

EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS: UNA VISIÓN PRÁCTICA

Guillermo L. Barrios Baudor

*Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos*

Carlos Cid Babarro

*Doctor en Derecho
Director de Recursos Humanos. Euroforum*

Este trabajo ha obtenido un **Accésit del Premio Estudios Financieros 2016** en la modalidad de **Trabajo y Seguridad Social**.

El jurado ha estado compuesto por: don FRANCISCO CONDE VIÑUELAS, don FRANCISCO FERNÁNDEZ DÍEZ, don ÁLVARO NÚÑEZ GUTIÉRREZ, don LUIS PÉREZ CAPITÁN, don JOSÉ PRIETO y don EDUARDO ROJO TORRECILLA.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

A modo de visión panorámica, el presente trabajo efectúa un completo y ordenado recorrido por el régimen jurídico vigente de la impugnación judicial de los despidos colectivos. Todo ello, además, con un enfoque intencionadamente práctico en el que, pese a la limitación de espacio con la que se cuenta, se da noticia de los principales y más importantes criterios jurisprudenciales existentes al respecto. No en vano, de lo que en último término se trata es de que su lectura o consulta resulte lo más útil posible para todos sus potenciales destinatarios.

Palabras claves: despido colectivo e impugnación judicial de despidos colectivos.

Fecha de entrada: 03-05-2016 / Fecha de aceptación: 12-07-2016

JUDICIAL PROCEDURE TO CHALLENGE COLLECTIVE REDUNDANCIES: A PRACTICAL VISION

Guillermo L. Barrios Baudor

Carlos Cid Babarro

ABSTRACT

From a practical vision, this paper analyses the Spanish judicial procedure to challenge collective redundancies.

Keywords: collective redundancy and judicial procedure to challenge collective redundancies.

Sumario

- I. Presentación
- II. Objeto de la impugnación
- III. Competencia
- IV. Coordinación de acciones impugnatorias
- V. Impugnación colectiva del despido colectivo
 1. Legitimación activa
 - 1.1. La representación *ad hoc*
 - 1.2. La representación legal de los trabajadores
 2. Legitimación pasiva
 3. Las causas de impugnación
 4. Procedimiento
 - 4.1. El acuerdo en conciliación judicial
 5. La sentencia
 - 5.1. El despido colectivo no ajustado a derecho
 - 5.2. Despido colectivo nulo
 - 5.2.1. Nulidad por falta de aportación de la documentación
 - 5.2.2. Nulidad por inexistencia del periodo de consultas
 - 5.2.3. Nulidad por vulneración de derechos fundamentales
 - 5.2.4. Nulidad por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho
 6. Efectos del fallo
- VI. Impugnación por la autoridad laboral del despido colectivo
- VII. Acción empresarial declarativa
- VIII. Impugnación individual del despido colectivo
 1. La demanda
 2. La sentencia

Bibliografía

I. PRESENTACIÓN

Como es sabido, la reforma laboral de 2012 trajo consigo una nueva manera de abordar el régimen jurídico del despido colectivo¹. Régimen jurídico en el que, en último término, al desaparecer la autorización administrativa previa, se otorgaba un mayor protagonismo al control judicial en relación con la adopción de las medidas extintivas aprobadas por las empresas². Con todo, esa no era la idea original que latía en el espíritu de la reforma laboral de 2012 pues ya desde un principio se había venido insistiendo en la idea de la limitación del control judicial como remedio ante la escasa utilización del procedimiento de extinción colectiva de las relaciones laborales en los supuestos de necesidades de ajustes en las empresas. Y es que la diversidad de criterios judiciales y la consiguiente incertidumbre a la hora de abordar las medidas extintivas habían originado que el empresario buscara otros métodos de solución que consideraba más seguros³.

La norma trataba así de efectuar una asimilación de los despidos colectivos con el resto de tipos de despido individuales existentes en la normativa laboral a efectos de su impugnación y calificación judicial⁴. Además se previó la posibilidad de que los representantes de los trabajadores impugnarán este tipo de despidos, lo que a su vez permitiría una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor», en Sempere Navarro, A.V. (coord.), *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Social*, 3.ª ed., Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2013, págs. 715 y ss.

² La exposición de motivos de la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral indica en este sentido que «la reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral obliga a adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones».

³ Se afirma en la propia exposición de motivos de la **Ley 3/2012** que «los despidos objetivos han venido caracterizándose por una ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia, en la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos despidos, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este despido como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas. Ello explica que las empresas se decantaran, a menudo, por el reconocimiento de la improcedencia del despido, evitando un proceso judicial sobre el que no se tenía demasiada confianza en cuanto a las posibilidades de conseguir la procedencia del despido, debiendo, por tanto, abonar la indemnización por despido improcedente más el coste adicional que suponían los salarios de tramitación».

⁴ El **artículo 51.6 del ET** indica que «la decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido». A su vez, el artículo 124 de la **LRJS** prevé la posibilidad de ejercitar diferentes acciones, una acción colectiva, una impugnación administrativa, una acción empresarial declarativa y las acciones individuales de los trabajadores afectados.

Así pues, la posibilidad de impugnación judicial de la decisión de despido colectivo quedaba sometida a diferentes vías procesales. Por una parte, al ejercicio de la acción individual, al alcance de cada uno de los trabajadores afectados y, por otra, a la impugnación colectiva, protagonizada esencialmente por los representantes de los trabajadores, tanto sindicales como unitarios. Se establecía así un cruce de vías procesales que presentaba, sin duda, cierta complejidad en comparación con la anterior situación procesal⁵.

Como ha tenido ocasión de señalar el Tribunal Supremo, «las finalidades que el legislador persigue mediante la construcción de esta compleja maquinaria procesal se pueden reducir a dos, estrechamente relacionadas entre sí: 1) de un lado, se trata de evitar las divergencias de resoluciones judiciales que muy probablemente se hubieran producido de haberse aceptado el enjuiciamiento directo en las impugnaciones de los despidos individuales subsiguientes de todas las cuestiones jurídicas potencialmente implicadas en una decisión de despido colectivo; y 2) de otro lado, se trata de simplificar la labor de los órganos jurisdiccionales mediante una operación de reparto o división del trabajo en la que corresponde, de un lado, a las Salas de lo Social la resolución prejudicial de los motivos que afecten colectivamente a todos los implicados, y de otro lado, a los Juzgados de lo Social la resolución de las restantes cuestiones planteadas por los trabajadores despedidos, a raíz de los sucesivos actos de despido individual adoptados en ejecución del despido colectivo»⁶.

De ahí que quepa afirmar, por tanto, que el eje central del nuevo orden impugnatorio prevenido en la [LRJS](#) consiste en dar satisfacción a la necesaria homogeneidad en las soluciones requeridas por los trabajadores, esto es, «los afectados, tal como se solicita en la [Ley 3/2012 de Reforma Laboral](#)»⁷. El sistema se configura legalmente por una serie de acciones cuya base son la acción colectiva de los representantes de los trabajadores y, subsidiariamente, la acción empresarial declarativa, cuyo efecto homogeneizador se despliega en el caso de que no se interponga la impugnación colectiva y únicamente se lleguen a plantear impugnaciones a título individual. La interposición de estas acciones conlleva aparejados los efectos suspensivos sobre la demanda de oficio de la autoridad pública y las sentencias resolutorias de las mismas tendrán efectos de cosa juzgada.

Pues bien, sobre la base de un enfoque eminentemente práctico, del particular régimen jurídico del procedimiento judicial de impugnación de los despidos colectivos se da cuenta a continuación. Vayamos por partes.

⁵ En este sentido se manifiesta ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: «La compleja articulación procesal de los Despidos Colectivos e individuales», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 7/2013.

⁶ [STS de 20 de septiembre de 2013 \(rec. núm. 11/2013\)](#), posteriormente anulada por el [ATS de 26 de marzo de 2014 \(rec. núm. 11/2013\)](#) y sustituida por la [STS de 18 de julio de 2014 \(rec. núm. 11/2013\)](#).

⁷ Necesidad ya planteada en el [Real Decreto-Ley 3/2012, de 12 de febrero](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

II. OBJETO DE LA IMPUGNACIÓN

Por cuanto ahora interesa, el artículo 124.1 de la [LRJS](#) indica expresamente que «la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes». De entrada, la redacción del citado párrafo del artículo 124 de la [LRJS](#) traslada la idea de que lo único que cabe impugnar es la decisión empresarial, no el acuerdo colectivo de despido. En este sentido, tal vez hubiera sido más correcto referirse al despido colectivo, que englobaría ambos supuestos, más que únicamente a la decisión empresarial. Por tanto, en la actual redacción del artículo 124.1 de la [LRJS](#), el objeto a impugnar es la decisión empresarial sobre el despido colectivo, aun en el caso de que hubiera existido acuerdo en el periodo de consultas⁸. En coherencia con este planteamiento procesal, es importante destacar que el empresario, en todo caso, debe efectuar la comunicación respecto de su decisión de despido colectivo.

De hecho, así se ha manifestado la Audiencia Nacional al indicar que «tal decisión empresarial cobra efectos constitutivos con su comunicación a los representantes de los trabajadores y luego a los trabajadores individualmente afectados [...], y es tal decisión el objeto a impugnar en el procedimiento judicial de despido colectivo del artículo 124 LRJS»⁹. Por tanto, el objeto de este tipo de procesos judiciales no viene constituido por el posible acuerdo que hubiera podido tener lugar durante el periodo de consultas, sino por la decisión empresarial emitida por el empresario en uso de las facultades que tiene legalmente atribuidas. Lo cual no significa en absoluto que pueda carecer de trascendencia procesal el hecho de haber logrado o no un acuerdo durante la fase de negociación del periodo de consultas. Concretamente, debería tomarse un diferente *dies a quo*, para contabilizar el plazo de caducidad a efectos de interposición de esta acción, como luego se indicará.

III. COMPETENCIA

El artículo 124 de la [LRJS](#) se refiere a dos diferentes tipologías de acciones procesales. Por una parte, se regula en el mismo la impugnación colectiva del despido colectivo¹⁰ y, por otra, se menciona el camino para las impugnaciones individuales frente a las extinciones contractuales realizadas en el marco de dicho despido colectivo¹¹.

⁸ Véase un estudio sobre el nuevo proceso judicial en PRECIADO DOMÉNECH, C. H.: *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012 de 6 de julio*, Albacete: Bomarzo, 2013, págs. 9 y ss.

⁹ SAN 95/2014, de 16 de mayo de 2014.

¹⁰ Regulada en los apartados 1.º a 12.º del artículo 124 de la [LRJS](#).

¹¹ Artículo 124.13 de la [LRJS](#), se remite a la regulación contenida en los artículos 120 a 123 de la [LRJS](#).

Así las cosas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 a) de la **LRJS** corresponderá a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia el conocimiento en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una comunidad autónoma. En caso de que los efectos del despido colectivo superaran el ámbito territorial de una comunidad autónoma, corresponderá su conocimiento a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (art. 8.1 **LRJS**). Por otra parte, de acuerdo con el artículo 6 de la **LRJS**, la competencia para el conocimiento de las impugnaciones individuales de las extinciones producidas en el marco de un despido colectivo, por el cauce del artículo 124.13 de la **LRJS**, corresponde a los Juzgados de lo Social¹².

La necesidad de homogeneización de los resultados de los procesos sobre despidos individuales, unida a la de obtener una respuesta urgente a la impugnación de la extinción colectiva, han sido las claves que han determinado que se confíe la competencia a las Salas de lo Social, con posibilidad de que se origine con cierta agilidad jurisprudencia al respecto, siguiendo la vía del recurso de casación ordinario¹³.

IV. COORDINACIÓN DE ACCIONES IMPUGNATORIAS

Como no podría ser de otra manera, las diferentes acciones impugnatorias que caben frente al despido colectivo requieren de algunas reglas de coordinación para su correcta articulación. A tal efecto, el artículo 124 de la **LRJS** agrupa un complejo sistema de regulación referido al proceso colectivo especial que presenta modalidades diferentes como la general, a instancia del empresario, y las acciones de impugnación frente a las extinciones de contratos, que necesitan ser ordenadas de un modo coherente para lograr su adecuada aplicación y eficacia. Así queda previsto que si, una vez iniciado el proceso de impugnación colectiva por los representantes de los trabajadores, se presentase demanda de oficio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 148 b) de la **LRJS**, se suspenderá esta hasta la resolución de aquel¹⁴.

El empresario está facultado para interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, únicamente en el caso de que dicha decisión no hubiera sido impugnada por los representantes de los trabajadores o sindicales o por la autoridad laboral. La

¹² CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», *Revista doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2/2013.

¹³ SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, pág. 212.

¹⁴ El artículo 124.7 de la **LRJS** indica que «si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148 b) de esta ley, se suspenderá esta hasta la resolución de aquel. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución».

presentación de la demanda por parte del empresario originará la suspensión del plazo de caducidad de la acción individual del despido. Asimismo, la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales¹⁵.

Con todo, el procedimiento de oficio presenta algunos problemas de ajuste. En primer lugar, porque no está prevista su articulación con los procesos impugnatorios de los trabajadores afectados. Además no queda del todo clara su coordinación con la acción empresarial declarativa, que se define como subsidiaria, no solo de la acción colectiva de los representantes sino también de la demanda de oficio. Se prevé la interposición de esta última posteriormente a la acción empresarial, lo que es posible al no quedar fijado el plazo de presentación de la demanda de oficio¹⁶.

En cuanto a la coordinación entre el procedimiento colectivo y las impugnaciones individuales de los trabajadores, la misma se sujeta a la regulación introducida en 2014¹⁷. Se puede considerar que la impugnación individual se configura como subsidiaria de la acción colectiva, dado que se permite que la impugnación colectiva asuma un mayor espacio y se preceptúa que las sentencias que declaren nulo un despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales. De este modo, la impugnación individual queda muy condicionada por la acción colectiva. Así, la regulación de la impugnación individual es diferente con base en que se haya producido o no la impugnación en vía colectiva. Las singularidades, esquemáticamente expresadas, son las siguientes:

- *Dies a quo* para el cómputo del plazo de caducidad de 20 días de la acción de impugnación individual de despido. Dicho plazo comenzará a contarse una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por parte de los representantes de los trabajadores, cuando el despido no haya sido impugnado a través del procedimiento colectivo. En caso de impugnación en vía colectiva, el plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el correspondiente proceso colectivo o, en su caso, conciliación judicial¹⁸.
- En caso de impugnación colectiva, la sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales. De esta forma, el objeto de dichos procesos quedará limitado a las cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso

¹⁵ Artículo 160.5 de la LRJS.

¹⁶ SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pág. 216.

¹⁷ Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes.

¹⁸ STS de 22 de abril de 2015 (rec. núm. 14/2014), que casa y anula la SAN 210/2013, de 25 de noviembre, por entender que la acción de impugnación correcta es la del conflicto colectivo y no la del despido colectivo.

colectivo¹⁹. Parece, así, llevarse a cabo un reparto entre las cuestiones que pueden enjuiciarse en el proceso colectivo y en el individual. Ahora bien, este reparto solo será operativo en caso de que se haya puesto en marcha la impugnación colectiva.

- La sentencia colectiva que declare la nulidad del despido colectivo puede ser ejecutada directamente sin tener que acudir a las impugnaciones individuales. El proceso ejecutivo regulado en el artículo 247.2 de la **LRJS** se extiende a las sentencias firmes, pero solo en los supuestos en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula. Por tanto, este proceso ejecutivo no será el aplicable en los casos en los que la sentencia declare el despido no ajustado a derecho.

V. IMPUGNACIÓN COLECTIVA DEL DESPIDO COLECTIVO

El artículo 124.1 de la **LRJS** articula esta vía de impugnación indicando que «la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, estos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo». El papel central que juega este proceso en nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto a los mecanismos de impugnación del despido colectivo, justifica el detalle en el estudio del mismo que a continuación se presenta.

1. LEGITIMACIÓN ACTIVA

De la lectura del artículo 124.1 de la **LRJS** se deriva claramente la intención del legislador de habilitar, para el planteamiento de la acción colectiva de despido colectivo, a los representantes legales de los trabajadores, sean estos los representantes unitarios o los sindicales; en todo caso será siempre un sujeto colectivo²⁰. Ahora bien, en el caso de los representantes sindicales, para propiciar su legitimación activa se exige en el artículo 124.1 de la **LRJS** que «cuando la im-

¹⁹ En este sentido, véase la STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de enero de 2014 (rec. núm. 2536/2013), comentada por SAGARDOY DE SIMÓN, I.: «Despido colectivo y procesos individuales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 165/2014. El TSJ de la Comunidad Valenciana afirma que «mientras que la sentencia que pretende la acción colectiva debe pronunciarse sobre la legalidad de la fase inicial del despido que concluye con la decisión del empleador o el acuerdo de las partes negociadoras, la sentencia recaída en el proceso individual ejerce el control del despido comunicado a cada trabajador y debe pronunciarse sobre la procedencia, la improcedencia o la nulidad del mismo. La primera de estas sentencias tiene efecto de cosa juzgada sobre los procesos de despido individual de manera que impide reproducir en estos pleitos las cuestiones tratadas en el proceso colectivo, mientras que la segunda únicamente afecta al trabajador que la ejercita en relación a su despido individual».

²⁰ STS de 26 de diciembre de 2013 (rec. núm. 28/2013).

pugnación sea formulada por los representantes sindicales, estos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo».

Sin embargo, parecería quedar fuera de la literalidad del precepto una forma de representación de los trabajadores, que está admitida en los procesos de despido colectivo, formando parte de la comisión negociadora, en las empresas o centros de trabajo en los que no existe representación legal de los trabajadores²¹. Se trata de la representación *ad hoc*, una representación voluntaria de los trabajadores, de origen asambleario. A continuación se trata separadamente la legitimación activa de la representación *ad hoc* y la representación unitaria o sindical.

1.1. La representación *ad hoc*

De entrada, el papel de los representantes *ad hoc* en la comisión negociadora, a pesar de su origen asambleario, deja de ser un papel individual de cada uno de sus miembros, para pasar a someterse a las reglas de funcionamiento de la comisión negociadora, en tanto que se le otorga el carácter de órgano colectivo, respecto de la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones²². Se parte de la idea de que las comisiones *ad hoc* deben tener la condición de representantes de los trabajadores, en línea con lo dispuesto en la [Directiva 1998/59/CE](#)²³ y conforme a lo dispuesto en nuestro [ET](#). Ahora bien, de un modo riguroso, la condición de representantes legales de los trabajadores no cabe atribuírsela a la representación *ad hoc* y, en este sentido, parecería que no debería disponer de legitimación activa para la impugnación del despido colectivo.

En este sentido el Tribunal Supremo se ha manifestado a favor de la consideración de representantes legales de la comisión *ad hoc* y, en consecuencia, de su legitimación activa para la interposición de la acción de impugnación del despido colectivo de acuerdo con las exigencias del artículo 124 de la [LRJS](#). Así lo indica, definiendo la comisión *ad hoc* como «un órgano de representación extraordinaria, en tanto que solo surge en defecto de los mecanismos de representación legal o sindical "ordinarios", y que puede calificarse de especializado en la medida en

²¹ El artículo 41.4 a) señala que «en el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma».

²² El artículo 27.2 del [Reglamento de Despidos Colectivos](#) indica que «la comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones».

²³ El artículo 2.1 de la [Directiva 1998/59/CE](#) sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos preceptúa que «cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo».

que tiene por exclusiva competencia la negociación que forzosamente haya de iniciarse con la propuesta empresarial amparada en los artículos 41 o 51 Estatuto de los Trabajadores»²⁴. A lo que añade que «no es factible admitir que la dinámica y alcance de las herramientas de defensa y de conflicto entre las partes sean distintas según se haya constituido o no representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo. [...] a los efectos del procedimiento de impugnación del despido colectivo, el concepto de representación de los trabajadores se perfila de modo específico, con inclusión de todos los entes colectivos de representación que la propia norma sustantiva regula y a quienes confiere capacidad de negociación y de suscripción de acuerdos porque, a tales fines, ostentan la representación de los trabajadores»²⁵.

Con todo, conviene aclarar si la legitimación activa la posee la comisión en conjunto, o bien están dotados individualmente de la misma cada uno de sus integrantes. De nuevo, carentes de regulación al respecto, el criterio del Tribunal Supremo es que la legitimación activa corresponde a la comisión negociadora y no individualmente a cada uno de sus miembros. La comisión negociadora no tiene personalidad jurídica; «a tenor de lo establecido en el artículo 16 de la LRJS, ha de comparecer en juicio quien legalmente la represente. Ocurre, sin embargo, que la comisión no tiene un representante y no resulta aceptable que pueda accionar y comparecer cualquiera de los miembros de la comisión por su sola decisión individual. Teniendo en cuenta que se trata de una comisión su forma de actuar ha de asimilarse a la establecida para los órganos de representación unitaria de los trabajadores»²⁶.

Del mismo modo que se reconoce al comité de empresa, como órgano colegiado, capacidad para el ejercicio de acciones administrativas en todo lo relativo al ámbito de su competencia, actuando por decisión mayoritaria de sus miembros²⁷, otro tanto podrá predicarse de la comisión negociadora.

1.2. La representación legal de los trabajadores

Tal como ha quedado indicado anteriormente, el artículo 124.1 de la LRJS habilita a los representantes legales de los trabajadores, bien en razón de su elección como representantes uni-

²⁴ STS de 18 de marzo de 2014 (rec. núm. 114/2013).

²⁵ STS de 18 de marzo de 2014 (rec. núm. 114/2013). Criterio mantenido por la STS de 21 de abril de 2015 (rec. núm. 311/2014), si bien en este supuesto la legitimación la ostenta una comisión integrada por representantes legales y *ad hoc*. Afirma el Tribunal Supremo que «el único sujeto que, por parte de los trabajadores, puede impugnar el despido colectivo es el sujeto colectivo que ha negociado en el periodo de consultas –sea la comisión "ad hoc" sea la comisión "híbrida", ahora examinada– ya que el trabajador individual no está legitimado para impugnar el despido, pues únicamente se le reconoce acción para la impugnación individual, tal y como resulta del art. 124.13 LRJS».

²⁶ STS de 21 de abril de 2015 (rec. núm. 311/2014).

²⁷ El artículo 65.1 del ET indica que «se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros».

tarios o como representantes sindicales, para la interposición de la impugnación de la decisión empresarial de despido colectivo.

Comenzando el análisis por la representación sindical, conviene recordar que el precepto citado establece una limitación aclarando que, cuando se trate de los representantes sindicales, estos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. La exigencia de implantación suficiente se identifica, por tanto, con la necesidad de acreditar la presencia del sindicato en los órganos unitarios, aunque no necesariamente de modo mayoritario, o bien un suficiente grado de afiliación entre los trabajadores²⁸. En todo caso, dicho requerimiento es coherente con lo dispuesto en el capítulo I, título II de la [LRJS](#), que trata de la capacidad y legitimación procesal²⁹.

Por cuanto ahora interesa, el Tribunal Supremo señala que «tanto la doctrina jurisprudencial como la del Tribunal Constitucional permiten concluir que la capacidad abstracta que tienen los sindicatos para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en las que esta pretenda hacerse valer»³⁰.

Así las cosas, la acreditación de la implantación suficiente le corresponde al propio sindicato que insta la acción de impugnación³¹. Por otra parte, si el sindicato se constituye después de celebradas las elecciones sindicales y los representantes fueron elegidos por otro sindicato con anterioridad a la constitución del mismo, cambiando posteriormente su afiliación, no queda acreditada la implantación suficiente para el ejercicio de la acción de impugnación. Así lo indica el Tribunal Supremo, razonando que «es cierto que el sindicato tiene ahora afiliados que ostentan cargos de representantes electos, pero no sirven en este caso para acreditar su implantación en la empresa, en tanto no hayan sido ratificados como tales una vez conocido su cambio de afiliación sindical»³².

Por lo demás, en cuanto a la legitimación para interponer la acción de impugnación por parte de los representantes unitarios de los trabajadores, estos se regirán por sus concretas reglas de funcionamiento. Especialmente en el caso de los órganos de configuración colegiada, como

²⁸ CID BABARRO, C.: *La representación sindical en la empresa*, Valladolid: Thomson Reuters, Lex Nova, 2014, pág. 112.

²⁹ El artículo 17.2 de la [LRJS](#) preceptúa que «los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. 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 intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones».

³⁰ [STS de 19 de diciembre de 2012 \(rec. núm. 289/2011\)](#).

³¹ [STS de 20 de marzo de 2012 \(rec. núm. 71/2010\)](#).

³² [STS de 17 de junio de 2015 \(rec. núm. 232/2014\)](#).

comités de empresa o comités intercentros, deberá atenderse especialmente a la acreditación de la adecuada conformación de voluntad del órgano colegiado³³.

Por lo que respecta a los delegados de personal, estos ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos³⁴. Así lo confirma el Tribunal Supremo al afirmar que «el preitado artículo 62.2 del ET habla de que "los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa", pero ello no lleva a la inexorable conclusión de que "solo" ante el empresario (directamente) y no en el proceso correspondiente ante el órgano jurisdiccional opera dicha mancomunidad como parece entender la parte recurrente, sino que el precepto debe interpretarse en el sentido de que se ejercerá de este modo la representación de los trabajadores con ocasión de cualquier acción, procesal o no, que haya de ejercitarse frente al empresario, porque de lo que se trata no es del ámbito contencioso, o no, de dicha reclamación sino de la reclamación misma, que implica ya la existencia de dos partes, la que promueve y aquella frente a quien se promueve, de manera que se ha de ejercer la representación ante el empresario de esta forma aunque sea en vía procesal»³⁵. Igualmente debe quedar acreditada la legitimación para quien diga actuar en nombre de una sección sindical³⁶.

Por último, cabría plantearse si será válida la opción de que, en caso de acuerdo, los sujetos firmantes del despido colectivo pudieran impugnar el mismo. Evidentemente, aparece de inmediato la doctrina de los actos propios y el principio general de buena fe, que quedarían vulnerados³⁷. En contra de tal posibilidad se encontraría la exigencia del artículo 124.4 de la LRJS que obliga a demandar a todos los firmantes del acuerdo, no resultando posible actuar como demandante y demandado simultáneamente en el mismo proceso³⁸. A excepción de que en la consecución del acuerdo hubiera mediado dolo, fraude, coacción o abuso de derecho y tales vicios hubieran sido constatados con posterioridad por quienes suscribieron el pacto que no tuvieron conocimiento cierto de los mismos en el momento de la firma.

³³ El artículo 65.1 del ET indica que «se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros». Véase un ejemplo en STS de 9 de junio de 2015 (rec. núm. 122/2014) indicando que «la demanda se formula concretamente por tres miembros del comité de empresa, sin que se haya adjuntado acuerdo o decisión que acredite la voluntad de dicho órgano colegiado de accionar».

³⁴ Artículo 62.2 del ET.

³⁵ STS de 25 de febrero de 2015 (rec. núm. 36/2014), que confirma la SAN 212/2013, de 26 de noviembre. En el mismo sentido STS de 21 de abril de 2015 (rec. núm. 311/2014).

³⁶ STS de 21 de octubre de 2015 (rec. núm. 126/2015).

³⁷ En esta línea se manifiesta CAVAS MARTÍNEZ, F. «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 9.

³⁸ SAN 140/2013, de 4 de julio. Se afirma que «dicha opción no es posible en el artículo 124, donde los demandados, que compartan la tesis actora, podrán allanarse a sus pretensiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la LEC, o pedir una sentencia ajustada a derecho, pero no admite, de ningún modo, que se conviertan en demandantes».

2. LEGITIMACIÓN PASIVA

Para la correcta constitución de la relación jurídica procesal, corresponde atender nuevamente a los requerimientos expresados en el artículo 124 de la [LRJS](#). En el mismo se fija un caso de litisconsorcio pasivo necesario legal en el párrafo 4.º, cuando establece que «en caso de que el periodo de consultas regulado en el artículo 51 del ET hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo». La impugnación de las decisiones extintivas colectivas exige demandar necesariamente al empresario. El debate en relación con el sujeto pasivamente legitimado como empresario ha estado centrado en los grupos de empresas, en el sentido de clarificar si es o no necesario demandar a todas las empresas integrantes del grupo; con todo se trata de un debate no pacífico³⁹.

Por lo demás, la jurisprudencia ha venido admitiendo la legitimación del grupo de empresas laboral para iniciar el proceso de despido colectivo respecto a todas las sociedades que lo integran. En tales supuestos el examen sobre la concurrencia de las causas toma en cuenta a todas las sociedades en tanto que son centros de trabajo del grupo de empresas. Por tanto, parece lógico exigir la presencia de las mismas en el proceso porque en realidad forman una unidad empresarial a efectos sustantivos y procesales.

Así lo confirma el Tribunal Supremo afirmando que «si las empresas demandadas admiten pacíficamente su condición de grupo de empresas a efectos laborales [...] debemos descartar que el grupo como tal no esté legitimado para promover el despido colectivo, por cuanto asume, con sus propios actos, refrendados por los propios actos de los sindicatos actuantes, que el grupo como tal era el auténtico empleador de los trabajadores despedidos»⁴⁰. No obstante, de modo excepcional, no se acepta la legitimación del grupo laboral de empresas para promover el despido colectivo cuando debuta como tal grupo laboral en el periodo de consultas acreditando un perímetro más amplio que el inicialmente previsto⁴¹.

En cuanto al grupo de empresas mercantil, cabe suponer que en este supuesto no debe apreciarse litisconsorcio pasivo necesario, ni siquiera la legitimación pasiva de las sociedades del grupo diferentes a la titular del contrato laboral⁴². En la sentencia citada, el Tribunal Supremo entiende que la exigencia documental del [Real Decreto 1483/2012](#), formulada en su artículo 4, no conlleva aparejado que pueda apreciarse la responsabilidad solidaria en los grupos mercantiles. De confirmarse esta doctrina podría considerarse que concurre la falta de legitimación pasiva en las empresas integrantes de los grupos mercantiles o, en todo caso, que la correcta constitu-

³⁹ *Cfr.* al respecto las SSTs de [18 de marzo de 2014 \(rec. núm. 114/2013\)](#) y de [2 de junio de 2014 \(rec. núm. 546/2013\)](#).

⁴⁰ [STS de 25 de junio de 2014 \(rec. núm. 165/2013\)](#). Confirma la [SAN 166/2012, de 18 de diciembre](#).

⁴¹ [SAN 108/2014, de 12 de junio](#).

⁴² [STS de 27 de mayo de 2013 \(rec. núm. 78/2012\)](#).

ción de la relación jurídica procesal no exige su llamada a juicio, ya que si no procede declarar la responsabilidad solidaria en las consecuencias del despido, y tampoco hay que examinar la situación global del grupo mercantil al determinar si concurre la causa económica, no parece que haya razón alguna para ser demandadas. Debería por ello demandarse solo a la empleadora que decidió el despido, sin que deba apreciarse una situación de litisconsorcio pasivo necesario⁴³.

3. LAS CAUSAS DE IMPUGNACIÓN

El artículo 124.2 de la **LRJS** establece los motivos en los que podrá fundarse la demanda basada en la decisión empresarial de extinción colectiva de los contratos, por este concreto cauce procesal, excluyendo los que quedan incluidos en la modalidad de impugnación individual. Así pues, la impugnación del despido colectivo a través de esta vía procesal podrá fundarse en alguno de los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita. Lo cual significa que no está suficientemente clara o no bastante acreditada la causa económica, técnica, organizativa, de producción o derivada de fuerza mayor objeto de negociación durante el periodo de consultas, a partir de su alegación por la empresa. Precisamente, un objetivo central de la reforma laboral de 2012, como se ha indicado en estas páginas, ha sido objetivar las causas, especialmente las económicas, con el fin de sustraer a la libre apreciación judicial la interpretación de las mismas.
- b) Que no se ha realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el **artículo 51.2 del ET** o no se ha respetado el procedimiento establecido en el **artículo 51.7 del ET**. El motivo de impugnación viene constituido, en este caso, por el incumplimiento por parte del empresario de los requisitos formales y procedimentales que debe observar en la tramitación del despido.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Tales vicios podrían concurrir en el momento mismo de producirse la decisión extintiva; pero cabe suponer que esta causa de impugnación contempla, sobre todo, la posibilidad de que los representantes de los trabajadores puedan combatir el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, si observaran que dicho acuerdo está viciado por las circunstancias descritas. Sin embargo la concurrencia de dichas causas no supondría la nulidad del despido, según la regulación del artículo 124.11 de la **LRJS**. Por otra parte, la existencia de los vicios mencionados podrá servir a la autoridad laboral para efectuar la denuncia activando el procedimiento de oficio del artículo 148 b) de la **LRJS**.

⁴³ [SAN 173/2013, de 30 de septiembre.](#)

- d) Que la decisión extintiva se haya efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas. Cuando el despido haya incurrido en la supuesta vulneración de los derechos aludidos, se aplicarán a esta modalidad procesal las garantías propias del proceso de tutela de derechos fundamentales⁴⁴. De todos modos, el ámbito de actuación de esta causa se limita a las situaciones en las que la medida empresarial constituye, en sí misma y por esencia, una lesión de derechos fundamentales, bien porque la causa real del despido colectivo sea una respuesta al ejercicio por los trabajadores de sus derechos, pero también porque los criterios de selección de los trabajadores vulneren sus derechos fundamentales. Si, por el contrario, la decisión extintiva de carácter colectivo no encierra, con carácter general, una lesión de derechos fundamentales, pero, de forma singular, vulnera alguno concreto de un trabajador específico, dicha vulneración singular de un derecho fundamental habrá de ser impugnada a través de la vía individual prevista en los artículos 124.13 y 184 de la **LRJS** (que remiten al proceso regulado en los arts. 120 y ss. **LRJS**), sin que la sentencia que se dicte en este proceso afecte al conjunto del despido colectivo⁴⁵.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual del artículo 124.13 de la **LRJS**. Esta última exclusión expresa, formulada por el legislador en el último párrafo del artículo 124.2 de la **LRJS**, pudiera suscitar dudas, porque la selección de trabajadores y la aplicación de las reglas de prioridad de permanencia en la empresa pueden presentar tanto una dimensión colectiva como individual. Por tanto, en función del modo de efectuar la pretensión, esta podría tener cabida en el proceso colectivo o en el individual.

A continuación podría formularse la pregunta respecto a si pueden tener cabida cuestiones de naturaleza individual en este procedimiento colectivo⁴⁶. El legislador lo excluye expresamente y el Tribunal Supremo lo ratifica, en una conocida sentencia, afirmando que «la valoración y enjuiciamiento sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, que, obviamente, es una decisión con efectos directa y primordialmente colectivos, como lo evidencia la propia naturaleza del proceso judicial que puede revisarla, no puede referirse al análisis concreto y minucioso de cada una de las situaciones particulares de los trabajadores individualmente afectados, posiblemente incluso aunque en alguna de ellas (y no es el caso: lo descarta con contundencia la propia sentencia impugnada) pudiera apreciarse algún indicio de discriminación o de un trato desigual prohibido por el ordenamiento, a salvo, claro está, si esos indicios pudieran llegar a implicar una lesión con proyección general sobre un derecho fundamen-

⁴⁴ En virtud de la remisión efectuada por el artículo 184 de la **LRJS**.

⁴⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 6.

⁴⁶ La pregunta se la formula SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pág. 239.

tal o el trato desigual real afectara a todo un grupo indiscriminado de trabajadores (tampoco es el caso). Es doctrina de la sala, que por reiterada y uniforme nos excusa de cita concreta, que no es materia propia del conflicto colectivo, y la demanda de despido colectivo participa de la misma condición o naturaleza: la exigencia de un examen pormenorizado e individualizado de la situación de cada uno de los afectados integrantes del grupo genérico de trabajadores, pues esa discusión sería ya de las sustanciables en el proceso de despido individual *ex* artículo 124.13 de la LRJS»⁴⁷.

En definitiva, se trata de diferenciar los objetos del proceso individual y el proceso colectivo que conviven al amparo del artículo 124 de la LRJS. La acción del artículo 124.1 de la LRJS tiene por objeto la decisión extintiva colectiva, y la acción prevista por el artículo 124.13 del mismo texto legal, los actos de despido individual adoptados en ejecución del despido colectivo. Dado que el artículo 124.2 dispone que en ningún caso podrán ser objeto de este proceso colectivo las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas, tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual de impugnación del despido.

Los representantes de los trabajadores pueden alegar en su acción de impugnación colectiva la vulneración de un derecho fundamental, pero siempre que se impute tal vulneración a la decisión colectiva y no a los posteriores actos de concreción del despido colectivo en determinados trabajadores. El objeto del proceso colectivo es la decisión extintiva del empresario y el objeto del proceso individual lo constituyen los actos de ejecución individual de tal decisión.

4. PROCEDIMIENTO

De entrada, nos encontramos ante un procedimiento urgente y preferente, de ahí que para presentar la demanda no sea preciso agotar ninguna de las formas de evitación del proceso previstas en el título V del libro I de la LRJS⁴⁸. Así pues, la demanda de impugnación del despido colectivo deberá presentarse en el plazo de caducidad de 20 días, contado desde la fecha del acuerdo logrado durante el periodo de consultas o, en caso de ausencia de acuerdo, desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión, adoptada por el empresario, de despido colectivo⁴⁹. Esta modalidad procesal tiene carácter urgente, siendo la preferencia en el despacho de estos asuntos absoluta sobre cualesquiera otros, a excepción de los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Además, contra las resoluciones de tramitación que se dicten no se admitirá recurso, excepción hecha del recurso de declaración inicial de incompetencia⁵⁰.

⁴⁷ STS de 25 de junio de 2014 (rec. núm. 198/2013).

⁴⁸ Además, los días del mes de agosto serán considerados hábiles para este proceso, según se dispone en el artículo 43.4 de la LRJS.

⁴⁹ Artículo 124.6 de la LRJS.

⁵⁰ Artículo 124.8 de la LRJS.

Con todo, la caducidad de la acción de que disponen los representantes de los trabajadores para impugnar colectivamente el despido produce unos efectos claros, pues impide cualquier reclamación ulterior colectiva contra la decisión extintiva; pero no enerva la posibilidad de reclamación individual (pudiendo el trabajador despedido alegar las causas del art. 124.2 LRJS). No obstante lo indicado respecto al plazo de caducidad, en caso de que no se hubiera ejercitado la acción por parte de los representantes de los trabajadores ni por la autoridad laboral, el empresario podrá, en el plazo de 20 días desde la conclusión del plazo anterior, interponer demanda con el fin de que su decisión extintiva se declare ajustada a derecho⁵¹.

El artículo 124 de la LRJS, en sus apartados 9 y 10, concentra la substanciación del proceso de despido colectivo. En concreto, su apartado 9 señala lo siguiente: «Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial⁵² dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo. En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el 75.5, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante. Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo».

A su vez, el apartado 10 del artículo 124 de la LRJS regula la aportación con anterioridad al acto del juicio de la prueba especialmente compleja que las partes puedan aportar al procedimiento. Se indica expresamente que «se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba»⁵³.

⁵¹ Artículo 124.3 de la LRJS.

⁵² La denominación actual es letrado de la Administración de Justicia a partir de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, de reforma del Poder Judicial.

⁵³ De modo similar se regula esta opción en el proceso laboral ordinario, indicando en el artículo 82.4 de la LRJS que «de oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba».

Sin embargo, en un supuesto en el que el tribunal de instancia impidió al recurrente valerse de un informe pericial en su defensa, amparado en el texto legal indicado, la valoración del Tribunal Supremo es negativa, indicando que «la decisión judicial ha impedido a la parte actora valerse de una prueba, solicitada en forma y en el momento legalmente establecido que, por su naturaleza y alegado contenido, en principio, podría ser de utilidad, pertinencia y relevancia para tal fin de desvirtuar la prueba contraria y que no fue rechazada motivadamente por su posible inutilidad o impertinencia, sino por una causa de extemporaneidad en su propuesta que no está amparada razonablemente en las normas procesales aplicables; por lo que además, como señala la jurisprudencia constitucional, la resolución final del proceso quizá podría haber sido distinta de haberse practicado la pericial rechazada»⁵⁴. La admisión de la prueba, incluida la determinación de si procede la aportación anticipada, corresponde decidirla al juez o tribunal y no al letrado de la Administración de Justicia. En todo caso, practicada la prueba documental o pericial en el acto del juicio, si es voluminosa o compleja, siempre será posible acordar conclusiones complementarias⁵⁵.

En cuanto al juicio, nada se dice sobre si rigen las reglas comunes del procedimiento ordinario, o las especiales del despido disciplinario, por las que tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones, corresponderá al demandado exponer sus pretensiones en primer lugar⁵⁶. En todo caso, como estas reglas también rigen para el despido por causas objetivas⁵⁷, lo más razonable es entender que ocurra lo mismo en el proceso por despido colectivo.

La sentencia será recurrible en casación ordinaria ante el Tribunal Supremo. Dado que ha sido dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o un Tribunal Superior de Justicia, que conocen en única instancia, está excluida la posibilidad de interposición del recurso de suplicación y, en su caso, el posterior recurso de casación para la unificación de doctrina.

4.1. El acuerdo en conciliación judicial

Antes de entrar a valorar el epígrafe relativo a la sentencia y sus efectos, merece la pena detenerse, siquiera sea brevemente, a considerar la posibilidad de acuerdo en conciliación judicial. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.13 b) 2.º de la LRJS, el acuerdo alcanzado en conciliación judicial tendrá eficacia de cosa juzgada. Se reconocen, por tanto, al acuerdo en conciliación judicial, en una impugnación colectiva de despido colectivo, los mismos efectos que a la sentencia firme. Por tratarse de un acuerdo obtenido dentro de un proceso judicial, su tratamiento es asimilable al de la sentencia en cuanto a sus efectos⁵⁸.

⁵⁴ STS de 2 de diciembre de 2014 (rec. núm. 97/2013). En el mismo sentido STS de 9 de diciembre de 2014 (rec. núm. 222/2013).

⁵⁵ Artículo 87.6 de la LRJS.

⁵⁶ Artículo 105 de la LRJS.

⁵⁷ Artículo 120 de la LRJS.

⁵⁸ Artículo 84 de la LRJS.

En la práctica judicial ordinaria han adquirido gran relevancia este tipo de acuerdos llegando a fijar los contenidos acordados en el periodo de consultas, como las indemnizaciones a abonar a los trabajadores⁵⁹. Sin embargo, en este caso el Tribunal Supremo casa la citada sentencia matizando que «aunque parece indudable que una conciliación alcanzada en sede judicial y en un procedimiento de despido colectivo, materialmente, en tanto que pudiera afectar a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, cabría equipararla a varios de los instrumentos jurídicos que describe el transcrito artículo 153.1 de la LRJS, lo cierto y verdad es que no aparece como tal en dicho precepto y, por el contrario, la propia Ley ha querido dotarla de un mecanismo autónomo de impugnación respecto a su validez (art. 84.6) y de una eficacia especial al ordenar imperativamente que se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias (art. 84.5)»⁶⁰. Continúa el Tribunal Supremo su razonamiento apuntando que «cuando, como es el caso, ya no exista ningún sujeto colectivo que se oponga al despido colectivo porque la empresa y la RLT han reconocido y aceptado la existencia de la causa que lo motivó, e incluso habiendo transcurrido los plazos para que el empleador pudiera ejercitar la denominada "acción preventiva o de jactancia" prevista en el artículo 124.3 de la LRJS y, por todo ello, el empresario carezca ya de legitimación activa para impugnarlo, luce con claridad la necesidad de acoger favorablemente la tesis que a ese respecto sostienen de manera coincidente los tres recursos, porque, con no ser legalmente adecuado el procedimiento de conflicto colectivo para combatir o lograr siquiera una determinada interpretación de lo acordado en una conciliación judicial, el empleador –insistimos–, igual que le sucede cuando existe pacto o avenencia en el periodo de consultas, tampoco tiene legitimación para cuestionar ante la jurisdicción un acuerdo conciliatorio suscrito, precisamente, por todos los sujetos colectivos de aquel despido, máxime cuando la acción ejecutiva de la conciliación, que sería la vía adecuada en el ámbito estrictamente colectivo para hacer valer los derechos de tal naturaleza que de ella pudieran derivarse».

En definitiva, durante el periodo de consultas en muchas ocasiones lo que se persigue es la ratificación de lo acordado en sede judicial, incluyéndolo como cláusula firmada en el acuerdo alcanzado. De ese modo nos encontramos con lo que algún autor ha denominado «extravagante» acción judicial de despido colectivo, donde el fin es alcanzar un acuerdo de conciliación judicial que desplegará efectos de cosa juzgada sobre las eventuales demandas individuales de despido de los trabajadores afectados⁶¹. Siendo razonable la intención de dotar de estabilidad el acuerdo

⁵⁹ La SAN 96/2014, de 16 de mayo, declara en un supuesto concreto que «lo acordado entre las partes en sede de conciliación judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la Empresa y la Representación unitaria de los trabajadores de la misma y la Federación de Servicios de la Ciudadanía del Sindicato CC.OO., en fecha 14 de enero de 2013, en el procedimiento de impugnación del despido colectivo efectuado en la empresa e iniciado el 9 de octubre de 2012 y concluido sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012, tiene plena validez y eficacia para fijar la indemnización del despido colectivo realizado, sin que a los trabajadores afectados por el citado despido y por razón del acuerdo conciliatorio alcanzado les sean de aplicación los Acuerdos del Grupo Prisa de 11 de mayo y 14 de junio de 2011, condenando a las partes demandadas a estar y pasar por esta declaración, con los efectos legales inherentes a la misma».

⁶⁰ STS de 16 de junio de 2015 (rec. núm. 339/2014).

⁶¹ SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pág. 242.

alcanzado entre las partes, no es menos cierto que su blindaje por la vía de la conciliación judicial puede no ser suficiente porque los efectos como cosa juzgada que correspondan a los acuerdos logrados, conforme al artículo 124.13 b) 2.º de la [LRJS](#), quedarán aclarados en los procesos individuales planteados, en su caso, por los trabajadores.

En cuanto a la posibilidad de impugnación del acuerdo en conciliación judicial, conforme al artículo 84.6 de la [LRJS](#), como es sabido, puede interponerse en el plazo de 30 días por alguno de los firmantes del mismo⁶². Se ha planteado si los trabajadores individualmente podrían utilizar este cauce de impugnación, incluso considerándose terceros perjudicados. La Audiencia Nacional se ha manifestado en contra de esta posibilidad afirmando que «conforme a esta disposición, legitimados para impugnar la validez del acto conciliatorio cuestionado, son las partes y los terceros. Los demandantes, atendiendo a los argumentos contenidos en su demanda invocan la ilegalidad y lesividad del acuerdo alcanzado, atribuyéndose con ello la condición de terceros ajenos a las partes signatarias. Tal condición no se admite por la parte demandada que invoca que han sido parte en aquel procedimiento de despido colectivo y que por tanto carecen de legitimación activa como parte que son para invocar razones de lesividad o ilegalidad»⁶³. Se considera que los trabajadores individualmente considerados son parte en el proceso a través de los sujetos colectivos demandantes y por tanto no pueden alegar la condición de terceros perjudicados.

5. LA SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.11 de la [LRJS](#), la sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio⁶⁴. Dicha sentencia contendrá alguno de los siguientes pronunciamientos:

- a) Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos [51.2](#) o [51.7 del ET](#), acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. Lo cual significa que se hayan cumplido los requisitos formales y de fondo previstos en la normativa aplicable.
- b) Se declarará no ajustada a derecho la decisión extintiva del empresario cuando este no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

⁶² El artículo 84.6 indica que «la acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los treinta días de la fecha de su celebración. Para los terceros perjudicados el plazo contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo. Las partes podrán ejercitar la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad».

⁶³ [SAN 110/2014, de 13 de junio](#).

⁶⁴ Mismo plazo que el establecido para el proceso ordinario, del artículo 97.1 de la [LRJS](#).

- c) Se declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el [artículo 51.2 del ET](#) o no haya respetado el procedimiento establecido en el [artículo 51.7 del ET](#) u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

Ahora bien, la sentencia podría contener también otros pronunciamientos⁶⁵. De hecho, los pronunciamientos judiciales no pueden ser únicamente los expresados en el artículo 124.11 de la [LRJS](#), sino que, en caso de estimación de los contenidos citados, la fijación de tales pronunciamientos accesorios sobre la calificación del despido colectivo debería valorarse caso a caso. Por ejemplo, en caso de ilicitud del criterio de selección de trabajadores deberá estimarse el impacto que ello pudiera tener sobre la decisión extintiva del empresario.

A continuación se analizan separadamente los dos supuestos, a saber, la sentencia cuya calificación judicial declara la decisión extintiva ajustada a derecho y aquella otra que declara la nulidad de la misma.

5.1. El despido colectivo no ajustado a derecho

El tenor literal de la norma lleva al lector a la idea de que la decisión extintiva se declarará no ajustada a derecho en el caso de que no se haya acreditado la concurrencia de las causas que sirvieron de fundamento a la misma y que se notificaron en la comunicación de despido. Sin embargo, no parece que el órgano judicial deba limitar su papel al de un mero verificador de la concurrencia de una causa descrita en la ley, sin poder efectuar un juicio mínimo de razonabilidad respecto de la causa aducida y su relación con la medida adoptada⁶⁶. Aunque uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012 fue precisamente limitar las posibilidades de que los órganos judiciales entraran a valorar las decisiones de gestión empresarial, cierto es que el juzgador debe asegurarse de que la decisión extintiva esté adecuadamente justificada, comprobando que la medida no resulte excesiva sino adecuada a las circunstancias que concurran en la decisión⁶⁷.

Con todo, aunque el despido colectivo no ajustado a derecho se relaciona directamente con la ausencia de acreditación de las causas en que tiene su base, esta calificación puede tener lugar también en otros supuestos. Así, el Tribunal Supremo ha declarado una decisión extintiva no ajustada a derecho sin entrar a analizar la concurrencia de las causas, por incumplimiento de un

⁶⁵ [SAN 108/2014, de 12 de junio](#).

⁶⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 10.

⁶⁷ La protección contra el despido forma parte de la política social con competencia armonizadora por parte de la Unión Europea, tal como indican los artículos 151 y ss. del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), ratificado por instrumento de 13 de diciembre de 2007. Figurando ya anteriormente en los Convenios núm. [158](#) y [175 de la OIT](#).

compromiso empresarial de no aplicar extinciones colectivas de contratos de trabajo sin agotar procedimientos voluntarios a las mismas⁶⁸. En otro supuesto se califica como no ajustado a derecho un despido colectivo porque estaba vigente un ERE suspensivo⁶⁹.

Respecto a la justificación de las causas del despido, cabe afirmar que recae sobre el empresario la carga de probar la causa de la decisión en que se basa la decisión extintiva en el procedimiento judicial. El empresario, como se vio en páginas anteriores, desde la fase de inicio del procedimiento de despido colectivo, tiene la obligación de comunicar y documentar fehacientemente la causa alegada para justificar la medida adoptada. Por tanto, si el despido colectivo resulta impugnado, el empresario no puede acreditar causa distinta de la ya indicada desde un principio durante el proceso negociador en el periodo de consultas.

Viene aquí a colación el debate, ya anunciado antes, respecto a si basta al empresario con acreditar el hecho para que se entendiera suficientemente fundamentada la medida, sin que fuera posible el control judicial posterior sobre la racionalidad y proporcionalidad de la misma. Es decir, si la objetivación en las causas determinará la objetividad en su aplicación⁷⁰. A este respecto, el órgano judicial, como se ha indicado antes, continúa efectuando la tarea de ajuste entre la medida adoptada y la justificación causal esgrimida por el empresario. Ello en términos no solo de racionalidad o razonabilidad de la medida sino también de proporcionalidad de la misma. Parece adecuado que, si en un despido colectivo se extingue la relación laboral de un cierto número de trabajadores, la mera existencia de la causa no justifica un número incierto de despidos, luego el juicio de proporcionalidad se antoja idóneo⁷¹. Sobre la base de cuanto se acaba de afirmar, parece admisible que un órgano judicial se pronuncie sobre si la medida de extinción colectiva está suficientemente justificada. Pero lo cierto es que lo verdaderamente importante es cómo se aplique la intensidad de ese control judicial de proporcionalidad.

La mayoría de comentaristas de la reforma laboral de 2012 han venido a afirmar que debe mantenerse el control judicial de razonabilidad en los despidos colectivos. Entre las razones que se aportan se destaca la exigencia de motivación de las sentencias⁷², las exigencias derivadas de la legislación comunitaria, ya comentadas, o las propias exigencias de la buena fe y la eliminación de la posibilidad de abuso a la hora de extinguir relaciones laborales⁷³.

⁶⁸ STS de 30 de octubre de 2013 (rec. núm. 47/2013).

⁶⁹ STS de 18 de marzo de 2014 (rec. núm. 15/2013).

⁷⁰ La exposición de motivos de la *Ley de Reforma Laboral de 2012* indica claramente que «ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas».

⁷¹ MONEREO PÉREZ, J. L.: «El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012», *Temas Laborales*, núm. 115/212, pág. 320.

⁷² Por todos, MARTÍNEZ MOYA, J.: «Cambios en la regulación del despido objetivo», en Cavas Martínez, F. (coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia: Laborum, 2012, pág. 183.

⁷³ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 10.

En definitiva, se necesita vislumbrar, tras la polvareda levantada con el eco mediático de la reforma laboral de 2012, la esencia del mensaje para el jurista, pensando que los jueces y tribunales no examinan al legislador, sino que enjuician conductas litigiosas a la luz de la normativa vigente.

Cabe recordar que la reforma laboral ha sido en parte convalidada por el Tribunal Constitucional⁷⁴, quien, en lo referente a las causas, indica que «la ley ha condicionado la decisión extintiva, como ha sucedido desde sus orígenes, a la concurrencia "fundada" de una causa "económica", "técnica", "organizativa" o "productiva", cuyo contenido y alcance delimita, con el objeto de facilitar tanto la aplicación de la norma (por el empresario con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas), como el posterior control judicial de la decisión extintiva en función de las circunstancias concurrentes»⁷⁵.

Por cuanto ahora interesa, el Tribunal Supremo ha confirmado la línea del control judicial necesario sobre la decisión del empresario, valorando la idoneidad, adecuación y proporcionalidad del despido en relación con la causa que sirve de fundamento al mismo. Así se manifiesta reiterando que «al control judicial de los despidos económicos se refieren los preámbulos del Real Decreto-Ley y de la Ley 3/2012, señalando, por una parte, la improcedencia de que los tribunales realicen "juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa" y destacando que, como consecuencia de la nueva regulación esto ya no se será posible, en la medida en que a partir de la reforma "el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas". Ya hemos dicho que esto no implica que el órgano judicial deba limitarse a constatar la existencia de una situación económica suficiente, pues tiene que constar también que esa situación tiene entidad suficiente para generar la necesidad de amortizar puestos de trabajo y que las medidas extintivas responden a esa necesidad [...] el legislador de 2012 ha querido que "los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente"»⁷⁶.

Como fácilmente puede deducirse, la posición mayoritaria del Tribunal Supremo ha ido evolucionando hacia la limitación del alcance de la intervención judicial en supuestos en que, si bien concurre causa para el despido colectivo, se aprecia la inadecuación a los fines lícitos de la decisión empresarial o una clara desproporción en relación con el sacrificio que soportan los trabajadores. Desde un inicio manifestó sus reparos a la contundencia manifestada en la expo-

⁷⁴ STC 8/2015, de 22 de enero.

⁷⁵ Véase un análisis en SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Constitucionalidad de la Reforma Laboral de 2012: Balance», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3/2015.

⁷⁶ STS de 26 de marzo de 2014 (rec. núm. 158/2013).

sición de motivos de la [Ley 3/2012](#). Se indicó que «la sala considera que no son admisibles ni el extraordinariamente limitado papel que de manera formal se atribuye a los tribunales en ese preámbulo ni la discrecionalidad absoluta que –en consecuencia– correspondería al empresario cuando mediase la causa legalmente descrita. Y al efecto entendemos que por fuerza ha de persistir un ámbito de control judicial fuera de la "causa" como hecho, no solo por la concurrencia de los intereses constitucionales y compromisos internacionales que están en juego, sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos»⁷⁷.

Entre esos principios se cita el derecho al trabajo, concretado no solo en el derecho de obtención de puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sino también en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa. Igualmente se apela a la buena fe y a la prohibición del abuso de derecho o el ejercicio antisocial del mismo.

El juicio de razonabilidad de la medida adoptada en su relación con la causa acreditada implica entrar en una comprobación en aspectos de gestión empresarial, valorando la actuación del empresario en términos de lo que cabe entender por un buen comerciante, al igual que se venía haciendo antes de la reforma laboral de 2012. La ausencia de razonabilidad en la decisión del empresario, sea por manifiesta desproporción, sea por no adecuación a los fines perseguidos, implica una ausencia de buena fe e incurre en abuso de derecho o ejercicio antisocial del mismo.

Para el Tribunal Supremo, dicho juicio de razonabilidad no comporta exigir que la medida sea la óptima para lograr el objetivo propuesto (que sería competencia de la dirección de la empresa), pero sí que sea idónea al mismo. Al órgano judicial corresponde un juicio de razonable idoneidad de la medida acordada por el empresario. Ahora bien, no corresponde al juez fijar la medida idónea ni censurar su oportunidad. Por ejemplo, en caso de observar una desproporción de la medida, el juez no puede arbitrar un número inferior de extinciones⁷⁸.

5.2. Despido colectivo nulo

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el [artículo 51.2 del ET](#) o no haya respetado el procedimiento establecido en el [artículo 51.7 del ET](#) u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Aunque la ausencia de realización del periodo de consultas y la falta de entrega de documentación son dos causas de nulidad diferenciadas, en realidad aparecen a menudo

⁷⁷ STS de 17 de julio de 2014 (rec. núm. 32/2014). En el mismo sentido se pronuncia la STS de 23 de septiembre de 2014 (rec. núm. 231/2013).

⁷⁸ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «La jurisprudencia sobre los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 2/2015, pág. 3.

conjuntamente en los pronunciamientos judiciales que fallan a favor de la nulidad del despido colectivo. De hecho, el periodo de consultas se inicia con la entrega de la documentación prevista en el [artículo 51 del ET](#). Por tanto, la nulidad del despido se deriva de la ausencia de garantías en la negociación, puesto que el periodo de consultas no puede tenerse por celebrado si no se ha aportado la información y documentación necesarias para su correcto desarrollo⁷⁹.

El legislador ha concedido gran importancia al periodo de consultas, como se ha indicado en páginas anteriores, de ahí que se considere causa de nulidad la falta de entrega de la documentación necesaria para que dicho periodo pueda tener lugar. Por supuesto, como parte integrante de esta documentación, se encuentra la justificación de las causas de despido en que se fundamenta la decisión de la empresa. A continuación revisamos separadamente las diferentes causas de nulidad que interesan al presente estudio.

5.2.1. Nulidad por falta de aportación de la documentación

La documentación prevista en el [artículo 51.2 del ET](#) para su entrega a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos.

Los órganos judiciales han venido interpretando esta causa de nulidad con base, no tanto en la simple verificación de que se haya producido la entrega de la documentación, sino más bien analizando la idoneidad y adecuación de la misma. De tal modo se interpreta la finalidad de la norma por el Tribunal Supremo, indicando que «la principal finalidad del precepto es la de que los representantes de los trabajadores tenga una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la [Directiva 98/59/CE](#) del Consejo de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ese periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1 se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2, y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos»⁸⁰.

Así pues, el Tribunal Supremo no ha seguido un criterio formalista en esta materia, lo cual significa que la ausencia de la entrega de algún documento concreto, expresamente exigido legal o reglamentariamente, no determina por sí mismo la nulidad del despido colectivo si no se acre-

⁷⁹ Sobre la negociación de buena fe véase SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Criterios sobre despidos colectivos: Negociación de buena fe, selección de afectados e indemnizaciones», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10/2014.

⁸⁰ [STS de 20 de marzo de 2013 \(rec. núm. 81/2012\)](#). En el mismo sentido, *cf.* [STS de 27 de mayo de 2013 \(rec. núm. 78/2012\)](#).

quita que resultase imprescindible durante la negociación celebrada en el periodo de consultas⁸¹. *A contrario sensu*, cuando un documento fuese reclamado por la representación de los trabajadores, aunque no figure legal o reglamentariamente exigido, si el despido colectivo resultase impugnado por esta causa, ello podría determinar la nulidad del proceso, por considerarse legalmente procedente y quedar la empresa obligada a su entrega⁸².

Cabe afirmar, en consecuencia, que solo procederá declarar la nulidad del despido colectivo en caso de que la ausencia de aportación de determinados documentos impidiera a la representación de los trabajadores en la negociación hacerse una adecuada composición de lugar respecto a la situación de la empresa. Si la empresa sostuviera la innecesariedad de la aportación de alguno de los documentos controvertidos, le corresponderá a ella la prueba de su irrelevancia durante el periodo de consultas⁸³. Del mismo modo que los representantes de los trabajadores deberían cargar con la prueba de la trascendencia del documento requerido y no entregado.

En uno de los temas que ha suscitado mayor debate, el relativo a la designación de los trabajadores, el Tribunal Supremo ha dictaminado que el no fijar el listado personal de afectados no es necesariamente causa de nulidad, aun dando lugar a que no pueda ser suscrito el convenio especial con la Seguridad Social⁸⁴. Como tampoco lo es designar a toda la plantilla como sujeto de un despido colectivo, siempre que ello no vaya en contra de las garantías necesarias de la negociación, que deben mantenerse intactas⁸⁵. En definitiva se trata de que los criterios de designación de los trabajadores sean aportados a la negociación⁸⁶, no bastando con la mera relación nominativa. Por tanto, solo la ausencia de los criterios podría conllevar la declaración de nulidad del despido y no la valoración que de dichos criterios pueda realizarse por la representación de los trabajadores⁸⁷.

⁸¹ STS de 20 de abril de 2015 (rec. núm. 354/2014), manteniendo el criterio reiterado de la Audiencia Nacional, entre otras en su SAN 108/2014, de 12 de junio.

⁸² SSTS de 19 de noviembre de 2013 (rec. núm. 78/2013); 16 de diciembre de 2014 (rec. núm. 263/2013); 25 de febrero de 2015 (rec. núm. 74/2014) y 13 de octubre de 2015 (rec. núm. 306/2014), entre otras.

⁸³ STS de 18 de julio de 2014 (rec. núm. 11/2013).

⁸⁴ STS de 26 de marzo de 2014 (rec. núm. 158/2013).

⁸⁵ STS de 25 de junio de 2014 (rec. núm. 165/2013). También la STS de 25 de junio de 2014 (rec. núm. 273/2013), donde se indica que «en el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación –la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos– que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados (hecho probado 8.º). La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo».

⁸⁶ STS de 17 de julio de 2014 (rec. núm. 32/2014).

⁸⁷ STS de 26 de marzo de 2014 (rec. núm. 158/2013).

Por otra parte, un caso que sí puede conllevar la calificación de nulidad para el despido colectivo es el de la falta de entrega de la documentación contable que muestra la situación real de la empresa. Indica a este respecto el Tribunal Supremo que «la falta de entrega a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas de la contabilidad real de las empresas integrantes del indiscutido grupo a los efectos laborales, pues desde hacía años de las operaciones comerciales realizadas con una serie de clientes no quedaba constancia en la contabilidad de las empresa, impidió una verdadera negociación durante las referidas consultas y comporta el incumplimiento de la exigencia legal de que "durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo" (art. 51.2.VII ET)»⁸⁸.

5.2.2. Nulidad por inexistencia del periodo de consultas

Para la doctrina judicial se asimila este supuesto a la ausencia de negociación, que es el elemento central sobre el que pivota el procedimiento de despido colectivo. Se asimila, así, a determinadas irregularidades en el periodo de consultas, como el incumplimiento de las normas que rigen dicho periodo, el ámbito de las consultas, la composición de la comisión negociadora o el deber de negociar de buena fe. A continuación se señalan los supuestos en que los órganos judiciales sancionan con nulidad por inexistencia del periodo de consultas.

A) El ámbito del despido

Por cuanto respecta a los deberes de información y documentación necesarias para que el periodo de consultas se celebre conforme a las normas que lo rigen, recuérdese que «dicha documentación es más exigible, si cabe, cuando la empresa forma parte de un grupo de empresas, donde el legislador comunitario y el legislador nacional han hecho un esfuerzo importante para promocionar la transparencia del proceso, puesto que la centralización de decisiones por parte de la empresa dominante sobre las empresas dominadas hace mucho más complejo el examen de su situación económica y consecuentemente hace más vulnerables a los trabajadores afectados»⁸⁹. El ámbito del despido colectivo lo constituirán entonces el conjunto de centros afectados, y el incumplimiento de los requerimientos legales, en relación con el periodo de consultas, tendría como efecto el impedir la adecuada celebración del proceso de negociación, pero no la nulidad de la decisión, salvo que las irregularidades procedimentales acrediten una conducta empresarial que impide el desarrollo adecuado de la consulta⁹⁰. La causa de nulidad del despido no debe venir dada por el ámbito de promoción del despido colectivo, salvo que llegara a determinarse que el ámbito de las consultas resultó determinante al efecto de que existiera un proceso de negociación real.

⁸⁸ STS de 18 de febrero de 2014 (rec. núm. 42/2013).

⁸⁹ SAN 113/2013, de 4 de junio.

⁹⁰ SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pág. 273.

B) La comisión negociadora

Como ha tenido ocasión de señalarse, a este respecto «es relevante dejar esclarecido que el objeto de este tipo de litigios no lo constituyen los acuerdos que hubieran podido alcanzarse en el periodo de consultas, sino el acto del empresario ejecutando la decisión en uso de la potestad que tiene conferida por el legislador. El desarrollo de un periodo de consultas efectivo y de buena fe es esencialmente una exigencia procedimental que se impone al empresario para legitimar el ejercicio de su potestad para despedir colectivamente (art. 2.1 directiva comunitaria y 51.2 ET), cuyo incumplimiento dará lugar a la nulidad de la decisión adoptada, y así lo indica el artículo 124.11 de la LRJS. La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas. Pero la consecución de acuerdos en el periodo consultivo no constituye el título habilitante para ejercer la potestad de despedir sino que se configura como una condición limitativa de su ejercicio que encuentra justificación en los intereses, bienes y derechos comprometidos, especialmente el derecho al trabajo protegido por el artículo 35.4 de la CE, el derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 de la CE y el derecho de los trabajadores a participar en la empresa, artículo 129.2 de la CE»⁹¹. De hecho, «si la comisión no se constituyera de forma debida no alcanzando por tanto su cualidad de "representativa" del colectivo afectado por la medida empresarial, se estaría perjudicando el derecho de ese colectivo a que se alcanzasen acuerdos que paliaran o limitaran los efectos de la medida empresarial, perjuicio que ha de imputarse a sus representantes al no haber actuado respetando el principio de proporcionalidad en la elección de la comisión. Ahora bien, lo que no podría verse afectado por este proceder es la decisión posterior adoptada por el empresario en orden a llevar a cabo la medida adoptada en los términos expresados por él tras la finalización del periodo consultivo y que gozaría de plena eficacia. La indebida conformación de la comisión representativa equivaldría así a su falta de constitución, supuesto que como se acaba de indicar ni impide el inicio ni el transcurso del periodo de consultas que debe entenderse a estos efectos como celebrado»⁹².

En fin, la alegación de causa de nulidad de la negociación no es lícito que la efectúe quien ha participado en la misma como interlocutor. Si se asume la negociación con un determinado interlocución, sin que conste desautorización o protesta alguna al respecto, no cabe después alegar su nulidad⁹³. Recuérdese a este respecto que el [artículo 41 del ET](#) prevé la posibilidad de que el periodo de consultas se inicie aun sin haberse constituido la comisión negociadora. Esta es una competencia de los representantes de los trabajadores en la que el empresario no tiene capacidad de intervención alguna. Se entiende, pues, que la falta de constitución de una comisión negociadora no debe afectar a la decisión de despido colectivo y al desarrollo del periodo de consultas⁹⁴. En

⁹¹ [SAN 95/2014, de 16 de mayo.](#)

⁹² Véase nota anterior.

⁹³ [SAN 108/2014, de 12 de junio.](#)

⁹⁴ El [artículo 41.4 del ET](#) indica que «transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La

todo caso, sí será causa de nulidad la no celebración del periodo de consultas y la negociación directa de la empresa con los trabajadores, obviando el procedimiento que prevé la intervención de los representantes de los trabajadores.

C) La negociación de buena fe

El deber de negociar de buena fe en la fase de consultas se constituye en elemento esencial del proceso de despido colectivo. Dicho deber incluye, como se ha comentado en el epígrafe correspondiente, la obligación de la empresa de entregar toda la información relevante para la negociación, la necesidad de efectuar propuestas y contrapropuestas, motivando el rechazo de las propuestas formuladas desde la otra parte.

El control judicial sobre la negociación de buena fe no persigue revisar un cumplimiento en modo formalista, sino que está enfocado con un criterio finalista, que busca centrarse en el objetivo final. Se trata de valorar que ha tenido lugar de forma real la negociación y, en caso de detectar la inexistencia efectiva del periodo de consultas, ello podría conllevar aparejada la declaración de nulidad del proceso. Lo que realmente importa al juez es el fondo de la relación que se ha producido durante el periodo de consultas, entre el empresario y la representación de los trabajadores.

Por tanto, se analizarán las propuestas efectuadas por las partes, el momento en que se presentan en el proceso, la forma en que se efectúan y, en general, la suficiencia de las mismas para la negociación. Así se indicó desde un principio por la doctrina judicial, explicitando que «en lo que respecta al alcance del deber empresarial de negociar, y de hacerlo conforme al principio de la buena fe, so pena de nulidad de la decisión extintiva (art. 124.9 LRJS), es claro que no se traduce en la obligación de aceptar las reivindicaciones de los representantes de los trabajadores y alcanzar un acuerdo, pero sí, en lo que ahora importa, en la de mostrar una actitud abierta y dialogante en las reuniones que se celebren, escuchar las propuestas de los representantes del personal, valorarlas y darles contestación, explicar las razones de su rechazo, argumentar las propias, etc.»⁹⁵

Como observa en otro determinado supuesto el Tribunal Supremo, se enjuicia «esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos»⁹⁶. El criterio se asienta sobre la idea de que «la principal finalidad del precepto es la de que los representantes de los trabajadores ten-

falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración».

⁹⁵ STSJ del País Vasco de 11 de diciembre de 2012 (rec. núm. 19/2012). Véase un comentario a la misma en LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El deber de negociar de buena fe en la fase de consultas del despido colectivo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, parraf. 9/2013.

⁹⁶ STS de 20 de marzo de 2013 (rec. núm. 81/2012).

gan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente»⁹⁷.

Un grado inferior a la conducta de mala fe acreditada por el empresario viene constituido por lo que se puede denominar conducta desleal, que no comportaría la declaración de nulidad del despido colectivo. Así lo indica el Tribunal Supremo en una conocida sentencia, cuando subraya que «la conducta empresarial no puede calificarse en fraude de ley que daría lugar a la nulidad del despido colectivo, ni tampoco puede afirmarse que haya existido ausencia de buena fe en la negociación. Tal conducta sin alcanzar aquel grado superior, aceptando el *iter* fáctico que se constata en el relato de hechos probados de instancia, ha de calificarse desleal»⁹⁸.

Cabe observar finalmente, que la mala fe no será apreciada si se compensa por la otra parte negociadora. En este sentido, si el incumplimiento del deber de buena fe afecta a las dos partes, no determinará la nulidad del despido colectivo.

5.2.3. Nulidad por vulneración de derechos fundamentales

El artículo 124.11 de la LRJS establece que la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando la medida se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Un ejemplo de esta vulneración de derechos lo podría constituir la violación del derecho de huelga. Dicha violación podría producirse, a través del despido colectivo, en un doble sentido:

- Cuando el despido colectivo tiene lugar como respuesta al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores.
- Cuando se vulnera el derecho de huelga durante el periodo de consultas.

En ambos casos la sanción correspondiente al despido colectivo será la nulidad del mismo, como se indica por el Tribunal Supremo al enjuiciar un caso en el que se indica que «aunque fueran ciertos los esfuerzos empresariales por el adecuado mantenimiento de la empresa y de los puestos de trabajo en las mejores condiciones, en el cuestionado escrito empresarial se vierten claras y serias afirmaciones de que de secundarse la huelga e incidir ella en la posterior conducta de bancos y clientes se producirán despidos [...], no solo de las personas involucradas, sino también de las personas que prestan servicio en el contrato, y además a una parte de las que prestan soporte para esos clientes, lo que comporta una advertencia o amenaza»⁹⁹. El otro supuesto contemplado es el de la actuación del empresario durante el periodo de consultas, limitando el ejer-

⁹⁷ STS de 27 de mayo de 2013 (rec. núm. 78/2012). En el mismo sentido STS de 19 de noviembre de 2013 (rec. núm. 78/2013).

⁹⁸ STS de 26 de marzo de 2014 (rec. núm. 158/2013).

⁹⁹ STS de 18 de julio de 2014 (rec. núm. 11/2013).

cicio del derecho de huelga de los trabajadores durante el tiempo de la negociación. También en este caso la sanción sería la de nulidad¹⁰⁰.

Con todo, pueden producirse también elementos de discriminación y, por tanto, vulneraciones de derechos fundamentales, en la selección de los trabajadores. En estos supuestos el control judicial está condicionado por la naturaleza colectiva del procedimiento judicial. Por tanto no tendría cabida un análisis concreto de circunstancias individuales, que encontraría su marco adecuado en el procedimiento de impugnación individual¹⁰¹. No obstante, el procedimiento colectivo de impugnación sí resultaría adecuado en caso de que el criterio sometido a juicio afecte de modo global sobre un derecho fundamental o cuando el trato desigual afectara a un colectivo determinado o grupo de trabajadores¹⁰².

5.2.4. Nulidad por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho

La actual redacción del artículo 124.11 de la LRJS no incluye como causa de nulidad del despido colectivo el fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Cabe recordar el reciente proceso de evolución en nuestra legislación para atisbar las causas de dicha omisión¹⁰³:

- En la redacción original, dada por el [Real Decreto-Ley 3/2012](#), se encontraba incluido el despido colectivo fraudulento como causa de nulidad.
- La [Ley 3/2012](#) omite este supuesto y quedan reducidos a los cinco actuales.
- Se advierte que «únicamente» pueden generar nulidad los cinco supuestos mencionados ([RDL 11/2013](#)).
- La [Ley 1/2014](#) confirma que «únicamente» los cinco casos son generadores de nulidad.

No obstante, el artículo 124.2 de la LRJS indica que la demanda de impugnación del despido colectivo procede cuando la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo o abuso de derecho. Así pues, el fraude es causa de impugnación, según el artículo 124.2 c) de la LRJS, y sin embargo no aparece como supuesto de nulidad, de conformidad con el artículo 124.11 de la LRJS, ni de improcedencia. Lo cual lleva a concluir que debe ser subsumido en una de las dos categorías¹⁰⁴. Además, cabría pensar que, si la inicial redacción dada por el [Real Decreto-Ley 3/2012](#) incluía el fraude entre las causas de despido, es posible que su omisión posterior se deba a un olvido.

¹⁰⁰ SAN 108/2014, de 12 de junio.

¹⁰¹ SAN 180/2014, de 11 de noviembre.

¹⁰² STS de 25 de junio de 2014 (rec. núm. 165/2013).

¹⁰³ SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Nulidad del despido colectivo fraudulento», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3/2014.

¹⁰⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Nulidad del despido fraudulento», cit., pág. 6.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, tanto la doctrina judicial como la jurisprudencia del Tribunal Supremo han admitido que el fraude de ley merezca la sanción de nulidad del despido colectivo¹⁰⁵. Para el Tribunal Supremo, la laguna legislativa debe integrarse acudiendo al artículo 6.4 del CC que indica que «los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir». Razona el Tribunal Supremo que, «entre los apartados 2 y 11 del artículo 124 de la LRJS puede apreciarse falta de coherencia, pues identificado el fraude de ley como motivo impugnatorio, no se recoge, caso de existir, qué pronunciamiento deberá realizar la sentencia. Es causa legal de impugnación del despido por lo que acreditada su existencia ha de determinar sentencia estimatoria, favorable a la impugnación, ya sea declarando el despido no ajustado a derecho o nulo»¹⁰⁶.

Para que pueda apreciarse el fraude de ley se requiere que la conducta se desarrolle con la intención de utilizar la norma jurídica para la producción de un resultado antijurídico. No se trata, por tanto, de una mera infracción o incumplimiento de la norma¹⁰⁷.

En la doctrina judicial y jurisprudencial se pueden observar ejemplos de nulidad por fraude de ley, como los que se relatan a continuación:

- Despido colectivo adoptado por el empresario incumpliendo lo acordado en el periodo de consultas. Cuando se alcanza un acuerdo, el empresario adquiere el compromiso de tomar su decisión en línea con lo acordado. En otro caso incurriría en fraude de ley, defraudando la negociación con los representantes de los trabajadores y originando una sanción de nulidad del proceso de despido colectivo, con base en dicha causa¹⁰⁸.
- Mantener, durante la negociación del despido colectivo, negociaciones paralelas con los trabajadores afectados. Dichas negociaciones vaciarían de contenido el proceso negociador desarrollado en el periodo de consultas e impedirían que cumpliera sus objetivos. «Si la empresa extingue los contratos de los trabajadores afectados, ni es posible evitar ni reconducir los despidos colectivos, ni es posible tampoco atenuar sus consecuencias, ya que los acuerdos individuales liquidan la fuerza de la negociación colectiva». Y ello no se enerva porque las extinciones se produjeran de común acuerdo ni porque se demuestre que los trabajadores solicitaron la extinción de sus contratos¹⁰⁹.

¹⁰⁵ SSAN 90/2012, de 25 de julio y 108/2014, de 12 de junio. STS de 20 de mayo de 2014 (rec. núm. 166/2013).

¹⁰⁶ SSTS de 17 de febrero de 2014 (rec. núm. 143/2013) y 18 de febrero de 2014 (rec. núm. 108/2013).

¹⁰⁷ STS de 18 de febrero de 2014 (rec. núm. 108/2013).

¹⁰⁸ SAN 95/2014, de 16 de mayo. STS de 17 de febrero de 2014 (rec. núm. 143/2013).

¹⁰⁹ SAN 90/2012, de 25 de julio.

- Despido colectivo que pretende evitar las consecuencias legales de la sucesión de empresas, o lo que es lo mismo, la transmisión de los trabajadores a la nueva empresa. El fraude de ley consiste en evitar la aplicación de la regla que impone la subrogación (art. 44.1 ET) mediante la utilización de otra regla que formalmente da cobertura a la extinción o el despido (art. 49.1 ET). El fraude de ley comprende un elemento intencional, tal como se indica en el artículo 6.4 del CC. En este supuesto, consiste en el acuerdo que ambas empresas (cedente y cesionario) logran para evitar la subrogación de los trabajadores a través del mecanismo de la extinción de contratos previa¹¹⁰. Ahora bien, el fraude no se presume sino que ha de ser probado. En este sentido, el Tribunal Supremo se manifiesta en un determinado supuesto, utilizando la conexión temporal como indicio del fraude, donde una gasolinera promueve un despido colectivo despidiendo a toda la plantilla y cerrando la instalación, que reapre un mes más tarde una nueva empresa. Indica el Tribunal Supremo que «en el presente caso, en definitiva, se produce una transmisión de empresa por un acuerdo entre las dos entidades indicadas a los pocos días de haberse prescindido de todo el personal de donde se desprende la existencia de un pacto interempresarial tendente a evitar las previsiones que el artículo 44 ET tiene establecidas en materia de sucesión, o sea, de una actuación consistente en la utilización de las previsiones del artículo 51 del Estatuto –norma de cobertura– para evitar la aplicación del artículo 44 de la misma, o sea, para evitar las consecuencias laborales de una transmisión, en clara incursión en el supuesto fraudulento contemplado en el artículo 6.4 del Código Civil, que debe llevar como consecuencia la nulidad del acto llevado a cabo como dispone el indicado precepto, y ha de ser entendido aplicable al caso»¹¹¹.

6. EFECTOS DEL FALLO

Los fallos de las sentencias recaídas en estos procesos especiales son meramente declarativos, no incluyendo pronunciamientos de condena, lo cual impide que sean directamente ejecutables¹¹². La finalidad de estos procesos es conseguir una respuesta judicial homogénea. Así pues, una vez firmes las sentencias, tendrán el efecto de cosa juzgada en los procesos individuales que hayan iniciado o vayan a iniciar los trabajadores. En dichos procesos será donde se puedan hacer valer las pretensiones de condena que se pronuncien¹¹³. Por tanto, las sentencias que recaigan en

¹¹⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: «Las extinciones de contratos de trabajo previas a sucesión de empresa: entre la validez y el fraude», *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2015.

¹¹¹ STS de 18 de febrero de 2014 (rec. núm. 108/2013).

¹¹² CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 12.

¹¹³ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.13 b) de la LRJS.

los procesos regulados en el artículo 124 de la **LRJS** solo podrán ser ejecutadas a través de las sentencias dictadas en los procesos de impugnación individual que puedan plantear los trabajadores afectados por la decisión empresarial de despido colectivo. Esta tesis se sustenta en la siguiente argumentación¹¹⁴:

1. La propia literalidad del artículo 124.11 de la **LRJS**, que en todo momento habla de que la sentencia «declarará», no refiriéndose a pronunciamientos de condena. Aunque en el párrafo 4.º del artículo 124.11 citado parece que estuviéramos ante una sentencia de condena ejecutable, no existe trámite dispuesto para la ejecución¹¹⁵.
2. Inexistencia de trámite de ejecución específico para este procedimiento en el artículo 124 de la **LRJS**. No se ha dispuesto por el legislador un procedimiento similar al establecido para la ejecución de sentencias colectivas en el artículo 247 de la **LRJS**, que permite la ejecución directa de este tipo de sentencias cuando incluyan pronunciamientos de condena susceptibles de ejecución individual en los términos del artículo 160.3 de la **LRJS**¹¹⁶.
3. El artículo 153 de la **LRJS** declara expresamente que «las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley». Lo cual supone excluir la aplicación de los preceptos que regulan el conflicto colectivo, incluidas las reglas del artículo 247 de la **LRJS**, citado antes, sobre ejecución de sentencias colectivas.
4. Las reglas sobre ejecución de sentencias colectivas con efectos individuales, que dicta el artículo 247.1 de la **LRJS**, deben ser integradas con las normas supletorias sobre ejecución de sentencias de despido, del artículo 278 y siguientes de la **LRJS**, no existiendo previsión legal al respecto.
5. El efecto de cosa juzgada positiva que tiene la sentencia firme colectiva sobre los procesos individuales sustanciados, conforme a lo dispuesto en el artículo 124.13 de la **LRJS**, obliga a oponerse individualmente a la extinción del contrato para que a través de la sentencia recaída en el proceso individual se haga efectivo el pronunciamiento producido en el proceso impugnatorio de despido colectivo.

¹¹⁴ Impecablemente formulada por CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 13.

¹¹⁵ El artículo 124.11.4.ª indica que «la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 123 de esta ley».

¹¹⁶ El artículo 160.3 de la **LRJS** preceptúa, respecto de la sentencia, que «de ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente».

6. El argumento de la aplicación analógica del artículo 151.11, que permite la ejecución de la sentencia colectiva para los supuestos de la revocación de la autorización administrativa en los despidos por fuerza mayor, no tiene en cuenta que en dicha modalidad procesal pueden ser admitidas pretensiones individuales por la vía del emplazamiento de los interesados o de la acumulación¹¹⁷. Sin embargo tal posibilidad no existe en el procedimiento descrito en el artículo 124 de la [LRJS](#)¹¹⁸.

Con todo, la Audiencia Nacional ha considerado que las sentencias que se dicten declarando la nulidad del despido colectivo tienen los efectos condenatorios previstos en el artículo 297 de la [LRJS](#), asimilándose a las sentencias dictadas en procesos individuales en las que sea declarado el despido nulo¹¹⁹. La readmisión de los trabajadores podrá hacerse efectiva no solo a través del mecanismo de las impugnaciones individuales que se verá más adelante, sino mediante la ejecución directa de la sentencia, a instancia de los sujetos colectivos y ante el mismo órgano judicial que la dictó, siempre que los trabajadores hubieran prestado su autorización de conformidad con lo dispuesto en el artículo 247 de la [LRJS](#).

En cuanto a la ejecución provisional de las sentencias, la Audiencia Nacional se ha mostrado favorable a las mismas¹²⁰. La ejecución provisional de la sentencia de despido colectivo se tramitará de acuerdo con el procedimiento regulado en los artículos 297 y siguientes de la [LRJS](#)¹²¹. En el orden práctico, lo anterior se traduce en que el empresario quedará obligado a satisfacer a los trabajadores afectados por la ejecución provisional, durante la tramitación del recurso, igual retribución que la que vinieran percibiendo con anterioridad¹²². El abono de los salarios no obliga al empresario a la readmisión, pudiendo optar por eximir al trabajador de la prestación de servicios¹²³.

¹¹⁷ Artículo 32.3 de la [LRJS](#).

¹¹⁸ DESDENTADO BONETE, A.: «Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales», *Actualidad Laboral*, núms. 17-18, 2012, pág. 10.

¹¹⁹ AAN de 20 de noviembre de 2014 (proced. núm. 13/2014).

¹²⁰ Véase nota anterior.

¹²¹ Debe tenerse presente el artículo 304.1 de la [LRJS](#) que indica que «la ejecución provisional de resoluciones judiciales se despachará y llevará a cabo por el juzgado o tribunal que haya dictado, en su caso, la resolución a ejecutar y las partes dispondrán de los mismos derechos y facultades procesales que en la ejecución definitiva». Esta remisión lleva al artículo 247.2 de la [LRJS](#).

¹²² Artículo 297.2 de la [LRJS](#).

¹²³ Si el despido afectase a un representante de los trabajadores debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 302 de la [LRJS](#).

VI. IMPUGNACIÓN POR LA AUTORIDAD LABORAL DEL DESPIDO COLECTIVO

Como se indicó en su momento, los acuerdos cerrados durante el periodo de consultas podrán ser impugnados por la autoridad laboral si entiende que se han celebrado mediando fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, remitiéndolos a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Lo mismo sucederá en el caso de que la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo¹²⁴.

El procedimiento se sustanciará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 148 y siguientes de la **LRJS**. El órgano judicial competente es la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente o la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, si el despido afectara territorialmente a más de una comunidad autónoma¹²⁵. No se fija en la norma plazo para interponer la demanda de oficio. Considerando que dicha opción no deberá quedar indefinidamente abierta, se puede considerar adecuado interpretar analógicamente esta laguna acudiendo al plazo de 20 días de que disponen los representantes de los trabajadores¹²⁶.

Como se ha indicado en páginas anteriores, la intención del legislador de evitar contradicciones entre los pronunciamientos que se dicten en este proceso y en el promovido por los representantes de los trabajadores, se manifiesta en la regla de coordinación establecida en el artículo 124.7 de la **LRJS** que indica que «si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148 b) de esta ley, se suspenderá esta hasta la resolución de aquel. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución».

Esta contradicción entre los posibles pronunciamientos judiciales solo la ha previsto el legislador para el caso de que se presente la demanda de oficio después de la impugnación colectiva del despido colectivo. En el supuesto contrario, menos probable pero posible, cabría interpretar que la solución habrá de ser similar a la comentada en cuanto al efecto suspensivo que habría de tener la impugnación colectiva sobre la demanda de oficio¹²⁷. Donde no se contempla efecto suspensivo

¹²⁴ Artículo 148 b) de la **LRJS**, en relación con el artículo 51.6 del **ET**.

¹²⁵ Artículos 7 y 8 de la **LRJS**.

¹²⁶ Artículo 124.3 de la **LRJS**.

¹²⁷ DURÁN LÓPEZ, F.: «Modalidades Procesales Extintivas: Extinciones objetivas y despidos colectivos», en GARCÍA BECEDAS, G. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Lecciones de Jurisdicción Social*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

de esta demanda es frente a las impugnaciones individuales de los trabajadores, como tampoco se prevé que la sentencia que recaiga en el procedimiento de oficio tenga eficacia de cosa juzgada.

En el supuesto de que se apreciara la nulidad del acuerdo celebrado en el periodo de consultas, dicha nulidad comportaría necesariamente la nulidad de la decisión empresarial extintiva. La nulidad del acuerdo por causa de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho conlleva la del despido colectivo posterior por concurrir en el mismo un vicio grave de procedimiento que se sanciona con la nulidad del despido colectivo¹²⁸. Para el supuesto de impugnación de oficio basada en la apreciación de la entidad gestora de la prestación por desempleo de que la decisión extintiva pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo, el procedimiento es similar en cuanto a la remisión al órgano judicial a efectos de su declaración de nulidad. Ahora bien, si la sentencia declarase la nulidad del despido, la única opción posible en este caso, aunque no esté prevista legalmente, sería su reincorporación a la empresa¹²⁹.

VII. ACCIÓN EMPRESARIAL DECLARATIVA

Dentro de las diferentes acciones de impugnación que caben contra el despido colectivo, cuyo centro de referencia lo constituye la impugnación colectiva por parte de los representantes de los trabajadores, tratamos ahora la denominada «acción de jactancia» que tiene a su disposición el empresario y que se regula en el artículo 124.3 de la LRJS.

El objeto de esta acción es convalidar la decisión empresarial en sede judicial, consiguiendo que se declare la decisión extintiva ajustada a derecho. Para ello es preciso que la decisión extintiva no haya sido impugnada por los representantes de los trabajadores y por la autoridad laboral. Así, una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de su acción por los representantes de los trabajadores, el empresario dispone de otros 20 días para ejercitar su acción declarativa. Se trata de lograr la homogeneización en las soluciones aportadas a los trabajadores afectados. Porque, si no se produce la impugnación colectiva ni demanda de oficio y únicamente se plantean impugnaciones individuales, los pronunciamientos que pudieran tener lugar pueden originar soluciones diferentes. Por eso estamos ante una medida subsidiaria de la acción colectiva y de la demanda de oficio¹³⁰. Se busca un pronunciamiento general, que aporte seguridad jurídica y evite la existencia de criterios judiciales contradictorios sobre la calificación del despido colectivo.

En principio, ante la ausencia de mayor regulación, cabría entender que por esta vía el empresario podría convalidar el acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores, extendiendo sus efectos a las posibles impugnaciones individuales como cosa juzgada. Pero el Tribunal

¹²⁸ Artículo 124.11 de la LRJS.

¹²⁹ SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pág. 284.

¹³⁰ STSJ de las Islas Canarias/Las Palmas de 12 de febrero de 2015 (rec. núm. 1356/2014).

Supremo se ha mostrado en contra de tal posibilidad, en un supuesto en el que la acción empresarial se interpuso existiendo un acuerdo previo con la representación de los trabajadores. Afirma el Tribunal supremo que «la empresa no ha podido traer al proceso a ningún sujeto colectivo pasivamente legitimado que se oponga a su pretensión. El comité, que es el que ha suscrito el acuerdo, no está legitimado en este caso; los miembros de la comisión negociadora que han firmado el acuerdo no son sujetos colectivos, ni tendrían legitimación. No hay, por tanto, un conflicto actual sobre el despido colectivo y, si es así, puede afirmarse que la empresa carece de acción [...]. Esa falta de acción se concreta en términos procesales en una inadecuación del procedimiento colectivo del artículo 124 de la LRJS, pues ante la inexistencia de un conflicto colectivo actual sobre el despido colectivo, lo que se produce es un desajuste entre el interés real que subyace en la pretensión ejercitada —el logro de un pronunciamiento sobre la procedencia del despido que se imponga a las reclamaciones individuales frente a este— y la modalidad procesal elegida —la modalidad colectiva del artículo 124 de la LRJS en la forma especial del número 3 de este artículo—»¹³¹.

Cabe observar la importancia de la adecuada constitución de la relación jurídica procesal, dado que nos encontramos ante un proceso que desplegará su eficacia *erga omnes*. Así lo ratifica la Audiencia Nacional al indicar que, «dado que se trata de una demanda declarativa que busca efectos *erga omnes*, con efectos vinculantes de futuro como cosa juzgada para los litigios que después puedan suscitarse en otros procesos judiciales, resulta transcendental una adecuada constitución de la relación jurídica procesal. La errónea constitución de la relación procesal puede y debe ser apreciada de oficio por el órgano judicial, puesto que difícilmente pueden alegar aquellas partes que están ausentes y debieran haber sido convocadas su falta de convocatoria»¹³².

No existiendo acuerdo en el periodo de consultas, «la comisión negociadora (o sus miembros) tampoco es el sujeto legitimado pasivo, puesto que la comisión negociadora, o bien coincide con un órgano de representación legal de los trabajadores, y entonces es este el que ha de ser demandado, o bien integra representaciones de distintos órganos de diferentes centros y en tal caso son todos y cada uno de estos los que han de ser demandados, puesto que la capacidad procesal corresponde a comités de empresa y delegados de personal (arts. 65.1 y 62.2 ET), no a una comisión integrada por representantes de los mismos. Por consiguiente, los sujetos legitimados, por prescripción de la ley, son los representantes legales de los trabajadores ("estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores", dice el precepto en su literalidad), lo que incluye a todos los comités de empresa y delegados de personal de los distintos centros de trabajo afectados por el despido colectivo. Respecto de aquellos centros que no tengan representantes de los trabajadores, hemos de entender que tienen legitimación pasiva las comisiones representativas *ad hoc* que puedan haberse constituido para la negociación en el periodo de consultas conforme a los artículos 51 y 41.4 del ET, a las que se ha reconocido capacidad procesal por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en Sentencia de 18 de marzo de 2014. Se trata de una

¹³¹ STS de 26 de diciembre de 2013 (rec. núm. 28/2013). En el mismo sentido STS de 22 de diciembre de 2014 (rec. núm. 81/2014).

¹³² SAN 127/2014, de 9 de julio.

representación legal de los trabajadores de origen electivo, si bien con una finalidad específica y no con una función genérica de representación de todo orden, a la cual ha de reconocerse capacidad procesal en lo relativo al ámbito funcional de su representación (periodos de consultas para los que se constituye)»¹³³.

Cabe recordar que la presentación de la impugnación por parte del empresario dará lugar a la suspensión del plazo de caducidad de la acción individual prevista en el [artículo 51.6 del ET](#). Ahora bien, respecto de los sujetos intervinientes en el proceso, el mismo está vetado a los trabajadores individualmente considerados, afectados por el despido colectivo. Así lo ratifica el Tribunal Supremo, indicando que «no es posible la entrada de trabajadores individuales en el proceso colectivo, como es el proceso del artículo 124 de la LRJS, tanto en su regulación general como en la especial del número 3 de este artículo»¹³⁴. En cambio, sí estará legitimada la autoridad laboral para ser parte en el proceso si una vez iniciado se plantease demanda de oficio. Esta quedará suspendida hasta la resolución del proceso¹³⁵.

Constituida correctamente la relación procesal, son los representantes colectivos de los trabajadores los que fijarán sus posiciones oponiéndose a los puntos que sean objeto de diferencia. El órgano judicial resolverá los puntos de conflicto entre las partes declarándose la decisión extintiva ajustada a derecho si se desestiman los motivos de oposición a la demanda, no pudiendo entrar a pronunciarse respecto de causas de impugnación que no hayan sido formuladas en la oposición a la demanda¹³⁶.

En cuanto al contenido de la sentencia, si se estima la demanda, se declarará la extinción ajustada a derecho. En caso de desestimación de la pretensión del empresario, el órgano judicial podrá declarar el despido colectivo no ajustado a derecho o nulo, siempre con base en los motivos que debieron ser formulados por los representantes de los trabajadores en su oposición a la demanda.

Finalmente, respecto de los efectos de la sentencia, siguiendo el artículo 124.3 de la [LRJS](#), se dice que «la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley».

VIII. IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO

En páginas anteriores se trató sobre la notificación individual de despido por parte del empresario a cada uno de los trabajadores, conforme a las reglas establecidas en el [artículo 53.1 del](#)

¹³³ [SAN 127/2014, de 9 de julio](#).

¹³⁴ [STS de 26 de diciembre de 2013 \(rec. núm. 28/2013\)](#).

¹³⁵ Artículos 124.7 y 148 b) de la [LRJS](#).

¹³⁶ [SAN 127/2014, de 9 de julio](#).

ET¹³⁷. Es decir, que el empresario deberá someterse a las formalidades establecidas en el ET para la extinción de la relación laboral por causas objetivas. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a la impugnación individual de su despido¹³⁸, conforme se dispone en el artículo 124.13 de la LRJS, que remite a lo estipulado en los artículos 120 a 123 de la LRJS y establece algunas especialidades procesales. A continuación se destacan los aspectos principales de dicha regulación.

1. LA DEMANDA

El plazo de caducidad general de la acción individual de despido es de 20 días. Dicho plazo comenzará a computarse una vez transcurrido el plazo de caducidad, del que a su vez disponen los representantes de los trabajadores, por otros 20 días, como se ha comentado anteriormente. Si la acción se hubiera interpuesto por los representantes de los trabajadores, el plazo comenzará a contarse desde la firmeza de la sentencia recaída en el proceso de impugnación colectiva o, en su caso, del acuerdo judicial alcanzado¹³⁹. Serán competentes para conocer de las demandas individuales los juzgados de lo social correspondientes. El juez podrá acumular las demandas, conforme se dispone en el artículo 30 de la LRJS. Ahora bien, previamente a la presentación de la demanda deberán agotarse las vías establecidas en la LRJS, título V del libro I, para la evitación del proceso¹⁴⁰.

Respecto de los motivos de impugnación, la LRJS únicamente establece expresamente que «las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo»¹⁴¹. En todo caso «cuando el objeto del debate verse sobre preferen-

¹³⁷ El artículo 51.4 del ET indica que «alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido».

¹³⁸ STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2014 (rec. núm. 1384/2013). Diferenciando el objeto de la demanda de una trabajadora, afirmando que «sin embargo la acción interpuesta por la actora no solo impugna el despido colectivo por cuestiones meramente formales como las que expone su demanda, sino que junto a estas lo hace en lo relativo al salario tenido en cuenta para el cálculo de la indemnización a percibir, solicitando de otro lado la declaración de nulidad del despido a consecuencia de la situación en la que se encontraba de reducción de jornada por cuidado de hijo menor, que entiende amparada en el art. 37.5 del ET, para lo que sí está legitimada de conformidad con lo establecido en el artículo anteriormente citado de la norma estatutaria».

¹³⁹ STSJ de Madrid de 14 de septiembre de 2015 (rec. núm. 421/2015).

¹⁴⁰ Artículos 64.1 y 70.1 de la LRJS.

¹⁴¹ Artículo 124.2 de la LRJS. STSJ de Castilla y León/Valladolid de 9 de diciembre de 2015 (rec. núm. 1751/2015). La STS de 23 de septiembre de 2014 (rec. núm. 231/2013) se refiere a «los categóricos términos en que viene redactada la limitación del objeto del proceso de despido colectivo en el último inciso del apartado 2 del artículo 124: "En

cias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados»¹⁴². Ahora bien, cuando se ha interpuesto la acción colectiva los motivos impugnatorios quedarán reducidos a cuestiones de carácter individual no resueltas en el proceso colectivo. Sin embargo, si la acción colectiva no se hubiese interpuesto, no parece que deba existir restricción en relación con los motivos de la impugnación.

2. LA SENTENCIA

La sentencia podrá declarar el despido procedente, improcedente o nulo, tal como se dispone en el artículo 122 de la [LRJS](#). La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en [artículo 53.1 del ET](#). En otro caso se considerará improcedente¹⁴³.

La sentencia declarará nulo el despido en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales, fraude de ley por eludir el procedimiento colectivo y nulidad objetiva durante las interrupciones de la prestación laboral vinculadas a la maternidad y otros derechos, listados en los artículos 122.2 de la [LRJS](#) y [53.4 del ET](#)¹⁴⁴. Pero además, el despido colectivo será declarado nulo en los supuestos contemplados en el artículo 124.13 de la [LRJS](#) que indica que «el despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del ET o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista. También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia»¹⁴⁵.

En caso de despido no ajustado a derecho, los efectos de la sentencia serán los mismos que los fijados para el despido disciplinario improcedente¹⁴⁶. Lo cual significa que «el empresario, en

ningún caso" cabe examinar "las pretensiones" referidas a la prioridad de permanencia». En el mismo sentido [STS de 24 de febrero de 2015 \(rec. núm. 165/2014\)](#).

¹⁴² Artículo 124.3 a) 2.ª.

¹⁴³ Artículos 122.1 y 3 de la [LRJS](#) y [53.4 del ET](#).

¹⁴⁴ SSTSJ de Asturias de [30 de octubre de 2012 \(rec. núm. 2315/2012\)](#) y 23 de noviembre de 2012 (rec. núm. 2378/2012); [STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de enero de 2013 \(rec. núm. 3069/2012\)](#).

¹⁴⁵ STSJ de Madrid núm. 280/2013, de 16 de abril. STSJ de Cataluña de 14 de septiembre de 2015 (rec. núm. 3675/2015).

¹⁴⁶ Artículo 123.2 de la [LRJS](#).

el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo»¹⁴⁷.

Como se ha comentado en páginas anteriores, las sentencias recaídas en los procesos de impugnación colectiva del despido colectivo y en las demandas promovidas por el empresario tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales¹⁴⁸. Así, si la extinción colectiva se declara ajustada a derecho, los despidos individuales pueden ser procedentes salvo que se acreditara causa de nulidad individualizada o de improcedencia, conforme a los requisitos expresados más arriba.

El efecto de cosa juzgada se proyectará sobre la eventual declaración de que el despido colectivo es ajustado a derecho por concurrir la causa esgrimida. Lo cual significa que, si en el proceso colectivo se ha acreditado la existencia de causa declarando el mismo ajustado a derecho, en el proceso individual no podrá combatirse tal declaración. Sin embargo, un despido individual no necesariamente debe ser considerado procedente por el hecho de que en el proceso colectivo se haya declarado el despido colectivo ajustado a derecho. Podría concurrir causa de nulidad específica, de las revisadas anteriormente, que llevara al órgano judicial a una declaración de nulidad de un despido individual, tras una sentencia recaída en un proceso de impugnación colectiva del despido colectivo, que hubiera declarado este ajustado a derecho.

Ahora bien, si la sentencia recaída en el proceso colectivo declara el despido colectivo no ajustado a derecho, los despidos individuales no tienen la cobertura de una decisión extintiva ajustada a derecho, por lo que deberán ser declarados improcedentes, salvo que concurriera causa específica para una declaración de nulidad, como se ha señalado con anterioridad.

Por otra parte, si la sentencia colectiva declara la nulidad del proceso, ello conllevará la declaración de nulidad en los procesos individuales planteados. Dado que la sentencia colectiva es directamente ejecutable, serán escasos los supuestos en que lleguen a plantearse procesos individuales tras una declaración de nulidad en una impugnación colectiva. Ello podrá suceder en supuestos en los que exista discrepancia con los datos individuales fijados en la sentencia colectiva u otros aspectos que quedarían fuera de la ejecución colectiva.

¹⁴⁷ [Artículo 56.1 del ET.](#)

¹⁴⁸ [Artículo 124.13 b\) 2 y 3 de la LRJS.](#)

Bibliografía

- ARAMENDI SÁNCHEZ, P. [2013]: «La compleja articulación procesal de los Despidos Colectivos e individuales», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 7.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. [2013]: «Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor», en Sempere Navarro, A. V. (coord), *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Social*, 3.ª ed., Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- [2013]: «El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2.
- CID BABARRO, C. [2014]: *La representación sindical en la empresa*, Valladolid: Thomson Reuters, Lex Nova.
- DESDENTADO BONETE, A. [2012]: «Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales», *Actualidad Laboral*, núms. 17-18.
- DURÁN LÓPEZ, F. [2013]: «Modalidades Procesales Extintivas: Extinciones objetivas y despidos colectivos», en García Becedas, G. y Nogueira Guastavino, M., *Lecciones de Jurisdicción Social*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. [2015]: «Las extinciones de contratos de trabajo previas a sucesión de empresa: entre la validez y el fraude», *Revista de Información Laboral*, núm. 4.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. [2015]: «La jurisprudencia sobre los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 2.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. [2013]: «El deber de negociar de buena fe en la fase de consultas del despido colectivo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, paraf. 9.
- MARTÍNEZ MOYA, J. [2012]: «Cambios en la regulación del despido objetivo», en Cavas Martínez, F. (coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia: Laborum.
- MONEREO PÉREZ, J. L. [2012]: «El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012», *Temas Laborales*, núm. 115.
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H. [2013]: *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012 de 6 de julio*, Albacete: Bomarzo.
- SÁEZ LARA, C. [2015]: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I. [2014]: «Despido colectivo y procesos individuales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 165.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. [2015]: «Constitucionalidad de la Reforma Laboral de 2012: Balance», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3.
- [2014]: «Criterios sobre despidos colectivos: Negociación de buena fe, selección de afectados e indemnizaciones», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10.
- [2014]: «Nulidad del despido colectivo fraudulento», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3.