

**Plazo para realizar despido individual derivado del despido colectivo.**

**STS-SOC núm. 40/2020, de 21 de enero**

**Carlos Hugo Preciado Domènech**

*Magistrado de la jurisdicción social. Doctor en Derecho y en Ciencias Políticas.*

**Resumen:** *El plazo para realizar los despidos individuales derivados de un despido colectivo empieza tras la firmeza de la sentencia que los declara ajustados a derecho, revocando la de instancia que los había declarado nulos; y ello aunque haya transcurrido más de un año desde que terminara el plazo para realizar los despidos establecido por la empresa.*

**Palabras clave:** *Despido colectivo. Despidos individuales. Plazo.*

**Abstract:** *The term to carry out the individual dismissals derived from a collective dismissal begins after the firmness of the judgement that declares them adjusted to law, revoking the instance that declared null and void; and this even if more than a year has passed since the deadline for making the layoffs established by the Company.*

**Keywords:** *Collective dismissal. Individual dismissals. Term.*

---

## **I. Introducción**

La sentencia objeto de comentario resuelve la cuestión de cuándo puede realizar los despidos colectivos una empresa que ve cómo se declara la nulidad del despido colectivo por una sentencia de instancia, que recurre, en este caso ante el TS. Aunque el plazo para efectuar los despidos fijado por la empresa terminó en su momento, la empresa puede realizar los despidos individuales a partir de la firmeza de la sentencia del TS que revoca la sentencia de instancia y declara ajustado a derecho el despido colectivo.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

**Número de resolución judicial y fecha:** 40/2020, de 21 de enero de 2020.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, núm. 2435/2017.

**ECLI:** ES:TS:2020:346.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excma. Sra. Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

**Votos Particulares:** carece.

---

### **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

La cuestión que se resuelve en la sentencia comentada es si es conforme a derecho realizar un despido individual, derivado de un despido colectivo, más de un año después de que expirara el plazo fijado por la empresa en el expediente de despido colectivo para realizar los despidos que se proponía efectuar. Hay que tener en cuenta que el despido colectivo fue declarado nulo por la sentencia de instancia y posteriormente la Sala de lo Social del TS declaró ajustado a derecho el despido colectivo, momento a partir del cual se realizaron los despidos individuales.

Se trata de personas trabajadoras que prestan servicios para TRAGSA, EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA y que han sido despedidos como consecuencia del procedimiento de despido colectivo seguido por la empresa, procedimiento en el que la empresa en la comunicación de su decisión a la Dirección General de Empleo, de proceder a la extinción de un máximo de 726 contratos de trabajo, hacía constar que el plazo de ejecución se extendería hasta el 31 de diciembre de 2014, habiendo procedido a realizar los despidos de los actores sobrepasando en más de un año la fecha prevista para la ejecución de los despidos colectivo seguido por la empresa.

### **IV. Posición de las partes**

El recurrente alega que la sentencia recurrida infringe el artículo 124.13 b) de la LRJS y apartados 1 y 4 del artículo 222 de la LEC. Aduce que el precepto procesal denunciado como infringido establece en su segunda regla que la sentencia firme del despido colectivo produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual.

Continúa razonando que la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró la nulidad del ERE, dejó en suspenso el plazo de ejecución inicialmente determinado - 31 de diciembre de 2014- y fue la sentencia del Tribunal Supremo que convalidó el PDC de TRAGSA quien alzó la suspensión provisional de su ejecución en la parte de los despidos que no habían sido ejecutados con anterioridad a la sentencia de la Audiencia Nacional.

### **V. Normativa aplicable al caso**

El artículo 51.2 d) del ET establece que en el escrito de apertura del periodo de consultas que ha de dirigir el empresario a los representantes legales de los trabajadores, remitiendo copia a la autoridad laboral, se consignará el periodo previsto para la realización de los despidos. Por su parte, el último párrafo de dicho apartado dispone que si en el plazo de quince días, a contar desde que se celebró la última reunión en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento del despido colectivo.

Art.124.13b) LRJS: " b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.ª El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.ª 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.

Art. 222.1 y 4 LEC: "1.- La cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquélla se produjo."

4.- Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal.

## **VI. Doctrina básica**

El plazo para realizar los despidos individuales derivados de un despido colectivo empieza tras la firmeza de la sentencia que los declara ajustados a derecho, revocando la de instancia que los había declarado nulos; y ello aunque haya transcurrido más de un año desde que terminara el plazo para realizar los despidos establecido por la empresa.

La empresa actuó conforme a derecho, realizando los despidos tras la declaración por el TS de que el despido colectivo era ajustado a derecho

En efecto, en virtud la declaración de nulidad de su decisión por la AN, la empresa dejó de extinguir contratos dejando en suspenso la ejecución de la decisión hasta que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre la calificación del despido, lo que se efectuó por sentencia Sala IV/TS de 20 de octubre de 2015 (rco. 172/2014), declarando ajustada a derecho la decisión empresarial; y es a partir de este momento cuando pudo ejecutar los despidos.

## **VII. Parte dispositiva**

Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña María José Buendía Bermúdez, en representación de TRAGSA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA, frente a la sentencia dictada el 24 de enero de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación número 3400/2016, interpuesto por el Letrado D. Josep F. Pitarch Roda, en representación de DOÑA Elvira , DOÑA Encarnacion , DOÑA Erica y D. Dionisio y por la Letrada Doña María José Buendía Bermúdez, en representación de TRAGSA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA, frente a la sentencia dictada el 3 de junio de 2016 por el Juzgado de lo Social número 3 de Castellón de la Plana, autos número 121/2016 y acumulados 122, 123 y 124 de 2016, seguidos a instancia de DOÑA Elvira , DOÑA Encarnacion , DOÑA Erica y D. Dionisio contra TRAGSA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA y TRAGSATEC, TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS SA, sobre DESPIDO.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado D. Josep F. Pitarch Roda, en representación de DOÑA Elvira , DOÑA Encarnacion , DOÑA Erica y D. Dionisio y estimar el recurso de tal clase interpuesto por la ahora recurrente, la Letrada Doña María José Buendía Bermúdez, en representación de TRAGSA EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA, desestimando la demanda formulada.

Acordar la devolución a la recurrente del depósito y consignación efectuados para recurrir. Sin costas.

## **VIII. Pasajes decisivos**

*"La sentencia de esta Sala de 14 de enero de 2020, recurso 1729/2017, ha resuelto un asunto similar al que ahora se nos plantea, en relación también con un trabajador de TRAGSA al que la empresa despide en el seno de un despido colectivo,*

siendo la fecha en la que se efectúa el despido -7 de enero de 2016- muy posterior a la fijada por la propia empresa para realizar los despidos que se proponía efectuar -31 de diciembre de 2014-."

(...)

"La misma razón jurídica y ante idéntico pronunciamiento de condena nos encontramos en el caso de los despidos colectivos declarados nulos, según se desprende del artículo 214.11 LRJS, aplicándose como normas complementarias para llevarla a cabo las previstas para la ejecución colectiva definitiva en el artículo 247 LRJS. Ante esa regulación específica de la ejecución provisional no han de resultar aplicables las disposiciones que se contienen en los artículos 526 y siguientes de la LEC, a los que se remite el artículo 305 LRJS únicamente para el caso de que la sentencia laboral no pueda ser ejecutada provisionalmente conforme a las previsiones de esa LRJS."

Si el Fallo de la sentencia declarando la nulidad del despido colectivo también ha de declarar el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, ex artículo 124.11 de la LRJS, parece contrario a la más elemental lógica que los trabajadores puedan pedir, en trámite de ejecución provisional la reincorporación a su puesto de trabajo y la empresa pueda seguir realizando los despidos previstos en el expediente de despido colectivo.

Tercero: El artículo 51.2 d) del ET establece que en el escrito de apertura del periodo de consultas que ha de dirigir el empresario a los representantes legales de los trabajadores, remitiendo copia a la autoridad laboral, se consignará el periodo previsto para la realización de los despidos. Por su parte, el último párrafo de dicho apartado dispone que si en el plazo de quince días, a contar desde que se celebró la última reunión en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento del despido colectivo.

Ninguno de dichos preceptos contiene previsión alguna sobre el periodo en el cual han de efectuarse los despidos colectivos, previsión que tampoco aparece en las normas sustantivas ni en las procesales que disciplinan el despido colectivo. Como se ha señalado con anterioridad la sentencia de esta Sala de 20 de octubre de 2015, recurso 172/2014, contiene un razonamiento y reflexión sobre dicha cuestión. Serán en cada caso las circunstancias concurrentes las que lleven al Tribunal a apreciar si existe un periodo injustificadamente largo para llevar a efecto los despidos individuales.

En unas circunstancias como las concurrentes en el supuesto examinado se concluye que, aunque la empresa sobrepasara ampliamente el periodo fijado para llevar a cabo los despidos individuales, tal demora está perfectamente justificada por el hecho de que meses antes de que expirara dicho plazo -31 de diciembre de 2014- la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia declarando la nulidad del despido colectivo -el 28 de marzo de 2014- pronunciamiento que impedía a la empresa proceder a la realización de despidos individuales derivados del citado despido colectivo."

## **IX. Comentario**

La sentencia comentada resuelve el problema de cuándo pueden realizarse los despidos individuales derivados de un despido colectivo, en los supuestos en que una sentencia de instancia declara la nulidad del despido colectivo, se ejecuta ésta provisionalmente, con la readmisión de los trabajadores, mientras la empresa recurre en casación, siendo que la sentencia de casación declara el despido colectivo ajustado a derecho y revoca la sentencia de instancia.

El artículo 51.2 d) del ET establece que en el escrito de apertura del periodo de consultas que ha de dirigir el empresario a los representantes legales de los trabajadores, remitiendo copia a la autoridad laboral, se consignará el periodo previsto

para la realización de los despidos. Por su parte, el último párrafo de dicho apartado dispone que si en el plazo de quince días, a contar desde que se celebró la última reunión en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento del despido colectivo.

Sin embargo, ninguno de dichos preceptos contiene previsión alguna sobre el periodo en el cual han de efectuarse los despidos colectivos, previsión que tampoco aparece en las normas sustantivas ni en las procesales que disciplinan el despido colectivo.

De ahí la importancia de la sentencia comentada, que sigue el razonamiento de STS 20 de octubre de 2015, recurso 172/2014: serán en cada caso las circunstancias concurrentes las que lleven al Tribunal a apreciar si existe un periodo injustificadamente largo para llevar a efecto los despidos individuales.

En el caso que nos ocupa se concluye que, aunque la empresa sobrepasara ampliamente el periodo fijado para llevar a cabo los despidos individuales, tal demora está perfectamente justificada por el hecho de que meses antes de que expirara dicho plazo -31 de diciembre de 2014- la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia declarando la nulidad del despido colectivo -el 28 de marzo de 2014- pronunciamiento que impedía a la empresa proceder a la realización de despidos individuales derivados del citado despido colectivo en el plazo fijado para ello.

La sentencia del TS declara ajustado a derecho el despido colectivo, y lo que sería un contrasentido es que la empresa no pudiera realizar los despidos individuales en tales circunstancias; de ahí la necesidad de la doctrina que fija la sentencia comentada.