

# Sobre la impugnación individual de las causas pactadas en el despido colectivo

## Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de GA\_P

---

*Iniciado un despido colectivo y alcanzado un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario en el periodo de consultas, se plantea si la impugnación individual de cada despido puede cuestionar la concurrencia de las causas que lo motivan. El diferente tratamiento normativo —laboral, concursal, procesal— y la distinta dicción sobre esta materia en procesos de naturaleza colectiva —modificación sustancial, movilidad, suspensión contractual— obligan a precisar una solución, sustantiva y procesalmente determinante.*

1. La interferencia en el despido colectivo entre su impugnación colectiva y la individual parece evidente. Todo trabajador afectado podrá interponer su correspondiente reclamación, si bien no podrá discutir determinadas materias. En efecto. La clave procesal se encuentra en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). En virtud de ella, serán los representantes de los trabajadores los que se hallarán legitimados para impugnar la decisión empresarial a través de este procedimiento colectivo establecido en el mencionado artículo 124. El trabajador podrá acudir al procedimiento previsto para la extinción por causas objetivas (arts. 120 0 a 123 LRJS) con algunas especialidades, ex artículo 124.13 de dicha ley. Y, así, por ejemplo, cuando el despido colectivo no haya sido impugnado colectivamente, el plazo para la impugnación individual comenzará una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores o el despido se calificará como nulo cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

documentación prevista o cuando no haya respetado el procedimiento establecido o, en fin, cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

Como la norma procesal no establece diferencia alguna según que el despido sea adoptado con o sin acuerdo con los representantes de los trabajadores, se plantea el problema de considerar si, adoptado un acuerdo, el trabajador individual puede discutirlo en el procedimiento de naturaleza individual que el legislador ha previsto para la defensa de sus intereses. En principio, la única cuestión de naturaleza colectiva que parece que puede ser planteada en el pleito individual es la que se refiere al periodo de consultas —realización, documentación, procedimiento—. Pero la aceptación de los representantes de los trabajadores de las causas que justifican el despido no se encuentra entre los motivos de impugnación individual.

En el ámbito sustantivo esta situación no parece tener mejor suerte. Porque, en todos aquellos supuestos de naturaleza colectiva (arts. 41, 47 y 82 del Estatuto de los Trabajadores —LET—, respectivamente), este debate parece haber sido resuelto antes por el legislador. En estos casos, la norma ha incluido una previsión expresa para cuando se alcanza un acuerdo. Y, así, el acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresario supone la concurrencia de las causas que justifican cada una de las medidas citadas, limitando la posibilidad de impugnar el acuerdo ante la jurisdicción social únicamente a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En consecuencia y de forma expresa, existe en cada uno de los tres supuestos una norma específica que impide discutir en los pleitos individuales la concurrencia de la causa cuando el periodo de consultas ha finalizado con acuerdo.

No ocurre así, sin embargo, en el despido del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en el que nada se indica al respecto, por lo que pudiera llegar a considerarse que, puesto que nada se señala y se trata de una de las medidas laborales de naturaleza colectiva por excelencia, el legislador permite que se revise en los pleitos individuales la concurrencia de las causas justificativas del despido cuando ha existido un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el despido no ha sido objeto de impugnación colectiva alguna. Mas, si se tiene en cuenta lo previsto en el artículo 64 de la Ley Concursal, debería llegarse a una solución bien distinta toda vez que dicho precepto establece un tratamiento unitario de todas estas situaciones, también para el despido colectivo. Impone el legislador la obligación al juez del concurso de aceptar el acuerdo que pudiere haberse alcanzado con la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, salvo que apreciare la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En la comparativa de ambas regulaciones —la laboral y la concursal— parece que, si el legislador laboral no ha previsto una prohibición expresa, ha de deducirse la posibilidad de que los trabajadores puedan combatir las causas justificativas del despido colectivo en los pleitos individuales, pese a la existencia del acuerdo con sus representantes legales.

2. Éste es precisamente el interesante debate sobre el que se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de julio del 2018, Ar. 243264. En un despido colectivo finalizado con acuerdo, los trabajadores plantean, en sus correspondientes pleitos individuales, la posibilidad de impugnarlo y, por ende, la concurrencia de las causas productivas y organizativas alegadas (desaparición de una Escuela Municipal de Música y Danza de un Ayuntamiento). La sentencia dictada en suplicación entiende que, si el despido colectivo finaliza con acuerdo, no se puede cuestionar su contenido en lo que se refiere a la concurrencia de las causas que lo justifican, lo que solamente sería posible en el caso de que hubiera terminado sin acuerdo y no hubiese habido impugnación colectiva alguna. Sin embargo, la sentencia de contraste admite entrar a valorar la concurrencia de la causa en estos casos, siempre que el acuerdo no haya sido impugnado judicialmente por los sujetos legitimados para instar el proceso colectivo correspondiente.

No lo aprecia así la Sala de lo Social. El «análisis sistemático de todo el conjunto normativo en esta materia conduce a un resultado distinto, no sólo porque no se nos alcanzan razones para comprender los motivos que pudieren justificar el distinto tratamiento aplicable en unos y otros supuestos —en orden a la impugnación individual de las causas justificativas cuando la negociación ha culminado con acuerdo—, sino también, porque la sistemática integración de las reglas sustantivas y procesales de aplicación llevan claramente a lo contrario» (FJ 3). Para ello considera que el legislador ha querido diseñar un régimen jurídico, en todas estas materias, que descansa en dos pilares fundamentales. El primero de ellos, en el ámbito del derecho sustantivo, con el que se quiere incentivar y fomentar la consecución de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; y el segundo, desde el derecho procesal, derivando a los procesos colectivos la discusión sobre la concurrencia de las causas justificativas de la medida empresarial que inciden por igual en todos los trabajadores afectados y reservando los pleitos individuales para el análisis de las cuestiones estrictamente particulares que pudieren incidir en cada uno de los trabajadores. Por lo demás, no parece admisible «la existencia de un proceso de impugnación colectiva del despido si no existe un sujeto colectivo que se oponga al despido y que esté en condiciones de hacerlo efectivamente en el proceso [...]. Si no hay sujeto colectivo en la posición de demandado y no es posible la entrada de los trabajadores individuales, hay que excluir el proceso del artículo 124 LRJS, porque en estas condiciones, y, como ya se ha dicho, se puede producir un proceso sin contradicción real del que derive una eventual decisión sobre la procedencia de los despidos que tendrá efecto positivo de cosa juzgada en los procesos individuales. Los trabajadores quedan sin posibilidad efectiva de defensa, pues en el proceso individual la sentencia colectiva lograda sin oposición será vinculante (art. 124.3 *in fine*, y 13b)» (FJ 3). Esto significa que, en el despido que termina con acuerdo, no dispone el empresario de la posibilidad de plantear el proceso colectivo para resolver de manera uniforme y en un único procedimiento sobre la concurrencia de la causa justificativa de esa medida, con efectos de cosa juzgada sobre los eventuales litigios individuales que pudieren plantearse. Pero tampoco pueden los trabajadores de forma individual cuestionar el acuerdo alcanzado y, por ende, la concurrencia de las causas admitidas en dicho pacto.

Existe una objeción de gran interés que consiste en considerar que, en tales casos, escapa del control judicial la concurrencia de las causas del despido colectivo, lo que podría resultar contrario a la tutela judicial efectiva de los trabajadores. Mas, la Sala de lo Social, responde a esta cuestión y entiende, por un lado, que las reglas de legitimación activa para impugnación del acuerdo están claras y no consideran a los trabajadores individualmente y, en segundo término y más importante, que se trata de un acuerdo colectivo que «dispone de todas las prerrogativas y del especial nivel de protección que merecen todos los acuerdos resultantes del derecho a la negociación colectiva, con las limitadas posibilidades legales de las que disponen los trabajadores para poder impugnar a título individual un negocio jurídico de esa naturaleza» (FJ 6). La ilegalidad de estos acuerdos se encuentra garantizada ante la posibilidad de su impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Pero, más allá de estos vicios que anulan el pacto alcanzado colectivamente, permitir al trabajador individual su impugnación supondría negar la eficacia del acuerdo alcanzado, anular el papel de la negociación y, en definitiva, «desincentivar» el consenso entre la empresa y los representantes de los trabajadores en una situación de crisis como la que constituye el planteamiento del despido colectivo.

3. Una decisión de sumo interés procesal, pero también sustantivo. A la complejidad del problema y a la exhaustividad de su tratamiento se une la determinante repercusión práctica de un pronunciamiento como el analizado. No parece que la Sala de lo Social albergue duda alguna al impedir la impugnación individual de las causas que justifican un despido colectivo cuando ha existido acuerdo en el periodo de consultas. Prevalece el carácter colectivo del acuerdo, la preservación de la eficacia normativa del pacto alcanzado y la consideración como contenido esencial de la libertad sindical de cualquier manifestación de la negociación colectiva. Pero es cierto que el legislador ha actuado, deliberadamente o como consecuencia de una mera imprecisión técnica, con un tratamiento distinto para los supuestos de flexibilidad que implican intervención de los representantes de los trabajadores, resultando diferente la regulación del despido colectivo. Como se ha expuesto, para el resto de las situaciones se establece expresamente la aceptación de las causas como consecuencia del acuerdo y la imposibilidad de impugnación individual. Pero en el caso del despido colectivo, no. No, al menos, en la norma laboral —aun cuando sí pueda derivarse de la normativa procesal o concursal—. Y, si bien en aquellos otros supuestos la intervención expresa del legislador puede relativizar la alegación de una vulneración de tutela judicial, en el supuesto analizado su silencio pudiera seguir generando alguna duda al respecto.