

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 699/2018 de 2 Jul. 2018, Rec. 2250/2016

Ponente: Moralo Gallego, Sebastián.

Nº de Sentencia: 699/2018

Nº de Recurso: 2250/2016

Jurisdicción: SOCIAL

Despidos colectivos: lo acordado en periodo de consultas no puede cuestionarse en pleitos individuales

DESPIDO COLECTIVO. Alcance y eficacia del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas del despido colectivo. Posibilidad de plantear pleitos individuales. La existencia del acuerdo impide que pueda cuestionarse la concurrencia y justificación de las causas del despido colectivo que ya han sido asumidas por los representantes legales de los trabajadores. VOTO PARTICULAR.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Madrid, confirmando la procedencia de la decisión extintiva empresarial por causas objetivas.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2250/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 699/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

En Madrid, a 2 de julio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a María Luisa , D. Jesús Luis , D. Juan Manuel y D.^a Eva María , representados y asistidos por la letrada D.^a Laura de Gregorio González, contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 902/2015 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 31 de marzo de 2015 , recaída en autos núm. 1023/2013, seguidos por D.^a María Luisa , D.^a Ángela , D.^a Ascension , D.^a Beatriz , D.^a Carlota , D. Jesús Luis , D. Juan Manuel , D.^a Crescencia , D. Carlos , D. Cristobal y D.^a Eva María contra el Excmo. Ayuntamiento de Ciempozuelos; siendo partes interesadas los miembros del Comité de Empresa firmantes del Acuerdo: D. Florentino , D. Fulgencio , D.^a Lourdes , D. Gines , D. Jon , D. Julián , D. Justino y D. Leon , en materia de despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de marzo de 2015 el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º.-** Los actores han prestado servicios para el AYUNTAMIENTO DE CIEMPOZUELOS en la Escuela Municipal de Música y Danza con las siguientes condiciones: Dña. María Luisa con la categoría profesional de Profesora de Coro, Educación Auditiva y Conjunto instrumental Orff, con un salario anual de 19.637,84 euros, en virtud de los siguientes contratos (documento nº1 de la actora): - Contrato de interinidad para cubrir temporalmente por maternidad a otra trabajadora, cuya duración se extendió desde el 17 de enero de 2005 al 28 de abril de 2005.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 15 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 23 de octubre de 2006 al 31 de agosto de 2007.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de septiembre de 2007 al 14 de julio de 2008. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido a tiempo parcial.-Dña. Ángela , con la categoría profesional de Profesora de Música y Movimiento y Educación Auditiva, con un salario anual de 17.657,15 euros, en virtud de los siguientes contratos (documento nº 9 de la actora): -Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 18 de septiembre de 2006 al 30 de junio de 2007.-Contrato eventual por circunstancias de la producción, cuya duración se extendió desde el 2 de julio de 2007 al 31 de agosto de 2007.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de septiembre de 2007 al 14 de julio de 2008. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos, 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido a tiempo parcial. Dña. Ascension , con la categoría profesional de Directora de la Escuela y Profesora de Piano y Profesora de Música y Movimiento, con un salario anual de 31.819,94 euros, en virtud de los siguientes contratos (documento nº 19 de la actora): - Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 12 de marzo de 1996 al 30 de junio de 1996.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 7 de noviembre de 1996 al 30 de junio de 1997.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 15 de octubre de 1997 al 30 de junio de 1998.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 16 de octubre de 1998 al 30 de junio de 1999.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 11 de noviembre de 1999 al 30 de junio de 2000.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 2 de octubre de 2000 al 30 de junio de 2001.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 17 de septiembre de 2001 al 30 de junio de 2002. Prorrogado hasta el 31 de julio de 2002.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 19 de septiembre de 2002 al 31 de agosto de 2003.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 6 de octubre de 2003 al 31 de agosto de 2004.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 16 de septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 1 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección, cuya duración se extendió desde el 1 de septiembre de 2007.- Dña. Beatriz , con la categoría profesional de Profesora de Danza Española, con un salario anual de 18.782,1 euros, en virtud de los siguientes contratos (documento nº 27 de la

actora): - Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 23 de enero de 1997 al 30 de junio de 1997.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 15 de octubre de 1997 al 30 de junio de 1998.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 16 de octubre de 1998 al 30 de junio de 1999.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 8 de noviembre de 1999 al 30 de junio de 2000.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 9 de octubre de 2000 al 30 de junio de 2001.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 17 de septiembre de 2001 al 30 de junio de 2002.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 19 de septiembre de 2002 al 31 de agosto de 2003.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 13 de octubre de 2003 al 31 de agosto de 2004.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 21 de septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 15 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 4 de septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de septiembre de 2007 al 31 de agosto de 2008. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido a tiempo parcial. Dña. Carlota , con la categoría profesional de Profesora de Flauta Travesera, Flauta de Pico y Música en movimiento, con un salario anual de 26.015,26 euros, en virtud de los siguientes contratos: - Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 18 de septiembre de 2006 al 30 de junio de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 2 de enero de 2007 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de septiembre de 2007 al 31 de agosto de 2008. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos, de 30 de junio de 2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido.- D. Jesús Luis con la categoría profesional de Profesor de Guitarra, Combo y Agrupación musical de guitarras, con un salario anual de 28.055,45 euros, en virtud de los siguientes contratos: - Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 27 de octubre de 1998 al 30 de junio de 1999.- Contrato de duración determinada, cuya duración se extendió desde el 9 de noviembre de 1999 al 30 de junio de 2000.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 13 de octubre de 2000 al 30 de junio de 2001.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 17 de septiembre de 2001 al 31 de julio de 2002.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 19 de septiembre de 2002 al 31 de agosto de 2003.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 6 de octubre de 2003 al 31 de agosto de 2004.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 21 de septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 4 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 4 de septiembre de 2006 al 31 de diciembre de 2006.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 1 de enero de 2007 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, de 5 de septiembre de 2007. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido a tiempo parcial.- D. Juan Manuel , con la categoría profesional de Profesor de Piano, con un salario anual de 26.460,84 euros, en virtud de los siguientes contratos: -Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 2 de noviembre de 2005 al 30 de junio de 2006.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de julio de 2006 al 31 de julio de 2006.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 20 de septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de septiembre de 2007 al 14 de julio de 2008. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido.- Dña. Crescencia , con la categoría profesional de Coordinadora de Enseñanza de Danza y Profesora de Danza española, con un salario anual de 26.619,1 euros, en virtud de los siguientes contratos: - Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 13 de octubre de 2000 al 30 de junio de 2001.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 17 de septiembre de 2001 al 30 de junio de 2002.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 19 de septiembre de 2002 al 31 de agosto de 2003.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 13 de octubre de 2003 al 31 de agosto de 2004.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 21 de septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005.-Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 6 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 4 de

septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, de 3 de septiembre de 2007. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido a tiempo parcial.- D. Carlos , con la categoría profesional de Profesor de Guitarra, Bajo y Combo, con un salario anual de 27.052,42 euros, en virtud de los siguientes contratos: - Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 17 de septiembre de 2001 al 30 de junio de 2002.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 19 de septiembre de 2002 al 30 de junio de 2003.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 13 de octubre de 2003 al 31 de agosto de 2004.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 21 de septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 5 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 4 de septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, de 3 de septiembre de 2007. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido.- D. Cristobal , de Profesor de Clarinete y Conjunto Instrumental, con un salario anual de 26.438,52 euros, en virtud de los siguientes contratos: - Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 13 de octubre de 2005 al 30 de junio de 2006.- Contrato eventual por circunstancias de la producción, cuya duración se extendió desde el 3 de julio de 2006 al 31 de julio de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 18 de septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, de 3 de septiembre de 2007. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido. Dña. Eva María de Profesora de Violonchelo, con un salario anual de 12.406,8 euros, en virtud de los siguientes contratos: - Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 3 de octubre de 2005 al 30 de junio de 2006.- Contrato eventual por circunstancias de la producción, cuya duración se extendió desde el 3 de julio de 2006 al 31 de julio de 2006.- Contrato de obra o servicio determinado, cuya duración se extendió desde el 25 de septiembre de 2006 al 31 de agosto de 2007.- Contrato de obra o servicio determinado, de 3 de septiembre de 2007. Por Resolución de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Ciempozuelos 1269/2008, se acordó la conversión del citado contrato temporal a indefinido.

2º. - Mediante escrito de presentado en fecha 17 abril 2013 se comunicó a la Dirección General de Empleo de Consejería de Empleo, de la apertura del período de consultas en el marco del despido colectivo de los trabajadores pertenecientes a la escuela de música y danza (documento 1 del tomo 1 de la documental aportada por la demandada). Obra comunicación de fecha de 23 abril 2013 remitida por el área de relaciones laborales de la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid al Ayuntamiento de Ciempozuelos sobre procedimiento de despido colectivo.

3º.- El de 16 de mayo de 2013, los representantes de los trabajadores, entre los que figuraba la demandante Dña. Ascension y los demandados D. Julián , D. Leon , D. Justino , D. Jon , D. Gines , D. Fulgencio , D.ª Lourdes y D. Florentino , y la representación del Ayuntamiento, formalizaron Acta de finalización del periodo legal de consultas del procedimiento de despido colectivo, con Acuerdo. Dicha Acta figura como documento nº 2 del tomo 2 de la documental aportada por la demandada cuyo contenido se da por reproducido. En la misma se establece que los trabajadores afectados, entre los que figuran los demandantes percibirían "una indemnización por despido equivalente a treinta y tres días de salario por cada año de servicio, con un máximo de dieciocho mensualidades. A los efectos del cálculo de la indemnización se han tenido en cuenta los salarios que se especifica en la tabla adjunta. Asimismo, para la determinación de la antigüedad se han computado todos los periodos de prestación de servicios desde el primer contrato firmado" "Totalidad indemnizatoria: en la medida en que las anteriores cantidades exceden de la indemnización legal por despido prevista para el proceso de despido colectivo incluyen cualquier partida legal indemnizatoria...". En dicha acta se especifica el salario de cada uno de los trabajadores y la indemnización concreta que correspondía a cada trabajador.

4º. - Los representantes de los trabajadores, Dña. Ascension y D. Florentino , renunciaron respectivamente mediante los escritos de fecha 20 de mayo de 2013 (que obran como documentos nº5 y 6 del tomo 2 de la documental aportada por la demandada) a las recolocaciones voluntarias a las que aluden el puntos 2.3 del Acta final del periodo de consultas.

5º. - Obra Doc nº4 del tomo 2 de la documental aportada por la demandada Informe de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social, de fecha 24 de mayo de 2013, cuyo contenido se da por reproducido, en el que se hace constar respecto del Acta final del periodo de consultas del despido colectivo que: dos de los trabajadores afectados son miembros del comité de empresa que a su vez firmaron el citado acuerdo; que antes de firmarse dicho acuerdo se sometió a votación de todos los trabajadores afectados y que en las actuaciones practicadas no se aprecian indicios de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo.

6º. - Obra como Doc nº3 del tomo 2 de la documental aportada por la demandada, comunicación de fecha de 29 mayo 2013 relativa de finalización del periodo de consultas con acuerdo remitido a la Dirección General de Empleo por el Ayuntamiento.

7º. - Mediante escrito de fecha 17 de junio de 2013 se comunica a cada uno de los actores la extinción de sus contratos con efectos de igual fecha "por causas productivas y organizativas que dieron lugar al proceso de despido colectivo que ha tenido lugar en este Ayuntamiento", dichas cartas obran junto con la documental aportada relativa a cada uno de los actores, cuyo contenido se da por reproducido. En dichas cartas se expone que la "extinción de su contrato responde a las condiciones del Acuerdo alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores el 16 de mayo de 2013 dentro del marco del despido colectivo presentado por el Ayuntamiento ante la Dirección General de Empleo el 17 de mayo de 2013. Se adjunta copia del citado Acuerdo para su conocimiento" y se le ofrece, a cada uno de los actores, una indemnización, por los importes que se expresan en las mismas y que tal como se establece en la carta equivalen a 33 días de salario por cada año de servicio.

8º. - Por Resolución de la Alcaldía número 1873/2013, de fecha 20 septiembre 2013, se acuerda el cierre efectivo que la Escuela Municipal de Música y Danza. (Documento nº 10 Tomo 2 del ramo demandada).

9º. - En contraprestación a los servicios prestados no le ha sido abonado a Dña. Crescencia la cantidad de 183,96 euros, en concepto de Complemento específico de consolidación, correspondiente a los 12 meses anteriores al despido.

10º. - Los actores no ostentaban la condición de representantes legales de los trabajadores, a excepción de Dña. Ascension que era miembro del Comité de empresa y participó en la negociación del despido colectivo.

11º. - Se ha agotado la vía administrativa mediante reclamación previa de fecha de 9 de julio de 2013».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Que desestimando la acción de despido y estimando parcialmente la acción de cantidad respecto de la demanda interpuesta por D.ª María Luisa , D.ª Ángela , D.ª Ascension , D.ª Beatriz , D.ª Carlota , D. Jesús Luis , D. Juan Manuel , D.ª Crescencia , D. Carlos , D. Cristobal y D.ª Eva María debo CONDENAR y CONDENO al AYUNTAMIENTO DE CIEMPOZUELOS a abonar a Dña. Crescencia la suma de 15,33 euros absolviendo a las demandadas de los restantes pedimentos formulados en su contra».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de los actores ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 25 de abril de 2016 , en la que aparece la siguiente parte dispositiva: «Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Jesús Luis y otros 10 contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social NUM. 24 DE MADRID de fecha 31 de marzo de 2015 , en virtud de demanda formulada por los recurrentes contra D. Justino , D. Jon , D. Gines , D. Florentino , D. Leon , D. Fulgencio , D.ª Lourdes y D. Julián y AYUNTAMIENTO DE CIEMPOZUELOS, en reclamación sobre DESPIDO, confirmando la sentencia recurrida».

TERCERO.- Por la representación procesal de D.ª María Luisa , D. Jesús Luis , D. Juan Manuel y D.ª Eva María se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Para el primer motivo, se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en fecha 23 de enero de 2013 (RSU 2399/2012). El recurso se fundamenta en la infracción de lo dispuesto en el artículo 51 ET y la Disposición Adicional 16 del ET , en relación con la aplicación indebida del art. 124 LRJS y art. 122.1 del mismo cuerpo legal . Además, la parte recurrente alega que no pudo analizarse la vulneración de los artículos 4.1 y 4.4 del RD 4/2012, de 24 de febrero .

Por lo que se refiere al segundo motivo, se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, en fecha 12 de mayo de 2015 (RCUD. 1731/2014).

El recurso se fundamenta en la infracción de lo dispuesto en el artículo 53 ET .

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, y no habiéndose personados las partes recurridas, se pasaron las

actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el que considera que el recurso debe ser estimado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de abril de 2018. Por providencia de la misma fecha, se acordó suspender el señalamiento anterior y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y la trascendencia del asunto, se acordó que la deliberación y fallo del mismo se hiciera por el Pleno de la Sala, señalándose el día 20 de junio de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Son dos las cuestiones debatidas en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina.

En primer lugar, la de determinar cuál es el alcance que en el proceso individual de despido debe atribuirse al pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores sobre la concurrencia de la causa justificativa de la decisión empresarial de despido colectivo, cuando el periodo de consultas finalizó con acuerdo que no ha sido impugnado por los legitimados para activar el proceso de despido colectivo conforme al art. 124.1^o y 3^o LRJS

Y en segundo término, si debe declararse la improcedencia del despido por incumplimiento de los requisitos formales derivados de la falta de concreción de las causas motivadoras del despido colectivo en la carta de notificación individual a los trabajadores.

2. La sentencia de instancia desestimó íntegramente la demanda.

Frente a ella formularon los trabajadores recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid, que dictó resolución igualmente desestimatoria, en fecha 25 de abril de 2016, rec. 902/2015, entendiéndose que si el despido colectivo finalizó con acuerdo no se puede cuestionar su contenido en lo que se refiere a la concurrencia de las causas que lo justifican, lo que solamente sería posible en el caso de que hubiera terminado sin acuerdo y no hubiere impugnación colectiva.

Respecto del segundo extremo debatido, considera que la carta de despido cumple con la formalidad exigida en orden a la comunicación de la causa motivadora del despido, citando al efecto la jurisprudencia unificadora.

3. Contra la referida sentencia interpone recurso de casación para la unificación de doctrina la misma parte actora, estructurándolo en dos motivos.

En el primero denuncia vulneración de los arts. 51 y Disposición Adicional 16 del ET; aplicación indebida de los arts. 124 y 122 LRJS.

Selecciona de contraste la sentencia del TSJ de Castilla-León (Valladolid) de 23 enero de 2013, rec. 2399/2012, para sostener que en la impugnación individual del despido colectivo que ha finalizado con acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, puede cuestionarse la concurrencia de la causa cuando el acuerdo no ha sido judicialmente impugnado por los sujetos legitimados para instar el proceso colectivo conforme al art. 124 LRJS.

En el motivo segundo denuncia infracción del art. 53 ET e invoca de contraste la sentencia dictada por este Tribunal Supremo de 12 mayo 2015, rcud. 1731/2014, para razonar que el contenido de la carta de notificación individual del despido colectivo es insuficiente e inadecuado, y no supera los parámetros de legalidad exigidos en la sentencia de contraste.

SEGUNDO. 1.- Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y las invocadas como referenciales para cada uno de los dos motivos del recurso, hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1^o LRJS, que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Los hechos relevantes de la sentencia recurrida que hemos de considerar para resolver al respecto, son los que siguen: 1) Los actores han prestado servicios para el AYUNTAMIENTO DE CIEMPOZUELOS en la Escuela Municipal de Música y Danza. 2) En fecha 17 abril 2013 se comunicó a la Dirección General de Empleo de Consejería de Empleo, la apertura del período de consultas en el marco del despido colectivo de los trabajadores pertenecientes a dicha escuela. 3) El de 16 de mayo de 2013, los representantes de los trabajadores, entre los que figuraban parte de los

intervinientes en este proceso y la representación del Ayuntamiento, formalizaron Acta de finalización del periodo legal de consultas del procedimiento de despido colectivo, con Acuerdo. 4) En el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 24 de mayo de 2013 se hace constar respecto del Acta final del periodo de consultas del despido colectivo que: dos de los trabajadores afectados son miembros del comité de empresa que a su vez firmaron el citado acuerdo; que antes de firmarse dicho acuerdo se sometió a votación de todos los trabajadores afectados y que en las actuaciones practicadas no se aprecian indicios de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo. 5) Mediante escrito de fecha 17 de junio de 2013 se comunica a cada uno de los actores la extinción de sus contratos con efectos de igual fecha "por causas productivas y organizativas que dieron lugar al proceso de despido colectivo que ha tenido lugar en este Ayuntamiento". En dichas cartas se expone que la "extinción de su contrato responde a las condiciones del Acuerdo alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores el 16 de mayo de 2013 dentro del marco del despido colectivo presentado por el Ayuntamiento ante la Dirección General de Empleo el 17 de mayo de 2013. Se adjunta copia del citado Acuerdo para su conocimiento" y se le ofrece, a cada uno de los actores, una indemnización, por los importes que se expresan en las mismas y que equivalen a 33 días de salario por cada año de servicio. 6) Por Resolución de la Alcaldía número 1873/2013, de fecha 20 septiembre 2013, se acuerda el cierre efectivo que la Escuela Municipal de Música y Danza. 7) Los actores no ostentaban la condición de representantes legales de los trabajadores, a excepción de Dña. Ascension que era miembro del Comité de empresa y participó en la negociación del despido colectivo.

3.- En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 23 de enero de 2013, rec. 2399/2012 , que se cita de contraste para el primer motivo de recurso, se discute si cabe apreciar la improcedencia del despido objetivo por causas económicas sufrido por el actor.

Consta en ese caso que la empresa instó despido colectivo para la extinción de 11 contratos, alcanzando un acuerdo con los representantes de los trabajadores que no ha sido impugnado judicialmente a través del procedimiento de despido colectivo del art. 124 LRJS .

En aplicación de dicho acuerdo comunicó al actor su despido el 16/04/2012, mediante carta cuyo tenor literal se da por reproducido en el relato fáctico.

La sentencia declara improcedente el despido por defectos formales, ya que la empresa no puso la indemnización a disposición del trabajador de forma simultánea a la entrega de la carta de despido sin acreditar la falta de liquidez, considerando contrario a los derechos mínimos indisponibles que el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas aplazara dicho pago.

Y lo califica igualmente como improcedente por entender que no concurre la causa económica alegada para el despido colectivo, admitiendo en este extremo que el trabajador individual puede cuestionar la concurrencia de la causa del despido colectivo aún en el caso de que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que no ha sido impugnado judicialmente.

Razona a tal efecto que "ni el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores ni el artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social contienen una norma como la del artículo 41.4 in fine del mismo Estatuto, igualmente reproducida en el artículo 47.1, según la cual "cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión". Por consiguiente, en el caso del despido colectivo el trabajador puede, a través de su demanda individual de despido, cuestionar la concurrencia de las causas justificativas del despido estimadas suficientes por la empresa y los representantes de los trabajadores en el pacto resultante del periodo de consultas. Ello explica, precisamente, que en la regulación de la impugnación de los despidos colectivos se haya introducido por la Ley 3/2012 en el artículo 124.13.a de la Ley de la Jurisdicción Social la siguiente previsión procesal: "Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo".

Por consiguiente, el trabajador individual tiene derecho a impugnar judicialmente el acuerdo para determinar su conformidad a las causas que legalmente justifican el despido, de manera que dicho acuerdo puede ser sometido en su plenitud al control jurisdiccional, solución que parece más acorde con el derecho constitucional a la tutela judicial

efectiva que la introducida en los artículos 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores ".

4. - Como bien informa el Ministerio Fiscal, concurre sin duda la necesaria contradicción en este extremo entre las sentencias en comparación, toda vez que la recurrida rechaza la posibilidad de que el trabajador pueda revisar la concurrencia de la causa en el procedimiento de impugnación individual por tratarse de un despido colectivo que finalizó con acuerdo.

Razona en tal sentido, que "Si el ERE finalizó con acuerdo no se puede cuestionar su contenido paccional pues ello sería tanto como cuestionar no solamente la actuación de la parte empresarial sino también la actuación de los representantes de los trabajadores, contradiciendo el principio general de repercusión de los actos de los representantes en la esfera jurídica de los representados. Si el ERE finaliza sin acuerdo, y si no hay impugnación colectiva, es cuando tiene sentido en la previsión normativa que el trabajador cuestione cada acto del procedimiento en el ámbito del art. 51. 2 ET , lo que no es el caso".

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que es necesario unificar, sin que sea óbice para ello el hecho de que la sentencia recurrida afecte a una administración pública, puesto que no se trata de comparar la concurrencia y adecuación de la causa justificativa de los despidos colectivos, sino de la posibilidad en abstracto de cuestionar su existencia por parte de los trabajadores afectado.

En ambos casos nos encontramos ante un despido colectivo que terminó con acuerdo que no ha sido impugnado por los sujetos colectivos legitimados a tal efecto, y cada una de las sentencias en comparación ha aplicado un criterio distinto a la hora de valorar la posible revisión de la concurrencia de las causas justificativas del despido en el proceso de impugnación individual del art. 214.13 LRJS .

TERCERO. 1.- La resolución de esa cuestión exige exponer resumidamente el esquema diseñado por el legislador en materia de impugnación judicial de despidos colectivos, que deja en el aire importantes interrogantes que no ofrecen fácil solución, entre ellas, y especialmente, la que constituye el objeto de este recurso.

Con la radical modificación que supuso la supresión de la autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo y la instauración del nuevo modelo de despido colectivo que introdujo el RDL 3/2012, de 10 de febrero y posterior Ley 3/2012, de 6 de julio , - que permite al empresario acordar esa decisión con los representantes de los trabajadores o adoptarla unilateralmente en defecto de pacto-, se hacía sin duda necesaria la implantación de un procedimiento judicial específico para dilucidar las litigios que pudieren suscitarse bajo este nuevo régimen legal.

El art. 124 LRJS da respuesta a esa necesidad, y en su primer apartado admite la posibilidad de que la representación unitaria de los trabajadores, o la sindical que disponga de implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, puedan impugnarlo por el procedimiento colectivo previsto en dicho precepto, con independencia de que haya finalizado con acuerdo o mediante decisión unilateral de la empresa.

Conforme al art. 124.13, letra b), la sentencia que se dicte producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en todas aquellas cuestiones que fueron objeto del mismo, que en ningún caso podrá incluir - ex. art.124.2, último párrafo-, pretensiones relativas a reglas de prioridad de permanencia que deberán plantearse exclusivamente a través del procedimiento individual que regula el apartado 13 de ese mismo precepto.

Paralelamente, el art. 124.3 LRJS habilita al empresario para acudir a la vía judicial y formular la que se ha venido en llamar "acción de jactancia", cuando la decisión extintiva no ha sido impugnada por quienes están colectivamente legitimados para ello o por la autoridad laboral, cuya finalidad no es otra que la de conseguir una declaración judicial que avale la conformidad a derecho del despido que producirá efectos de cosa juzgada sobre los pleitos individuales, como medio de evitar la proliferación de litigios individuales.

2.- El apartado 13 del art. 124 es el que regula la impugnación individual por el trabajador que ha sido afectado en el despido colectivo, para lo que se remite con carácter general a los arts.120 a 123 referidos a los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

El precepto distingue entre los casos en los que el despido colectivo no hubiere sido impugnado conforme al cauce colectivo, de aquellos otros en los que se haya producido tal impugnación.

Y para el supuesto en el que ahora nos encontramos, despido colectivo que no ha sido impugnado por los legitimados para ello, desgrana cuatro reglas específicas : 1ª) que el plazo para el ejercicio de la acción no comienza

a correr hasta que transcurra el de veinte días para el ejercicio de la acción colectiva; 2ª) si el objeto del debate versa sobre preferencias atribuidas a otros trabajadores, éstos también deberán ser demandados; 3ª) prevé la nulidad del despido si no se ha realizado el periodo de consultas o se incumplen los requisitos que exige, o no se hubiere obtenido la autorización del juez del concurso cuando esté legalmente prevista; 4ª) será también nulo si no respeta la prioridad de permanencia que pudiere corresponderle al demandante por ley, convenio colectivo o por el propio acuerdo.

Aquí debe repararse en que esa regla 3ª contempla y se remite al caso en que sea necesaria la autorización del juez del concurso, sobre lo que luego volveremos.

No se establece sin embargo ninguna diferencia entre las situaciones en los que el despido colectivo sea con acuerdo o por decisión unilateral de la empresa.

Este es uno de los puntos oscuros de la reforma, en cuanto la norma sí que incluye la posibilidad de plantear en el pleito individual una concreta cuestión de naturaleza colectiva, cuál es la relativa a la realización del periodo de consultas y entrega de la documentación, pero nada dice sobre las consecuencias jurídicas que haya de desplegar en ese mismo proceso la existencia de un acuerdo en el que los representantes legales de los trabajadores reconocen y admiten la concurrencias de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas invocadas por la empresa para justificar el despido colectivo.

3.- A diferencia del caso del despido colectivo, el legislador sí que ha previsto sin embargo una solución específica para esa cuestión en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET ; suspensión del contrato y reducción de jornada del art. 47 ET ; y en materia de descuelgue del art. 82 ET .

En estas tres situaciones, siendo iguales que en el despido colectivo las causas que ha de invocar el empresario, y muy similar el procedimiento que debe seguir durante el periodo de consultas, se incluye una expresa previsión para el caso de alcanzarse un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, que pasa por presumir que el pacto supone la concurrencia de las causas que justifican cada una de esas medidas y limitar la posibilidad de impugnar el acuerdo ante la jurisdicción social a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (arts. 41.4, in fine; 47.1, párrafo décimo; y 82.3, párrafo sexto, ET).

Y aquí es donde aparece la referencia legal más significativa a los efectos que estamos tratando, en tanto que en cada uno de esos tres supuestos se dispone una norma específica que impide discutir en los pleitos individuales la concurrencia de la causa cuando el periodo de consultas ha finalizado con acuerdo, y sin embargo no se establece una regla similar para el caso de los despidos colectivos del art. 51 ET .

La circunstancia de que no se contenga esa misma previsión en el art. 51 ET parecería llevar a entender que sería entonces posible que en los pleitos individuales pudiere revisarse la concurrencia de las causas justificativas del despido, pese a la existencia de un acuerdo válidamente firmado por la representación legal de los trabajadores.

Pero la ausencia de una norma legal con ese mismo contenido en materia de despido colectivo no puede valorarse como una razón definitiva para deducir de esa circunstancia que el legislador ha querido aplicar una solución diferente en este caso, negando al acuerdo colectivo la misma eficacia que sin embargo le reconoce en esas otras demás materia, en tanto que el análisis sistemático y finalista del conjunto de toda esta normativa avala la idea de que no hay razones para pensar que se haya querido otorgar un tratamiento distinto al despido colectivo frente a esas otras situaciones de crisis empresarial, en lo que se refiere a la validez y eficacia de lo pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

4. - Paradójicamente y en sentido contrario a la normativa del Estatuto de los Trabajadores, el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal , ofrece una diferente solución y establece un tratamiento unitario de todas estas situaciones colectivas en las que concurre la misma causa de justificación de las medidas a adoptar para afrontar situaciones de crisis empresarial, otorgando el mismo tratamiento a los "procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada", para imponer al juez del concurso en su apartado 7 la obligación de aceptar el acuerdo que pudiere haberse alcanzado con la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, salvo que aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Sin que esta redacción haya sido alterada en las sucesivas revisiones de la que ha sido objeto ese precepto, con el

RDL 11/2013, de 2 de agosto ; Ley 1/2014, de 28 de febrero y Ley 9/2015 , de 25 de mayo, todas ellas posteriores a la reforma operada en el art. 51 ET por el RDL 3/2012, de 10 de febrero , en las que se ha optado por no acompañar en uno y otro ámbito el régimen legal de esa misma situación jurídica.

Esta diferente regulación de la Ley Concursal no hace sino complicar más si cabe la correcta solución que haya de darse a la cuestión, pero es indicativa de que el legislador quiere un régimen uniforme de todas esas situaciones, a la vez que constituye rotunda manifestación de la intención de blindar la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo cuando han sido aceptadas por la representación de los trabajadores, sustrayéndolas incluso al control del propio juez del concurso, y limitando además, en el apartado 8 el mismo precepto, la actuación de los trabajadores en el pleito individual a las cuestiones estrictamente referidas a la relación jurídico individual.

No es fácil encontrar razones que pudieran justificar esta diferente regulación de la Ley Concursal, y más cuando ya hemos visto que el art. 124.13, letra a) LRJS , al regular el proceso individual de despido en el caso en que no haya sido impugnado colectivamente, se refiere y remite específicamente en su regla tercera a la autorización del juez del concurso, en lo que viene a constituir una interrelación que pone de manifiesto la voluntad del legislador de vincular ambos tipos de procedimientos y apunta sin duda a su unitario tratamiento jurídico.

5. - Queda por exponer una última circunstancia especialmente relevante en la resolución de tan compleja cuestión.

En aquellos supuestos en los que los representantes de los trabajadores han dejado transcurrir el plazo para impugnar el despido colectivo sin instar el oportuno procedimiento, el art. 124.3 LRJS legitima al empresario para interponer demanda en ejercicio de la denominada "acción de jactancia", con la finalidad de obtener sentencia en la que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva y que desplegará efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales, en la legítima pretensión de zanjar de esta forma la polémica sobre la efectiva concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo frente a todos los trabajadores, de manera que los eventuales pleitos que pudieran suscitar individualmente cada uno de los afectados queden estrictamente limitados al análisis de las cuestiones de carácter individual, evitando con ello la enorme inseguridad jurídica a la que pudiere conducir la existencia de multitud de litigios con resultado diverso.

Pero como esta Sala IV ya ha resuelto en la sentencia 26-12-2013, rec.28/2013 , no es admisible "la existencia de un proceso de impugnación colectiva del despido si no existe un sujeto colectivo que se oponga al despido y que esté en condiciones de hacerlo efectivamente en el proceso", tal y como así sucede si frente a la acción de la empresa solo se encuentran los mismos representantes de los trabajadores que suscribieron el acuerdo del despido colectivo, de manera que: "Si no hay sujeto colectivo en la posición de demandado y no es posible la entrada de los trabajadores individuales, hay que excluir el proceso del art. 124 LRJS , porque en estas condiciones, y, como ya se ha dicho, se puede producir un proceso sin contradicción real del que derive una eventual decisión sobre la procedencia de los despidos que tendrá efecto positivo de cosa juzgada en los procesos individuales. Los trabajadores quedan sin posibilidad efectiva de defensa, pues en el proceso individual la sentencia colectiva lograda sin oposición será vinculante (art. 124.3, *in fine* , y 13 b)".

Lo que, sin duda, complica aún más el cuadro legal a tener en cuenta en la cuestión a la que nos enfrentamos, por cuando en el caso del despido colectivo que finaliza con acuerdo no dispone el empresario de la posibilidad de plantear el proceso colectivo para resolver de manera uniforme y en un único procedimiento sobre la concurrencia de la causa justificativa de esa medida, con efectos de cosa juzgada sobre los eventuales litigios individuales que pudieran plantearse.

6.- En este complejo entramado legal no resulta tan sencillo deducir cuáles son las consecuencias jurídicas que deben desprenderse de la diferente regulación que, en este concreto extremo, es de apreciar entre el despido colectivo y aquellas otras situaciones de crisis empresarial, para las que se ha previsto específicamente que el acuerdo "solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión". Diferencias que ya hemos dicho que sin embargo no concurren en el ámbito concursal, en el que se ha mantenido una misma regulación unitaria de todas estas materias.

La solución más fácil parecería la de considerar que la expresa exclusión de esa regla en el caso del despido colectivo, es por sí sola suficiente para entender que el legislador ha querido dejar abierta la posibilidad de que los trabajadores puedan combatir las causas justificativas del despido colectivo en los pleitos individuales, pese a la

existencia del acuerdo con sus representantes legales.

Pero el análisis sistemático de todo el conjunto normativo en esta materia conduce a un resultado distinto, no solo porque no se nos alcanzan razones para comprender los motivos que pudieren justificar el distinto tratamiento aplicable en unos y otros supuestos -en orden a la impugnación individual de las causas justificativas cuando la negociación ha culminado con acuerdo-, sino también, porque la sistemática integración de las reglas sustantivas y procesales de aplicación llevan claramente a lo contrario.

7. - El estudio conjunto del sistema normativo permite afirmar que el legislador ha querido diseñar un régimen jurídico, en todas estas materias, que descansa en dos pilares fundamentales.

El primero de ellos en el ámbito del derecho sustantivo, con el que se quiere incentivar y fomentar la consecución de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; y el segundo, desde el derecho procesal, derivando a los procesos colectivos la discusión sobre la concurrencia de las causas justificativas de la medida empresarial que inciden por igual en todos los trabajadores afectados, y reservando los pleitos individuales para el análisis de las cuestiones estrictamente particulares que pudieren incidir en cada uno de los trabajadores.

Desde la regulación material, tanto en el art. 41 y 47 ET , como en el art. 51 ET , se impone la obligación de que durante el periodo de consultas "las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo", y se insiste en que "versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos" (art. 41. 4 ET); o bien, que "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias..." (art. 51.2 ET).

El derecho de negociación colectiva aparece de esta forma como el elemento crucial, el primer pilar, a través del que se quiere afrontar este tipo de situaciones de conflictividad, en la búsqueda de un acuerdo que facilite y pacifique su resolución.

Y como segundo pilar, desde el derecho procesal, atribuyendo eficacia de litispendencia y cosa juzgada al proceso colectivo frente al individual, con carácter general en el art. 160. 3 LRJS , y específicamente para el despido colectivo, en el art. 124 LRJS , como ya hemos avanzado.

La defensa y protección del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores como la herramienta más adecuada para la resolución de estas situaciones de crisis, y la paralela prevalencia del proceso colectivo sobre el individual en la resolución de las discrepancias sobre aquellos aspectos que inciden por igual en todos los trabajadores afectados, llevan a considerar que todo el sistema descansa en la consideración de que en el proceso individual únicamente cabe abordar las cuestiones estrictamente individuales atinentes singularmente a cada uno de los trabajadores demandantes.

Es por este motivo que el diseño del legislador en materia de despido colectivo pasa porque sean en el pleito colectivo donde se discuta sobre la concurrencia de las causas legales, tras la impugnación de la decisión unilateral de la empresa o del acuerdo por parte de los sujetos colectivos a los que les atribuye legitimación a tal efecto el art. 124. 1 º y 2º LRJS , o bien a instancia del propio empleador cuando esa impugnación no hubiere llegado a materializarse a través de la acción de jactancia que le atribuye con esa finalidad el art. 124.3 LRJS ; reservando para el proceso individual, únicamente, las cuestiones estrictamente particulares a las que específicamente se refieren los apartados a) y b) del art. 124.13 LRJS .

CUARTO.- Expuestas estas consideraciones, interesa ahora destacar que son muy numerosas las sentencias de esta Sala IV en la que nos hemos enfrentado, desde distinta perspectiva jurídica, a la cuestión de establecer el *alcance y eficacia del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas del despido colectivo*.

1.- Recordemos en este extremo nuestro reiterado criterio de que debe reconocerse un especial valor reforzado a este tipo de acuerdos, pues como decimos en la STS del Pleno de 8 de noviembre de 2017, rec. 40/2017 : "cuando el procedimiento de despido colectivo finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudieren haber formulado, legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva en favor del reconocimiento de su eficacia vinculante. Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-

junio-2014 (rco 165/2013) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014) , en las que se establece que "... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo . La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos". (SSTS 17/05/2017, rec. 221/2016 ; 13-7-2017, rec. 25/2017 ; , 21-12-2016, rec. 1416/2015 ; 16-11-2016, rec. 1245/2015 ; 1-6-2016, rec. 3111/2014 ; 10-5-2016, rec. 3541/2014).

2.- Esta doctrina que hemos sentado al resolver recursos de casación ordinaria en procesos de impugnación de despidos colectivos con acuerdo a través del proceso colectivo del art. 124 LRJS , sería sin duda trasladable a los procedimientos de impugnación individual del art. 124.13 LRJS , de admitirse finalmente la posibilidad de revisar en ellos la concurrencia y justificación de las causas invocadas por la empresa para el despido colectivo.

Pero con eso no se resuelve la diferente cuestión que estamos ahora tratando, que es la de decidir si *cada trabajador puede plantear ese debate en el pleito individual, para discutir la efectiva concurrencia de las causas de despido que fueron aceptadas por sus representantes legales con la formalización del acuerdo.*

Si al valor reforzado del acuerdo se le viene en otorgar la categoría jurídica de presunción en favor de la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo, se le estaría en realidad reconociendo por la vía de hecho la misma eficacia que se le atribuye en los arts. 41 , 47 y 82 ET - conforme ya hemos analizado-, sin evitar sin embargo con ello lo finalidad perseguida por esas normas, que no es otra que la de limitar las causas de impugnación ante la jurisdicción social a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Dicho de otra forma, no se conseguiría regular adecuadamente la proliferación de procesos individuales abocados a fenecer frente al muro insalvable del valor reforzado del acuerdo, elevado por la vía de hecho a presunción de certeza de imposible elusión.

Y además, se produciría entonces un efecto especialmente restrictivo en el ejercicio de la acción colectiva para su impugnación de la que disponen los representantes legales de los trabajadores que no firmaron el acuerdo, a los que el art. 124. 1º y 2º LRJS les concede expresamente la legitimación activa para discutir en toda su amplitud la concurrencia de las causas legales invocadas por la empresa, que de esta forma vendrían obligados a combatir una presunción de certeza que no encuentra apoyatura legal frente al ejercicio de esa acción colectiva que tienen legalmente reconocida.

Queremos poner con ello de manifiesto, que en nuestra doctrina sobre el valor reforzado del acuerdo no encontramos la solución a la problemática que estamos analizando, pues de lo que ahora *se trata es de establecer si la existencia del acuerdo no solo goza en los pleitos individuales de esa singular eficacia que le hemos reconocido en los pleitos colectivos, sino que va incluso más allá en esta clase de procesos, hasta el punto de impedir que pueda cuestionarse la concurrencia y justificación de las causas del despido colectivo que ya han sido asumidas por los representantes legales de los trabajadores.*

SEXTO. 1 - Solución que pasa por destacar - como ya hemos puesto de manifiesto-, que uno de los pilares sobre los que descansa el régimen jurídico de los despidos colectivos, es el de incentivar y dar especial relevancia a la consecución del acuerdo entre empresa y trabajadores durante el periodo de consultas, no solo para pacificar en la medida de lo posible las relaciones laborales, sino también para ofrecer una misma solución a la situación jurídica de todos los trabajadores afectados por el despido colectivo.

La mejor evidencia de ello es la atribución de eficacia de cosa juzgada sobre los pleitos individuales a la sentencia que se dicte en el procedimiento de impugnación colectiva del despido, y la amplia legitimación reconocida para plantear el procedimiento a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, a la autoridad laboral, e incluso a la propia empresa.

Y en el mismo sentido, la reiterada insistencia en centrar *el objeto del pleito individual en las preferencias de permanencia del trabajador, sin la menor mención en ningún caso a la posibilidad de discutir la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo invocadas por la empresa.*

2.- Ideas que ya traslucen en la exposición de motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero , que introduce el despido colectivo, en la que se dice que "Ello se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido".

En esta misma dirección, el RDL 11/2013, de 2 de agosto , viene a reformar de manera relevante el art. 124.13 LRJS , para introducir importantes modificaciones en el proceso de impugnación individual del despido colectivo, y en su exposición de motivos explica que "se justifica en la necesidad de introducir mejoras técnicas en la nueva modalidad procesal de despidos colectivos -introducida por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral -, para evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad consagrado legalmente y propiciar una mayor seguridad jurídica".

Lo que supone añadir un nuevo elemento a tener en consideración a estos efectos, cual es el de evitar la litigiosidad y saturación de los órganos judiciales y favorecer el principio de celeridad y de seguridad jurídica, contra la eventualidad de que pudieran suscitarse multitud de pleitos individuales en los que pudiese discutirse la concurrencia de la causa de despido, alcanzando resultados contradictorios con la desigualdad de trato e inseguridad jurídica que ello supone, y pese a la existencia de un acuerdo en sentido contrario con la representación de los trabajadores.

En la exposición de motivos de la Ley 1/2014, de 28 de febrero , que sustituye al citado RDL, se insiste en que las reformas de la modalidad procesal del despido colectivo se hacen "para que la impugnación colectiva asuma un mayor espacio", en lo que es reiteración de la finalidad que subyace en toda esta regulación.

3.- A lo que se añade que con esta última reforma se suprime el párrafo segundo de la letra a) del anterior art. 124.11 LRJS , en el que se decía que en el proceso de impugnación individual: "Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo".

De esta anterior redacción del precepto - en cuanto obligaba a traer a juicio a los firmantes del acuerdo que no había sido impugnado judicialmente-, parecía desprenderse la idea de que se estaba habilitando la posibilidad de discutir en la impugnación individual la concurrencia de la causa del despido colectivo que finaliza con acuerdo no impugnado colectivamente.

Esa regla fue considerada en algunas decisiones judiciales como la evidencia de que podía cuestionarse en la impugnación individual la concurrencia de la causa de aquellos despidos colectivos con acuerdo que no han sido impugnados a través del proceso colectivo del art. 124 LRJS , y en eso se sustenta justamente la propia sentencia de contraste del caso de autos, dictada bajo su imperio y antes de su derogación.

La norma fue eliminada definitivamente por el legislador en la reforma operada con la Ley 1/2014, en lo que viene a evidenciar que no cabía una interpretación extensiva de la misma de la que pudiese desprenderse la habilitación para cuestionar en la impugnación individual la concurrencia de las causas del despido colectivo con acuerdo.

4.- Todas estas consideraciones son claramente reveladoras de la finalidad perseguida con las modificaciones que introduce el art. 124 LRJS , y resultan difícilmente conciliables con la idea de que pueda discutirse la concurrencia de la causa del despido colectivo en cada uno de los múltiples procedimientos de impugnación individual que pueden eventualmente plantearse ante los juzgados de lo social de todo el territorio nacional por los trabajadores afectados, cuando ha finalizado en acuerdo con la representación de los trabajadores

que no ha sido impugnado.

SÉPTIMO. 1.- Son varias las razones que conducen a ese resultado:

1º) La declarada voluntad del legislador de reservar para el proceso individual las cuestiones relativas a la aplicación de las reglas de permanencia, que se manifiesta repetidamente con la expresa exclusión de esta cuestión del proceso colectivo en el último párrafo del art. 124.2 LRJS , y reitera insistentemente en la regulación del procedimiento de impugnación individual, tanto en las reglas 2ª y 4ª del supuesto de la letra a) del art. 124.º3 LRJS , cuando el procedimiento individual se desarrolla sin que hubiere tenido lugar previamente el colectivo; como en la regla 3ª de la letra b) cuando el individual está precedido del colectivo.

En lo que abunda la singular identificación de las cuestiones a que se refieren las reglas específicas del proceso individual contenidas en la letra a) del art. 124, esto es, el plazo para el ejercicio de la acción, las preferencias de permanencia, y la posible nulidad del despido individual por defectos formales en el desarrollo del periodo de consultas, o la vulneración de las reglas de preferencia.

Nada, absolutamente nada, se dice sobre la concurrencia o justificación de las causas invocadas por la empresa para sostener el despido colectivo, que han sido aceptadas en el acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores.

2º) Es verdad que el art. 214. 13 LRJS se remite con carácter general al proceso individual de los arts. 120 a 123 LRJS , que efectivamente regulan los efectos derivados de la concurrencia y justificación de la causa legal del despido objetivo.

Pero lo cierto es que la dicción literal de estos preceptos data de la época en la que los despidos colectivos ni tan siquiera eran competencia del orden social de la jurisdicción, y están por lo tanto concebidos por este motivo desde la exclusiva óptica de la impugnación del despido objetivo individual del art. 52 ET , y sin tener en cuenta la posible afectación de los trabajadores por un despido colectivo, hasta el punto de que mantienen la misma redacción que ya tenían con anterioridad al RDL 3/2012 , sin contemplar la más mínima referencia al despido colectivo.

Pese al cambio tan radical que supuso la nueva regulación de los despidos colectivos tras la entrada en vigor de esa norma, que suprime la autorización administrativa del expediente de regulación de empleo y traslada su impugnación al orden social de la jurisdicción con el establecimiento del novedoso procedimiento que introduce el art. 124 LRJS , este último precepto, al regular en su contexto la impugnación individual que trae causa del despido colectivo, omite cualquier referencia a una cuestión tan absolutamente esencial como es la de contemplar los aspectos jurídicos atinentes a la posibilidad de cuestionar en el proceso individual la concurrencia de las causas del despido colectivo que finaliza con acuerdo y las consecuencias jurídicas que de ello se derivan, mientras que por el contrario, ya hemos visto que se ha cuidado de regular con precisión otras distintas interacciones entre el despido colectivo y el individual.

La absoluta omisión de la más mínima referencia a tan trascendente cuestión, no puede tener otra justificación que no sea la de entender que obedece a la imposibilidad de discutir en la impugnación individual la concurrencia de la causa del despido colectivo que terminó con acuerdo, porque de lo contrario no es comprensible que el novedoso art. 124 eluda cualquier mención a un aspecto absolutamente determinante del nuevo orden legal que viene a instaurar en esta materia, tan opuesto y diferente al anterior.

3º) Como venimos destacando, y pese a las enormes similitudes de fondo y forma entre unas y otras situaciones, el legislador ha optado por no incluir en el art. 51 ET en materia de despido colectivo, una disposición similar a la contenida en los arts. 41 , 47 y 82 ET , que limita la posibilidad de impugnar judicialmente el acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, presumiendo la concurrencia de las causas justificativas de la situación.

Pero este diferente tratamiento jurídico de tan idéntica cuestión es en el fondo más aparente que real, desde el momento en que el art. 124.2 letra c) LRJS admite que la impugnación colectiva del despido pueda sustentarse en la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, a la vez que el art. 51.6 ET y el art. 148 b) LRJS habilitan la actuación de la autoridad laboral a través del procedimiento de oficio para impugnar por esos mismos motivos la decisión extintiva de la empresa.

Con ello se evidencia que no estamos en realidad ante un régimen jurídico tan diferente que impida aplicar esas mismas reglas de los arts. 41 , 47 y 82 ET con igual extensión en el despido colectivo, tratándose de actuaciones empresariales con el mismo ámbito colectivo de afectación y que han de reunir idénticos requisitos de fondo y forma.

Como ya hemos reiterado, la mejor evidencia de ello la encontramos en el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal , que ofrece una respuesta común a todas estas situaciones colectivas de crisis empresarial, y llega hasta el punto de privar al propio juez del concurso- que no solo a los trabajadores individualmente considerados-, de la posibilidad de revisar la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo asumidas en el acuerdo, salvo que aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Otra rotunda manifestación de la intención del legislador de blindar la concurrencia de las causas legales del despido colectivo cuando han sido aceptadas por la representación de los trabajadores, sustrayéndolas incluso al control judicial, y limitando además, en el apartado 8 el mismo precepto, la actuación de los trabajadores en el pleito individual a las cuestiones estrictamente referidas a la relación jurídico individual.

Cualquiera que sea el alcance que deba atribuirse a la posibilidad de impugnar el despido colectivo por la concurrencia de tales vicios - sobre lo que no nos corresponde pronunciarnos en este momento porque no es el objeto del recurso-, no cabe discutir que con la referida regulación legal se apuntala la imposibilidad de revisar en el pleito individual la concurrencia de las causas del despido colectivo aceptadas en el acuerdo firmado por la representación de los trabajadores.

40) Cabe sostener que con esta solución se elude el control judicial de la concurrencia de las causas del despido colectivo, lo que podría vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores al quedar vinculados en ese punto por el acuerdo alcanzado entre la empresa y sus representantes legales.

Lo primero que deberemos destacar a estos efectos, es que el legislador ya ha dispuesto las reglas de atribución de legitimación activa para la impugnación del acuerdo en la forma en que hemos visto en el art. 124 LRJS , y esta es la vía legal adecuada para combatirlo.

Y lo segundo, que no estamos ante el caso de decisiones unilaterales de la empresa que no hubieren sido impugnadas por los sujetos colectivos legitimados a tal efecto, sino ante *situaciones en las que la medida ha sido acordada de mutuo acuerdo por los representantes de los trabajadores legitimados para ello y no ha sido combatida por quienes disponían igualmente de la acción colectiva para poder hacerlo.*

Es decir, frente a un pacto que es fruto de la negociación colectiva y que por este motivo dispone de todas las prerrogativas y del especial nivel de protección que merecen todos los acuerdos resultantes del derecho a la negociación colectiva, con las limitadas posibilidades legales de las que disponen los trabajadores para poder impugnar a título individual un negocio jurídico de esa naturaleza.

Sin tener que razonar sobre las reglas que rigen la impugnación del convenio colectivo que es el prototipo de la negociación colectiva, la mejor prueba de ellos es precisamente lo que así ocurre en los supuestos de los arts. 41 , 47 y 82 ET - que por su similitud son perfectamente equiparables a los acuerdos en materia de despido colectivo-, en todos los cuales se niega el derecho a impugnar individualmente la concurrencia de las causas justificativas de las medidas empresariales que son pactadas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El efecto vinculante de todo acuerdo que es fruto de la negociación colectiva encuentra su límite en la imposibilidad de afectar a derechos indisponibles de los trabajadores y, obviamente, en la eventualidad de que se hubiere concertado con elusión de normas legales de derecho necesario que regulen la materia que dichos acuerdos abarcan.

En lo que al despido colectivo se refiere, ninguna duda cabe que la aceptación de la concurrencia de las causas legales que lo justifican en el acuerdo alcanzado en el periodo de consulta - que constituye justamente su finalidad-, entra dentro del marco que corresponde a la negociación colectiva y no supone invadir el ámbito de derechos individuales indisponibles del trabajador.

Frente a la posibilidad de que esos acuerdos pudieran haberse adoptado en trasgresión de las normas legales que regulan el despido colectivo, y encubran actuaciones fraudulentas en perjuicio de los trabajadores, queda abierta la posibilidad de su impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, en los mismos términos previstos para las demás situaciones de crisis empresarial conforme a lo que ya hemos apuntado.

Por el contrario, cuando no hay ninguna tacha formal del acuerdo, ni tan siquiera se alega su carácter fraudulento por

la concurrencia de vicios que pudieren determinar su nulidad, se estaría negando la eficacia de lo pactado como resultado de la negociación colectiva y convirtiendo en papel mojado el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, si se admite que en cada uno de los pleitos individuales pudiere revisarse la concurrencia de las causas justificativas del despido que fueron aceptadas por la representación sindical, lo que es tanto como desincentivar la consecución de tales acuerdos que constituye el objeto esencial del periodo de consultas, que "deberá versar, 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, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad", convirtiendo de esta forma en inútiles los esfuerzos de una y otra parte por conseguir cumplir con su finalidad, que no es otra que la de "negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo" (art. 51.2 ET).

5º) A todos estos argumentos cabe añadir una consideración final que no puede en modo alguno desdeñarse.

Va contra el más elemental sentido común que se admita la posibilidad de cuestionar en pleitos individuales la concurrencia y justificación de las causas del despido colectivo que fueron aceptadas por la representación de los trabajadores, y que no han sido luego cuestionadas colectivamente ni por la autoridad laboral, ni por ningún otro de los sujetos legitimados para instar el procedimiento colectivo del art. 124 LRJS .

Basta simplemente con imaginar la enorme inseguridad jurídica y la distorsión que podría generar la existencia de los innumerables procesos individuales, en los que se estuviere discutiendo la concurrencia de la causa de un mismo despido colectivo de una misma empresa, que, además, acabó con acuerdo.

No solo por lo que pudiere suponer en el incremento de la litigiosidad con el efecto de agravar la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social - que es uno de los objetivos a evitar con esta reforma legal conforme expresamente se dice en la exposición de motivos de la Ley 3/2012 , de 6 de julio-, sino también en la ausencia de la respuesta homogénea perseguida por el legislador y en la vulneración de los principios de igualdad de trato y seguridad jurídica que pudiere generarse con el dictado de sentencias contradictorias de muy difícil unificación.

Idea de principios sobre la que esta Sala IV ya ha tenido ocasión de razonar en supuestos en los que estaban en cuestión los límites sobre lo que puede o no ser objeto de un proceso individual o colectivo de despido, pues como recuerda la STS, Pleno, 25-3-2015, rec. 295/2014 , citando la de 23-9-2014, rec. 231/2013

: "La finalidad que el legislador persigue, mediante esta compleja regulación procesal, es la de evitar las divergencias de resoluciones judiciales que podrían producirse de haberse establecido la posibilidad de proceder al enjuiciamiento directo, en las impugnaciones de los despidos individuales efectuados en el seno del despido colectivo, de todas las cuestiones jurídicas potencialmente implicadas en una decisión de despido colectivo", poniendo con ello de manifiesto la inseguridad jurídica a la que pueden conducir una multiplicidad de pronunciamientos en pleitos individuales sobre la misma cuestión jurídica que afecta por igual y de manera común a un mismo despido colectivo.

Hasta podemos decir que con *la admisión de la posibilidad de discutir una y otra vez la misma cuestión en múltiples litigios individuales, cuando la empresa carece de la facultad de ejercitar la acción colectiva para unificar esa situación, se pudiere estar incurriendo en infracción del derecho a la tutela judicial efectiva de la empresa que se viere compelida a afrontar una multiplicidad de procesos con la misma causa, a litigar en todos y cada uno de ellos, y obligada a aportar una y otra vez la misma prueba* para acreditar en cada ocasión la concurrencia de unas causas legales para justificar el despido colectivo pese a que ya fueron aceptadas y asumidas por la representación de los trabajadores a la firma del acuerdo, debiendo soportar finalmente decisiones judiciales sobre un mismo objeto que pueden ser absolutamente contradictorias y de muy difícil unificación.

OCTAVO. 1.- No podemos dejar de aludir al hecho de que esta misma Sala IV ha dictado varias sentencias en recursos de casación unificadoras relativos a procesos de impugnación individual de despidos colectivos tramitados al amparo del art. 124. º3 LRJS , en las que hemos entrado a analizar la concurrencia de las causas del despido colectivo acordado con la representación de los trabajadores que no fue impugnado colectivamente.

Nos referimos a las SSTS 10-5-2016 (dos), rcuds. 3541/2014 y 3540/2014 ; 19-5-2016 , rcud. 3971/2015 ; y 1-6-2016 , rcud. 3111/2014 , recaídas todas ellas en relación con el mismo

despido colectivo de la empresa pública Agencia de Innovación, Financiación e internacionalización empresarial de Castilla-León, en las que hemos confirmado la doctrina que llevó a desestimar las demandas de despido con base al valor reforzado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

En ninguna de tales sentencias se planteaba la cuestión de si los trabajadores podían cuestionar en el proceso de impugnación individual la concurrencia de las causas del despido colectivo finalizado con acuerdo, y esta es la razón por la que no hicimos en aquel momento ningún pronunciamiento al respecto, toda vez que dicha pretensión resultaba ajena al debate suscitado en aquellos recursos de casación, a diferencia de lo que sucede en el presente asunto en el que esa problemática constituye precisamente el específico objeto del recurso.

NOVENO. 1.- En el segundo motivo del recurso de casación no concurre el requisito de contradicción.

En el supuesto enjuiciado en la sentencia referencial, la actora prestaba servicios para la empresa demandada hasta que el 17/2/2012 se le entregó carta de despido con base en el acuerdo alcanzado en el Expediente de Regulación de Empleo instado para la extinción de 21 contratos de trabajo.

Impugnado individualmente el despido por la trabajadora, tanto en la instancia como en suplicación se desestima la demanda.

La trabajadora formula recurso de casación unificadora en el que denuncia que la carta de notificación individual del despido no cumple los requisitos formales exigidos por la ley, al no especificar suficientemente los hechos justificadores del despido.

El debate examinado en nuestra sentencia versaba así sobre cuál debe ser el contenido formalmente mínimo de una carta de despido por circunstancias objetivas, y en concreto si es suficiente la referencia general a la situación económica de la empresa sin adición de posibles datos adjuntos complementando lo anterior.

2. - Como venimos expresando en precedentes resoluciones (ATS 6.04.2017, rcud 1717/2016 , entre otras), en la carta dirigida al trabajador se le comunicaba la extinción de su contrato conforme a lo expuesto en el acta de la reunión final con acuerdo y que los motivos de la decisión eran la difícil y complicada situación empresarial, tanto económica como productiva, lo que obligaba a amortizar su puesto de trabajo como medio de garantizar la viabilidad futura de la empresa, tal y como se indica en la documentación correspondiente al ERE presentado.

Para la sentencia de contraste la carta no se ajustaba a lo dispuesto en el art. 53.1 a) ET porque se limitaba a remitirse al contenido del acuerdo, el cual recogía unas afirmaciones abstractas y genéricas que servirían para cualquier despido económico o productivo.

La Sala argumentaba que la comunicación escrita se limitaba a remitirse al contenido del acuerdo (que ni transcribía ni acompañaba) alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores, en el que se afirmaba en abstracto que se había llegado a la conclusión del acuerdo, concluyéndose, sin acompañar documentación alguna, que los motivos residían en que la Empresa se encontraba en una situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva, pasando la desempeñar el resto de trabajadores de la empresa las funciones de la persona despedida.

La referencial consideró tales afirmaciones genéricas a todas luces porque servirían para cualquier despido económico o productivo pues ni siquiera se hacía una mínima referencia a los datos fácticos que constituían el supuesto de hecho de la definición, conforme al art. 51.1.II y III ET , de las causas económicas, o productivas invocadas. La Sala tampoco consideró como circunstancias integradoras de la carta de despido las que figuran en los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, referidos a las reducciones de plantilla experimentadas por las sociedades codemandadas ni las relativas a los datos económicos de las mismas.

3.- Sin embargo, en el supuesto objeto del actual recurso, consta acreditada la entrega de comunicación a cada uno de los actores de la extinción de sus contratos "por causas productivas y organizativas que dieron lugar al proceso de despido colectivo que ha tenido lugar en este Ayuntamiento", entendiéndose la resolución recurrida que la carta de despido cumple con la formalidad relativa a la exigencia de reflejar en las comunicaciones individuales a los trabajadores la "causa" motivadora del despido, y ello conforme a la doctrina unificada que relaciona.

En dichas cartas se expone que la "extinción de su contrato responde a las condiciones del Acuerdo alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores el 16 de mayo de 2013 dentro del marco del despido colectivo presentado por el Ayuntamiento ante la Dirección General de Empleo el 17 de mayo de 2013". E igualmente que se adjunta copia

del citado Acuerdo para su conocimiento.

Esas circunstancias, como informa el Ministerio Fiscal y se infiere de las consideraciones trascritas, son todas ellas inéditas en la de contraste, lo que determina la carencia del requisito de contradicción establecido en el art. 219 de la LRJS .

4.- Recordemos al efecto que dicho precepto señala para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, la necesidad de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (SSTS de 26 de septiembre de 2017, rcud 2030/2015 , y 1 de marzo de 2018, rcud 1881/2016 , entre otras).

5.- Por las precedentes consideraciones se debe desestimar el motivo del recurso examinado en este punto, por cuanto la existencia de causa que, en su momento, debió provocar la inadmisión del recurso, una vez que se llega a la fase de sentencia queda transformada en causa de desestimación (SSTS. 05/04/17 -rcud 1932/16 -; 25/04/17 -rcud 3190/15-; y 26/04/17 -rcud 1995/15 -).

DÉCIMO. Conforme a todo lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, debemos desestimar íntegramente el recurso para confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a María Luisa , D. Jesús Luis , D. Juan Manuel y D.^a Eva María , contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 902/2015 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 31 de marzo de 2015 , recaída en autos núm. 1023/2013, seguidos por D.^a María Luisa , D.^a Ángela , D.^a Ascension , D.^a Beatriz , D.^a Carlota , D. Jesús Luis , D. Juan Manuel , D.^a Crescencia , D. Carlos , D. Cristobal y D.^a Eva María contra el Excmo. Ayuntamiento de Ciempozuelos; siendo partes interesadas los miembros del Comité de Empresa firmantes del Acuerdo: D. Florentino , D. Fulgencio , D.^a Lourdes , D. Gines , D. Jon , D. Julián , D. Justino y D. Leon . Confirmamos en sus términos la sentencia recurrida y declaramos su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego

D. Maria Luz Garcia Paredes

VOTO PARTICULAR A LA SENTENCIA DEL PLENO DE LA SALA DE 20 DE JUNIO DE 2018 (RCUD. 2250/2016), FORMULADO CONJUNTAMENTE POR D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, D Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana, D^a Rosa Maria Viroles Piñol, D. Antonio V. Sempere Navarro Y D. Angel Blasco Pellicer.

De conformidad con lo establecido en los artículos 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y preceptos concordantes, formulamos Voto Particular a la sentencia dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 2250/2016 con la finalidad de explicitar la tesis que sostuvimos en la deliberación.

El presente Voto Particular no solo acepta los Antecedentes que alberga la sentencia del Pleno sino que aspira a exponer con la máxima brevedad las razones de la discrepancia, sin necesidad de ahondar en ellas, ni de objetar los diversos argumentos en que aquélla basa su razonada posición.

Queremos manifestar el mayor respeto y consideración a la opinión mayoritaria que se refleja en los Fundamentos jurídicos y el Fallo de la sentencia; buena parte de sus consideraciones son compartidas. Sin embargo, deseamos mostrar nuestra discrepancia y nuestro convencimiento de que debió haberse dictado una sentencia de signo diferente por cuanto respecta al concreto tema de si es posible cuestionar, en un proceso individual, la concurrencia de las causas cuando el despido colectivo ha sido pactado y no existe sentencia que despliegue sus efectos de cosa juzgada.

Para sustentar esta posición, exponemos acto seguido nuestros

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Alcance de nuestra discrepancia.

Como bien expresa el Fundamento de Derecho Primero de la sentencia, son dos las cuestiones abordadas en este recurso, ambas relacionadas con el ámbito de la impugnación individual de un despido enmarcado en el de carácter colectivo que se lleva a cabo por la empresa.

La primera refiere al alcance que debe atribuirse al pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores en orden a la acreditación de la causa justificativa de la decisión empresarial. Nos encontramos en un supuesto de despido colectivo cuyo periodo de consultas ha finalizado con acuerdo y que, por las razones que fuere, no ha sido impugnado por los sujetos legitimados para ello conforme permite el art. 124.1 y 3 LRJS .

La segunda versa sobre si debe declararse la improcedencia del despido por incumplimiento de los requisitos formales derivados de la falta de concreción de sus causas motivadoras en la carta de notificación individual.

Nuestra discrepancia se refiere, exclusivamente a la primera de las cuestiones. La sentencia de que disentimos considera que en estos casos (insistamos: procedimiento de despido colectivo finalizado con acuerdo, ausencia de impugnación colectiva de éste) no cabe que el proceso individual sirva para discutir la concurrencia de la causa.

SEGUNDO.- Un supuesto de imposible revisión judicial no previsto legalmente.

El efecto primero y principal de la doctrina que cuestionamos consiste en limitar el objeto del proceso de impugnación de despido individual en la medida en que, en el tal proceso, no podrá discutirse la causa alegada por el empresario para proceder al despido colectivo. Tal limitación del objeto litigioso, restringiendo las posibilidades de impugnación del trabajador, carece de previsión expresa.

Somos conscientes de que no todo acto debe ser revisable ante los órganos judiciales. Pero cuando se trata de un conflicto jurídico resulta extraño al Estado de Derecho (art. 1.1 CE) que los acuerdos, decisiones o conductas queden sin posibilidad de traslación ante un órgano jurisdiccional. Puesto que el legislador (art. 51.1 ET) ha descrito los hechos legitimadores del despido por causas económicas o similares resulta disfuncional que se impida el examen de la interpretación que hayan asumido quienes han pactado sobre el tema.

Recordemos, además, que la propia legitimación constitucional de esta figura pasa por la existencia de un "*control efectivo*" sobre la decisión empresarial (STC 8/2015 de 22 enero), precisamente a cargo del órgano judicial competente.

El resultado a que aboca la sentencia del Pleno (impedir la revisión judicial de la concurrencia de la causa del despido) podría comportar una limitación al derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), incompatible con un recto entendimiento de la misma.

TERCERO.- Surgimiento de una atípica "cosa juzgada".

Cuando ha existido un despido colectivo (con o sin acuerdo) y el mismo es impugnado judicialmente surge una sentencia que posee el mismo ámbito aplicativo que la decisión extintiva recurrida. El artículo 124.13 LRJS dispone que tendrá 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" del colectivo.

La LRJS , en coherencia con lo anterior, cuando no se ha producido esa impugnación colectiva del despido omite la restricción del objeto que posean las impugnaciones individuales, establece algunas especialidades y remite a las reglas sobre impugnación del despido individual donde, por descontado, no aparece la imposibilidad de revisar si concurre la causa invocada para extinguir el contrato de trabajo. Esa construcción normativa, sin perjuicio de algunos desajustes, resulta lógica y respetuosa con el derecho a la tutela judicial tanto de las personas afectadas por el despido como de sus representantes y del empleador.

Nos cuesta asumir la interpretación de la mayoría de la Sala porque, de hecho, acaba suponiendo que el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas posea el mismo valor que la sentencia judicial. Si bien se piensa, el resultado práctico es que el acuerdo en las consultas acaba teniendo un valor similar al de cosa juzgada puesto que se impide cuestionar la concurrencia de la causa habilitante en el pleito individual.

CUARTO.- Un producto de la negociación colectiva sin posible control judicial.

Carece de sentido que ahora enfatizamos la relevancia que posee la negociación durante el periodo de consultas y la exigencia de buena fe durante la misma. En numerosas ocasiones hemos tenido que precisar su alcance y examinar lo acontecido desde ese prisma. El periodo de consultas, al cabo no es sino una manifestación típica y tipificada de la negociación (entendida como derecho y como deber). El pacto con que, deseablemente, puede finalizar, por tanto, es un verdadero acuerdo colectivo que posee regulación específica dada su singularidad.

Se nos escapan las razones por las que un convenio colectivo (que posee eficacia normativa y general, conforme a los arts. 3 , 83 y concordantes ET) puede ser tanto impugnado frontalmente (a través de la modalidad procesal regulada en los artículos 163 y concordantes LRJS) cuanto cuestionado en los eventuales litigios individuales donde deba aplicarse (puesto que la jerarquía normativa no solo lo permite sino que lo exige) y esta singular modalidad de acuerdo colectivo resulte inmune al cuestionamiento individual.

QUINTO.- La singularidad del despido colectivo frente al resto de medidas de reestructuración laboral.

En los otros supuestos de reorganización productiva de carácter colectivo que incluyen en su procedimiento la tramitación de un período de consultas, el legislador ha decidido otorgar al pacto alcanzado un valor especial de suerte que cuando el período de consultas termine con acuerdo "se presumirá que concurren las causas justificativas (artículos 40 , 41 , 47 y 82.3 ET). Se trata de una presunción *iuris tantum* que puede ser destruida mediante prueba en contrario y que va acompañada de la previsión de que el acuerdo "solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo". Tales previsiones no están recogidas por el legislador en el artículo 51 ET . No se puede decir, a nuestro juicio, que -en un tema tan trascendental- se trata de un olvido del legislador; al contrario, su ausencia en los despidos colectivos se conecta con una posición deliberada del legislador que siempre consideró la importancia del control causal por parte de los órganos judiciales para lo que posibilitó amplias posibilidades de impugnación colectiva del acuerdo y, además, la denominada acción de jactancia (artículo 124. 3 LRJS).

Creemos que la sentencia de que discrepamos lleva más allá de lo querido por el legislador cuando en los procesos de reorganización productiva ha establecido la presunción de concurrencia de las causas en los supuestos de finalización del período de consultas con acuerdo. Porque la doctrina ahora acuñada no se limita a establecer una presunción similar a la legal, sino que impide que cualquier persona afectada por el despido pueda, en su demanda individual, cuestionar la concurrencia de la causa. Da la impresión de que acaba surgiendo una especie de presunción *iuris et de iure* respecto de la existencia de causa cuando el período de consultas termina con acuerdo. Figura que no ha sido prevista por el legislador ni es dable inferir del propio silencio del legislador sobre la cuestión.

Por otro lado, la bondad de la doctrina en cuestión no debiera, a nuestro entender, apoyarse en la referida construcción normativa del ET sobre presunción de existencia de la causa. Porque los bienes en juego son diversos cuando se introducen novaciones modificativas y cuando se introducen modificaciones extintivas. El derecho al trabajo (art. 35.1 CE) no puede quedar infraprotegido y eso podría suceder si no se permite la revisión judicial de la causa alegada para afectarlo de manera tan severa como lo hace su terminación basada en circunstancias económicas, por más que sean legítimas y que no existan derechos ilimitados.

No se trata de cuestionar la muy razonable construcción de nuestra jurisprudencia sobre el valor reforzado que posee el acuerdo alcanzado en el procedimiento de negociación del despido colectivo, sino de coherencia con otros

valores y derechos. Una cosa es la carga probatoria sobre vacuidad de la causa extintiva y otra la inadmisión de todo medio probatorio tendente a cuestionar el pacto sobre su robustez.

SEXTO.- La tutela judicial efectiva y la economía procesal.

En la sentencia mayoritaria late una gran preocupación que conecta con la necesidad de arbitrar un correcto funcionamiento de la administración de justicia evitando soluciones complejas y divergentes. Porque no parece razonable que, en los despidos de gran afectación, la empresa tenga que repetir múltiples juicios por toda la geografía española y, tampoco, que pueda existir una notable dispersión de fallos que únicamente podrían converger en esta sede unificadora, probablemente, mucho tiempo después. Compartimos plenamente esa inquietud y la insatisfacción con algunos aspectos del modelo normativo que debemos aplicar.

Sin embargo, la defensa de la tutela judicial del empleador no puede conducir a la negación de similar derecho a quien ha venido trabajando bajo su dependencia. Para conjurar el peligro reseñado (reiteración de la prueba en múltiples procesos, valoraciones eventualmente contradictorias respecto de un mis o despido colectivo, etc.) existen soluciones menos traumáticas y menos arriesgadas que la asumida por nuestra sentencia. En este sentido apuntemos un par: a) reconsiderar la doctrina limitativa de la "acción de jactancia" por parte de la empresa; b) conferir al acuerdo alcanzado en el periodo de consultas el valor reforzado a que aluden diversas sentencias de esta Sala, obligando a quien sostuviera la inexistencia de la causa o su insuficiencia para acreditar la razonabilidad de los despidos, soportase la carga de probar los fundamentos de su pretensión, lo que equivale a permitirlo; c) activar la virtualidad procesal de las previas sentencias sobre el tema.

SÉPTIMO.- La lógica interna de la LRJS aconseja otra solución.

Dispone el artículo 124.13.a) LRJS que cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento de igual alcance, el trabajador individual podrá hacerlo de acuerdo con las reglas que seguidamente enumera. Entre ellas, se dice que puede ser considerado nulo el despido "cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores".

Se trata de una clara comprobación de que las cuestiones de dimensión colectiva o general también pueden cuestionarse en el proceso individual si previamente no ha habido control judicial. Todos los inconvenientes que la sentencia de que discrepamos detecta en la posibilidad de revisar en procesos individuales una causa colectiva, a nuestro juicio, se hallan presentes en estas aperturas de la Ley. Y si el legislador ha optado por arrostrar sus consecuencias en casos de nulidad, creemos que lo mismo debía hacer el intérprete cuando se trata de aspectos que desembocan en el carácter improcedente del despido.

OCTAVO.- Una referencia al despido concursal.

La regulación del despido colectivo, contenida en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC) no debiera utilizarse como criterio interpretativo favorable a la doctrina de que discrepamos, por numerosas razones:

1ª) La LC anterior a la regulación del despido colectivo introducida en 2012 (RDL 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio).

2ª) Cuando se promulga la LC el despido colectivo aparecía regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (y en el RD 43/1996, de 19 de enero) bajo el sistema de autorización administrativa tras la tramitación de un procedimiento de regulación de empleo, en el que se incrustaba un período de consultas que podía acabar con o sin acuerdo. Si había acuerdo, la autoridad laboral debía de dictar resolución, en el plazo de quince días naturales, autorizando la extinción de las relaciones laborales, entendiéndose autorizada la medida si no hubiese recaído resolución expresa en dicho plazo. En el supuesto de que el periodo de consultas concluyese sin acuerdo, la autoridad laboral tenía que dictar resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

3ª) La comparación entre los dos bloques normativos coetáneos (LC y ET de 2003) revela grandes similitudes y alguna diferencia. Así, mientras en la regulación contenida en la LC el que, a la postre, adopta la decisión de despedir es el juez del concurso, en el despido colectivo regulado en el artículo 51 ET, si no había acuerdo, la autoridad laboral autorizaba o no los despidos propuestos por el empresario, pero era éste el que, al amparo de la

autorización concedida, decidía o no despedir.

4ª) La regulación contenida en el artículo 64 LC no ha seguido las transformaciones experimentadas por el ET (eliminación de la autorización administrativa, posibilidad de despido sin acuerdo).

5ª) En el despido colectivo que se efectúa en una empresa en situación de concurso, por mor de lo dispuesto en el artículo 64.7 LC , es el juez el que, mediante auto acepta el acuerdo al que han llegado los representantes de los trabajadores y la administración concursal, salvo que en la conclusión del mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En definitiva, antes de aceptar el acuerdo el juez del concurso examina si el mismo adolece de alguno de los vicios anteriormente señalados.

En el despido colectivo, a tenor de lo establecido en el artículo 51.2 y 4 ET , una vez alcanzado un acuerdo, se comunica a la autoridad laboral pero no está supeditado a que ésta lo asuma o no. En principio el acuerdo despliega todos sus efectos y el empresario podrá notificar individualmente el despido a los trabajadores afectados.

6ª) Tan diferente regulación del despido colectivo, atendiendo a que la empresa se encuentre o no en situación de concurso, no puede achacarse a un olvido del legislador, ni mucho menos a que el legislador quiera un régimen uniforme de todas las situaciones colectivas -modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, traslados colectivos, despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada- ya que siendo la regulación actual del artículo 51 ET posterior a la del artículo 64 LC , bien pudo seguir el tratamiento dispensado por esta última al despido colectivo, que aparece regulado de forma idéntica a las restantes situaciones colectivas hasta el punto de que el artículo 64 LC fija un único procedimiento común a todas ellas. Las diferencias entre la regulación del despido colectivo en la LC -artículo 64 - y la contenida en el ET -artículo 51 - impiden que la primera pueda resultar indicativa de la voluntad del legislador de dar un tratamiento uniforme a todas las situaciones colectivas.

Conclusión.

Por todas estas razones, consideramos que se imponía una solución diversa a la mayoritariamente adoptada por la Sala. Nuestra posición, entendiendo que sí cabe examinar la existencia de causa aunque el despido colectivo haya finalizado con acuerdo, conduce a estimar el recurso, casar la sentencia recurrida y devolver las actuaciones al TSJ de procedencia para que se pronuncie sobre esta cuestión a la vista del recurso de suplicación entablado en su día.

Madrid, 2 de julio de 2018