 2013 a 2016, comprometiéndose la empresa a no ejecutar los previstos para los dos últimos años en caso de alcanzar unos determinados resultados económicos.
- Las indemnizaciones, de cuantía superior al mínimo legal, se abonarían de modo diferido en 18 mensualidades.

**Consideraciones Jurídicas:**

- En primer lugar, respecto de la legitimación activa de representantes sindicales, el art. 124.1 LRJS dispone que cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos *“deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo”*, lo que, a juicio de la Sala, no exige que el ámbito de actuación del sindicato se corresponda o sea más amplio que el del conflicto mismo, pero sí que aquél ostente un determinado nivel de representatividad en las plantillas afectadas: en concreto, el suficiente como para tener derecho a participar en el período de consultas.
- De esta forma, se impide que sindicatos con presencia muy minoritaria en el ámbito del despido impugnen medidas empresariales que incluso pueden haberse adoptado con el acuerdo de sindicatos mayoritarios. No obstante, también plasma una limitación de la legitimación activa que deberá revisarse por el Tribunal Supremo.
- En lo relativo a la proporcionalidad de la medida respecto de la causa económica, la Sala establece que el EBITDA es un indicador financiero que representa el beneficio bruto de explotación de una empresa, sin incorporar los gastos por intereses o impuestos, ni las disminuciones de valor por depreciaciones o amortizaciones.
- Sin embargo, la Sala considera que, aunque este indicador debe ser tenido en cuenta a la hora de evaluar la causalidad del despido, la proporcionalidad de la medida debe ponderarse respecto de los resultados negativos, incluyendo amortizaciones, depreciaciones y gastos financieros.

- En cuanto al período de ejecución de los despidos, y aunque el legislador no fija unos tiempos precisos para que el empresario haga efectivos los despidos, la Sala considera que deben ser necesariamente limitados en orden a que se mantenga la actualidad de la causa. De aquí se colige el importante principio general de que la empresa ha de ejecutar la totalidad de los despidos programados de modo más o menos inmediato a la conclusión del período de consultas, salvo que las necesidades de la organización empresarial hagan razonable disponer una salida progresiva. De otro modo, los despidos pospuestos perderían el soporte causal que ahora se acredita.
- En el presente caso, si en 2013 existía causa económica y productiva para despedir a 745 personas y no se ofrecen argumentos organizativos para prolongar los despidos hasta 2016. Por ello, la Sala considera que posponer algunos de ellos a los años 2015 y 2016 demuestra que actualmente no son precisos para solventar las causas alegadas, de modo que hoy carecen de justificación.
- En consecuencia, se declaran no ajustadas a derecho las extinciones contractuales programadas para 2015 y 2016.

**Conclusión:** La Audiencia Nacional declara la nulidad de los despidos acordados en el marco de un Expediente de Regulación de empleo, por haberse fijado la ejecución de los mismos, para los dos próximos años. Considera la Sala que los despidos programados para 2015 y 2016 dejan de tener una causa actual.