



## Articulación y vinculación entre acciones colectivas e individuales en impugnación de despido colectivo

Comentario a la STSJ Navarra de 29 de Junio de 2015 (AS 2015, 1522)

Canelo Tejeda, Carlos  
Abogado. CC.OO.-Extremadura

La Sala de lo Social del TSJ de Navarra aborda en la sentencia dictada en suplicación con fecha 29 de Junio de 2015 ([AS 2015\ 1522](#)) (Rec.161/2015) la vinculación y articulación entre las acciones colectivas llevadas a cabo por la representación legal de los trabajadores en impugnación en expediente de despido colectivo, y las acciones individuales llevadas a cabo por cualquier trabajador en impugnación de la extinción de su contrato de trabajo incurso dentro del mismo expediente de despido colectivo, en cuanto al plazo de caducidad de la acción de despido individual, todo ello comprendido en el tornadizo artículo 124 de la LRJS ([RCL 2011\ 1845](#)), desde la reforma laboral iniciada mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero ( [RCL 2012\ 147](#) y 181) , de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, pasando por Ley 3/2012, de 6 de julio ( [RCL 2012\ 945](#) ) , de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta finalizar con la actual Ley 1/2014, de 28 de Febrero ([RCL 2014\ 311](#)), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social que da nuevo y, no sabemos si consolidado y definitivo redactado, a diversos aspectos y apartados del citado precepto procesal regulatorio de las impugnaciones de los despidos colectivos.

El factual itinerario objeto de controversia que resuelve la sentencia se constituye, en apretada sinopsis, en una empresa de seguridad que el 12 de marzo de 2012 (vigente, por tanto, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, presenta ante la Autoridad Laboral comunicación de inicio de expediente de regulación de empleo extintivo de varios contratos, cuyo período de consultas concluyo sin acuerdo, entregando a los trabajadores afectados con fecha 12 de Abril del 2012 las correspondientes notificaciones de las cartas de extinción de sus contratos; despido colectivo que fue impugnado por la representación legal de los trabajadores el 10 de Mayo de 2012, declarando la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 25 de julio de 2012 ([AS 2012\ 1674](#)) (Rec.109/2012) nulo el antedicho despido colectivo, y que fue impugnada en casación por la empresa ante la Sala de lo Social del TS, que convalido la sentencia de instancia en lo que a la vinculación y articulación entre acciones colectivas e individuales se refiere, declarando la nulidad del despido colectivo, con fecha de notificación de dicha sentencia a la representación legal impugnante de 22 de Julio de 2014 ([RJ 2014\ 4355](#)) (Rec.166/2013).

Posteriormente a la acción colectiva impugnatoria, un trabajador individualmente considerado presentó papeleta de conciliación impugnando su despido el 16 de Agosto de 2012, seguida de la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social el 29 de Agosto de 2012, es decir, días después de la sentencia de declaración de nulidad del despido colectivo aun no firme, suspendiéndose el procedimiento de despido individual del citado trabajador al constar que la



demandada había recurrido en casación ordinaria la adversa sentencia de la Audiencia Nacional de nulidad en el procedimiento colectivo; trabajador que presento nueva papeleta de conciliación el 8 de Agosto de 2014, con su correlativa demanda 18 de Agosto de 2014, cuando ya tenía conocimiento de la resolución de la sentencia colectiva firme, y por tanto, del efecto de cosa juzgada de la misma en lo atinente a su proceso individual, justificando esta segunda acción de despido ad cautelam por la nueva redacción legal del artículo 124.13 b) de la LRJS (vigente la Ley 1/2014, de 28 de Febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social).

Si nos atenemos a las coordenadas temporales de los hechos descritos, podemos concluir que en el inicio del procedimiento de despido colectivo, así como en la correspondiente impugnación colectiva e individual, el régimen procesal legal vigente para éste último se hallaba comprendido en el artículo 124.11 de la LRJS en la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que en lo que nos incumbe señalaba que *“Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades: ...b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160”*, régimen procesal legal que fue sustituido por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RCL 2012\ 945), y reafirmado por la Ley 1/2014, de 28 de Febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, que lo modifico señalando en su apartado 13 que *“Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:...b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley”*.

La controversia gira, por tanto, entre la **tesis de la empresa recurrente**, que considera que la aplicación temporal para la cuestión relativa a la caducidad o no de la acción individual de despido del trabajador ha de ser la del artículo 124.11 vigente al momento de los hechos, es decir, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral vigente en el momento de la carta de extinción del contrato (12/04/2012), por lo que la acción de impugnación individual del trabajador estaría caducada en el momento de su interposición (16/08/2012), dado que habrían pasado más que de sobre los 20 días hábiles de plazo de caducidad desde el inicio de la misma, puesto que como indicaba el reseñado precepto la suspensión de la acción individual solo operaría en el caso de que, instada la misma, se dedujera ulteriormente una acción colectiva con el mismo objeto (10/05/2012), que no fue el caso, ya que la acción colectiva fue interpuesta



con anterioridad a la acción individual; operando la suspensión de la caducidad desde la interposición de la acción individual hasta la resolución definitiva y firme de la acción colectiva; y la **tesis de la sentencia de instancia**, que entiende que el régimen procesal aplicable al caso es el determinado por la normativa vigente en la fecha del despido (12/04/2012), el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, señalando, no obstante, que el plazo de caducidad para una impugnación individual cuando se halla interpuesta una acción colectiva no empieza a contar sino hasta la adquisición de firmeza por parte de la sentencia que se dictase en el proceso colectivo (22/07/2014), por lo que toda demanda colectiva opera un efecto suspensivo respecto de otra individual, anterior o posterior, que se plantee con el mismo objeto, apoyando ésta conclusión en la norma sustantiva del artículo 56.1 [RCL 1995\ 997](#) del ET ( [RCL 1995\ 997](#) ) y en la procesal del 124.1 de la LRJS, preceptos de gozne entre la acción colectiva para la impugnación en el despido colectivo y la individual.

Si partimos que una de las grandes novedades de atribución jurisdiccional que vino a introducir el RDL 3/2012 respecto a la regulación anterior contenida en la primera versión de la LRJS, consistió en la atribución a la jurisdicción social de la competencia para conocer de la impugnación de los despidos colectivos, antes residenciados en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, señalando que se tramitarán por esta modalidad procesal la impugnación de los despidos colectivos producidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor reseñadas en el artículo 51 [RCL 1995\ 997](#) del ET; hemos de admitir, no obstante, también que a su vez se han ido produciendo modificaciones constantes instadas por la práctica judicial, en el precitado artículo 124 LRJS, pese a lo cual su morfología de ordenación originaria es perenne, distinguiéndose, como señala la SAN de 25 de Julio de 2012 ([AS 2015\ 1522](#)) (Rec.161/2015), una fase colectiva, regulada entonces en sus apartados 1 a 10, y una fase individual, regulada en el apartado 11, que solo se activa cuando ha concluido la fase colectiva, apartados luego modificados a partir de la Ley 3/2012, en los apartados 1 a 12 en lo que respecta a la fase colectiva y 13 dedicado a la fase individual.

Si bien, es cierto, que el artículo 2.3 [LEG 1889\ 27](#) de nuestro Código Civil ( [LEG 1889\ 27](#) ) señala que las leyes no tendrán efecto retroactivo, salvo que se dispusiere en las mismas lo contrario, y las que reseñamos como modificadoras del precepto procesal no se dispone, las fases de ordenación del antedicho artículo 124 de la LRJS, de naturaleza estrictamente procesal, guardan relación con otros preceptos sustantivos y procesales del ordenamiento jurídico- laboral con los que tienen conexión, y que han de integrarse en su interpretación por unidad del ordenamiento jurídico; y así en cuanto a la fase colectiva e individual el 51.6 del ET es referencia sustantiva cuando indica en lo concerniente al despido colectivo que “*La decisión empresarial podrá impugnarse, a través de las acciones previstas para este despido*”, que no son otras acciones procesalmente hablando en plural que las reseñadas en los apartados 1 a 10 o 13 del propio 124 LRJS para las impugnaciones colectivas y en los artículos 120 [RCL 2011\ 1845](#) a 123 [RCL 2011\ 1845](#) LRJS, es decir, la extinción por causas objetivas, con algunas especialidades señaladas en el apartado 11 o 13 del mismo para las impugnaciones individuales de un despido colectivo, lo que no obsta en este último caso su vinculación y articulación para llevarse a cabo la acción en el plazo de caducidad del artículo



59.3 [RCL 1995\ 997](#) del ET, así como en el 121.1 [RCL 2011\ 1845](#) de la LRJS, es decir, los veinte días hábiles de caducidad para el ejercicio de la acción de despido en cualquiera de sus modalidades.

Sigue señalando el artículo 51.6 del ET, conviviendo con la redacción del artículo 124 de la LRJS durante la vigencia del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, como la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de convalidación del mismo que...” *La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizara la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella*” resolución que hay que poner en relación con la eficacia de cosa juzgada que se atribuye en todas las disposiciones precitadas a la sentencia según el artículo 160.5 [RCL 2011\ 1845](#) de la LRJS, al señalar que la sentencia firme colectiva producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en el orden social que tengan idéntico objeto o relación directa de conexidad con el proceso colectivo sustanciado, sin distinción, por tanto, respecto a la susodicha eficacia de cosa juzgada, entre aquellos procesos individuales que se hayan iniciado con anterioridad (“*procesos individuales pendientes*”), o aquellos que se puedan iniciar con posterioridad (“*procesos individuales..que puedan plantearse*”).

Las interrelaciones normativas expuestas nos llevan a considerar, en relación con la vigencia y articulación que se atribuyen a las acciones de impugnación de los despidos colectivos más ajustada a la letra y espíritu de la norma controvertida (el artículo 124 LRJS), más allá de su periplo errante legal, como más acertada la tesis que mantiene la sentencia del tribunal de suplicación sobre la no apreciación de caducidad de la acción de despido individual del trabajador por las siguientes consideraciones::

En primer lugar, porque la presunta **disimilitud del régimen legal** alegada por la empresa recurrente, resultante de las sucesivas reformas del artículo 124 de la LRJS, es más artificial que real, pues las normas sustantivas de referencia para el despido colectivo siempre han mantenido que las acciones judiciales individuales se paralizarían con la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores hasta su resolución, por razones de seguridad jurídica y, sobre todo, de prevalencia de la acción colectiva sobre la individual en una materia como el despido colectivo; por tanto, en el caso enjuiciado, el plazo de caducidad para la impugnación individual no comenzaría a contar sino desde la firmeza de sentencia que se dicto en el proceso colectivo, es decir, el 22 de Julio de 2014, debiéndose de contar desde esa fecha el plazo de caducidad de su impugnación de acción individual, pues cuando el trabajador recurrente inicia su acción individual, el plazo de caducidad está suspendido por la interposición de acción de impugnación colectiva.

En segundo lugar, porque si ello fuera posible admitiendo la tesis de la empresa recurrente, durante el período que medió entre el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, hubiera habido un **régimen dual sobre la caducidad de las acciones individuales de despido colectivo**, distinguiéndose entre aquellas acciones individuales puestas con anterioridad a la acción colectiva, y aquellas puestas con posterioridad, lo que hubiera generado, a su vez, un régimen de eficacia de cosa juzgada también disímil entre las acciones individuales anteriores pendientes de la acción colectiva y otro con las planteadas con posterioridad, lo que hubiera supuesto una pluralidad de



caducidades en acciones con idéntico objeto, cuestión absolutamente errónea e ilógica en una institución de la raigambre de la caducidad de la acción individual de despido.

Por último hay que señalar que esa vinculación y articulación entre las acciones colectivas y las acciones individuales sobre los motivos del despido colectivo, se articula sobre el efecto suspensivo de la acción individual de despido cuando se insta la colectiva, así como sobre la eficacia de cosa juzgada del artículo 160 de la LRJS; y ésta última como efecto impeditivo que, en un proceso judicial, ocasiona la preexistencia de la sentencia dictada en el proceso colectivo hay que residenciarla en su apartado quinto, que disciplinando los efectos de cosa juzgada sobre procesos individuales pendientes de resolución o que pudieran plantearse ulteriormente que tuvieren el mismo objeto o uno directamente conexo con el proceso colectivo, y no en el apartado tercero del artículo 160, referido a las pretensiones de condena susceptibles de ejecución individual.