

Despido colectivo. El caso del sindicato que acciona en contra de los intereses del personal afectado.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

Resumen: *El artículo analiza la sentencia dictada por la SAN-SOC el 15 de octubre, núm. 140/2025, que desestima la demanda interpuesta por un sindicato contra la parte empresarial y otros sindicatos que pactaron con la empresa el despido colectivo. Son cuestiones de indudable interés que se debaten en el caso litigioso los argumentos de la parte demandante sobre los posibles supuestos de discriminación que se habían dado a su parecer en la decisión empresarial hacia determinados colectivos, así como también, y no solo desde una perspectiva estrictamente jurídica, los argumentos para defender su actuación aun cuando fuera en contra, como así fue expresamente reconocido por aquella, de los intereses del personal afectado por el despido colectivo.*

Palabras clave: *Sentencia. Sindicato. Legitimación. Discriminación. Despido colectivo.*

Abstract: *The article analyses the ruling handed down by the SAN-SOC on 15 October, No. 140/2025, which dismisses the lawsuit filed by a trade union against the employer and other trade unions that agreed with the company on collective redundancies. The arguments of the plaintiff regarding the possible cases of discrimination that, in its opinion, had occurred in the company's decision towards certain groups are undoubtedly matters of interest in the case, as are the arguments to defend its actions, even when they were contrary to the interests of the staff affected by the collective dismissal, as expressly recognised by the plaintiff, and not only from a strictly legal perspective.*

Keywords: *Judgment. Trade union. Standing. Discrimination. Collective dismissal.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00699

I. Introducción

Es objeto de comentario en este artículo la sentencia dictada por la SAN-SOC el 15 de octubre, núm. 140/2025.

Ya adelanto que la resolución judicial desestima la demanda interpuesta por el sindicato Fuerza Independiente Sindical de Trabajadores (FIST) contra la empresa Concentrix Spain Business processing outsourcing, y los sindicatos UGT, CCOO, FETICO, y USO.

El interés de la sentencia es doble a mi parecer: de una parte, en el terreno estrictamente jurídico, los argumentos de la parte demandante sobre los posibles

supuestos de discriminación que se han dado en la decisión empresarial hacia determinados colectivos; de otra, en un terreno que vamos a denominar más social, los argumentos para defender su actuación aun cuando fuera en contra, como así fue expresamente reconocido por aquella, de los intereses del personal afectado por el despido colectivo.

Para situar más exactamente el segundo interés del caso, me permito reproducir como se define la parte demandante en su página web^[1].

«Fuerza independiente y sindical de trabajador@s es un sindicato de corte anarcosindicalista, de ámbito estatal, que nace con la intención de servir de plataforma para la defensa y reivindicación de los intereses de todos l@s trabajador@s.

FIST nace en el seno de la sección sindical de un sindicato de corte vertical, por parte de la mayoría de sus miembros, que hastiados y asqueados con ese modelo sindical, deciden crear un sindicato de trabajador@s para trabajador@s, asambleario, democrático y combativo, alejándose del sindicalismo amarillo, tan característico y común dentro del territorio español».

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional (Sala de lo Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 140/2025, de 15 de octubre.

Tipo y número recurso: Demanda de conflicto colectivo núm. 238/2025

ECLI:ES:AN:2025:4385

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Conozcamos los términos del litigio, desde sus orígenes en sede empresarial, a partir de los hechos probados en la sentencia.

Se trata de una empresa que informa el 20 de mayo de 2025 a los comités de empresa de los centros de trabajo de Barcelona, Málaga y Valencia, de la intención de iniciar un proceso de despido colectivo, con afectación a 122 trabajadores y trabajadoras, con fundamentos, al amparo del art. 51.1 de la LET, en causas productivas y organizativas, que se concretan, según las distintas empresas a las que presta sus servicios, en pérdida de una contrata, y en la reducción del servicio en otras.

La constitución de la comisión negociadora se formalizó el día 28, con representación de las cuatro secciones sindicales presentes en la empresa, con 6 miembros de FETICO, 2 de FIST, 2 de UGT, y 1 de CCOO. En el hecho probado cuarto conocemos la documentación entregada por la empresa junto con la comunicación del inicio del período de consultas, y los criterios de selección del personal afectado en razón de la actividad prestada para diversas empresas.

En el hecho probado quinto se proporciona detallada información de las reuniones de la comisión negociadora y por tanto de las diferentes posiciones de las representaciones de la parte trabajadora hasta llegar a un acuerdo. Se reproducen las manifestaciones efectuadas por los miembros de la sección sindical de FIST las efectuadas en la cuarta sesión (12 de junio), de las que permito reproducir el primer párrafo:

«FIST denuncia que los demás sindicatos, parecen dispuestos a llegar a la firma de cualquier acuerdo, sin importarles lo más mínimo los aspectos formales y materiales de este despido colectivo. Parece que mientras puedan colocarse la medalla de haber conseguido los 33 días por año de indemnización y que las salidas sean voluntarias, todo lo demás se da por bueno o se mira hacia otro lado. FIST recuerda que fue la empresa la que de entrada ya ofrece los 33 días por año y desde entonces ningún sindicato, aparte de FIST, ha puesto en tela de juicio las causas del ERE y los aspectos formales del mismo. FIST no comparte esa postura ni va a asumir ese silencio cómplice. Piden subir las indemnizaciones a los voluntarios mínimo y máximo».

La comisión negociadora, con el voto en contra de los representantes de FIST, alcanzó un acuerdo el 20 de junio, con el voto a favor del 84.22 % de la representación laboral y con el 15,78 % en contra, cuyo extenso contenido se reproduce en el citado hecho probado, considerando como colectivos protegidos, a los que se abonaría una indemnización superior que al resto del personal si se acogieran voluntariamente a la extinción de sus contratos, a:

«Permiso de nacimiento de hijo a cargo. Familias Monoparentales previa acreditación documental de la aceptación del estatus de familia monoparental. Personas de una misma unidad familiar: en este caso, solo se podrá afectar a una persona. Se considerará protegida la persona trabajadora con mayor antigüedad, excepto que los interesados indiquen lo contrario. Cuidado de menor afectado por enfermedad grave. Personas con certificado de discapacidad comunicado a la empresa antes del 24 de junio de 2025. Permiso de lactancia. Víctimas de violencia de género. Reducción de jornada por guarda legal. Embarazadas».

En el hecho probado sexto conocemos muy extensamente cuál es la actividad de la empresa demandada, que en 2003 dispuso de una plantilla media de 4.193 trabajadores y trabajadoras, así como las decisiones de diversas empresas para las que aquella presta sus servicios y que implicaban reducción del personal adscrito a estos.

IV. Posición de las partes

Contra la decisión empresarial se interpuso demanda por FIST el 18 de julio, fijándose la fecha de celebración de los actos de conciliación y juicio el 7 de octubre, no alcanzándose acuerdo en el primero.

En el antecedente de hecho segundo conocemos las pretensiones de la parte demandante, ratificadas en el acto de juicio, siendo las de declaración de la nulidad del despido acordado en el período de consultas en la comisión negociadoras, así como la reposición de todo el personal afectado por aquel «en sus condiciones laborales previas al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión».

¿Argumentos para sostener tales pretensiones? En primer lugar (véase antecedente de hecho tercero) la inexistencia de las razones productivas y organizativas alegadas por la empresa, y en segundo término, de manera más concreta, la discriminación operada con tal decisión hacia algunos colectivos: «se considera que el acuerdo con el que finalizó el periodo de consultas todas las extinciones voluntarias con 33 días por año como regla general y 35 días es nulo por fundarse en criterios discriminatorios cuales son la prohibición a afectar por el ERTE a mayores de 55 años. Se añade que se incentiva a que salgan colectivos especialmente vulnerables a los que se ofrece una indemnización mayor».

Por parte empresarial, se alegó primeramente una excepción procesal formal, la falta de legitimación *ad causam*, dado que a su parecer la parte demandante no actuaba «en beneficio de los trabajadores». Respecto a la cuestión sustantiva o de fondo debatida, sostuvo la plena conformidad a derecho de la decisión adoptada, y la inexistencia de discriminación y fraude. En los mismos términos se manifestaron los sindicatos codemandados, así como también el Ministerio Fiscal.

V. Normativa aplicable al caso

Estamos en presencia de un despido colectivo, por lo que es de aplicación el art. 51 de la LET y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Igualmente, en cuanto que será objeto de debate la legitimación del sindicato demandante, son de obligada mención los arts. 17.2 de la LRJS y 11bis, 1 de la LEC, si bien respecto al segundo cabe decir que no consta si algunas de las personas afectadas por el despido estaban afiliadas al sindicato demandante, y tampoco consta que dieran su autorización para accionar en vía judicial, por lo que no puede ser de aplicación.

VI. Doctrina básica

Al entrar en la resolución del litigio conocemos con mayor detalle aquello que he dado en llamar con anterioridad el interés social de la sentencia. En efecto, la alegación procesal formal de la empresa respecto a la falta de legitimación *ad causam* se basó en que la parte demandante había reconocido en su demanda que actuaba en contra de los intereses de los trabajadores, en cuanto que «... todos los afectados por el despido colectivo impugnado se han adscrito al mismo con carácter voluntario estimando beneficiosas las condiciones ofrecidas por la demandada, lo que de prosperar su pretensión se perjudicarían los derechos de los mismos».

En primer lugar, en defensa de su tesis desestimatoria de la citada excepción procesal formal, la SAN-SOC acude a las STS-SOC de 22 de mayo de 2024 (rec.159/2022), y de 11 de junio de 2024 (rec.14/2022)

Si nos atenemos a aquello que he expuesto con anterioridad sobre cómo se define el sindicato, y el art. 3 de sus Estatutos («El ámbito funcional de esta organización sindical será el de representar y defender los derechos e intereses de todos los trabajadores manuales o intelectuales, en activo o en desempleo y jubilados, así como los trabajadores autónomos que no tengan asalariados a su cargo. Su ámbito territorial de actuación es el correspondiente al territorio del estado español»), parece que la «defensa de la clase trabajadora» pueda legitimar la actuación de la parte demandante, aun cuando perjudique a quienes han sido despedidos, que se han acogido voluntariamente al ERE, y también a quienes han quedado protegidos en el acuerdo, por considerar que esa protección es discriminatoria (me pregunto a quién discrimina, y no alcanzo a responder).

Esta es en efecto la tesis de la sentencia, ya que cree, y así lo expone al desestimar la excepción alegada, que, acertadamente o no, el sindicato demandante pretende con su actuación, así lo sostiene este, «erradicar unas prácticas de empresa a su juicio ilícitas, y, por lo tanto, defender el interés abstracto de la clase trabajadora en general». Que ejerza su derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) en su vertiente de actividad sindical (art. 2.2 d de la LOLS) con mayor o menor acierto es algo que le corresponde decidir al propio sindicato y no a la empresa o a los otros sindicatos codemandados, siendo pues el parecer de la Sala que deberá ser FIST «... el que pondere las consecuencias de la misma y hasta qué punto es conveniente la defensa de un interés colectivo en abstracto cuando la defensa del mismo pueda lesionar intereses concretos de trabajadores determinados».

En segundo término, y una vez desestimada la excepción procesal formal, la Sala procede a dar respuesta a las alegaciones de la parte demandante, conociendo en primer lugar de la citada discriminación a las y los mayores de 55 años, «ya que se impide la adscripción» (al ERE).

Para dar respuesta, desestimatoria, a la tesis de la parte demandante, la Sala acude primeramente a la jurisprudencia del TS, en concreto a la sentencia de 24 de enero de 2023 (rec. 2785/2021), que sigue fielmente a la del TC núm. 66/2015 de 13 de abril, de la que efectúa una amplia transcripción, con amplias menciones en la

misma a la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en particular su art. 2, que incluye la prohibición por razón de edad, si bien en el apartado 2, y siguiendo la normativa comunitaria, permite aplicar excepciones si son objetivas y están debidamente justificadas.

Para la AN, y coincido con su tesis, la diferencia de trato, a favor de las personas trabajadoras mayores de 55 años, se encuentra justificada. Subraya que en el acuerdo alcanzado en el seno de la comisión negociadora se pretendió la exclusión de aquel colectivo (a salvo, añadido yo ahora a modo de recordatorio, que se adscribieran voluntariamente al ERE) por ser «... especialmente vulnerable ya que existe riesgo de que de verse afectados por el mismo, si quiera voluntariamente, se conviertan en parados de larga duración dada su más dificultosa empleabilidad», que ciertamente, por lo que respecta a su reincorporación al mercado de trabajo es especialmente difícil como lo acreditan los datos estadísticos sobre desempleo de larga duración.

A continuación, responde la Sala a la segunda alegación de discriminación defendida por la parte demandante, más concretamente en esta ocasión de una discriminación indirecta hacia los colectivos protegidos, mezclando diversas tesis para llegar a dicha conclusión, con apoyo en la Ley 15/2022. Para aquella, en el acuerdo alcanzado había «... por un lado una discriminación indirecta proscrita por la ley (por razón de sexo, o enfermedad), así como por asociación vinculada por estos motivos, y por otro, y un abuso de derecho o fraude al hacer inducir a trabajadores a renunciar a sus derechos civiles, cambio de una superior indemnización».

Rechaza de plano la Sala, con muy buen criterio a mi parecer, la existencia de tal discriminación, tras repasar qué implica jurídicamente una discriminación, y argumentando, inspirada sin duda a mi parecer este argumento en la jurisprudencia comunitaria, que el sindicato demandante hubiera debido acreditar, y no lo hizo, «... si quiera indiciariamente que a las medidas extintivas se han acogido un número considerable de las personas que se encuentren en las situaciones protegidas que proporcionalmente resulte mayor al resto de acogidos y nada se acredita al respecto más allá de meras especulaciones», apoyándose en la sentencia del TS de 10 de septiembre de 2024 (rec. 87/2022)

Más adelante, la AN rechaza la alegación de fraude o abuso de derecho, basada por la parte demandante, como ya he expuesto, en «el establecimiento de unas indemnizaciones altas para los colectivos vulnerables se estaría eludiendo el cumplimiento de las normas que tienden a su protección». Más allá de algo más que meramente dudas sobre ese hipotético fraude o abuso de derecho (fijar una indemnización más elevada que al resto del personal afectado, y siempre y cuando quien está incluido en los colectivos protegidos, ¿puede considerarse una discriminación, fraude o un abuso de derecho?), la Sala subraya acertadamente que la diferencia de dos días a su favor en la cuantía de la indemnización a percibir no parece que pueda considerarse en modo alguno un fraude, mucho más «máxime cuando se trata de indemnizaciones topadas en 15.000 euros para los no adscritos a proyectos no afectados por el despido colectivo».

En cuanto al cumplimiento de los requisitos requeridos por el art. 51. 2 de la LET y el art. 2 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, FIST alegaba que no fue entregada por la parte empresarial «información suficiente» durante el período de consultas, lo que debería llevar a declarar la nulidad del acuerdo.

Para desestimar al argumento acude la Sala a la jurisprudencia del TS sobre la información que debe facilitarse en el período de consultas, y también durante su desarrollo, y la necesidad de que la parte que alegue tal incumplimiento deba acreditarlo. Se apoya, entre muchas de las sentencias que se han pronunciado al respecto desde la reforma del art. 51 de la LET operada primero por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, y después por la Ley 3/2021 de 6 de julio, en la dictada por el TS el 15 de febrero de 2021 (195/2021)

La desestimación de la tesis de la parte demandante radica en que, siguiendo la Sala la tesis jurisprudencial del TS, no quedó acreditada la necesidad de la información solicitada, aportando estos tres argumentos, muy sólidos a mi parecer:

«en primer lugar, consideramos que desde el momento en que la totalidad de las extinciones requieren del consenso de los afectados desaparece o al menos se mitiga la necesidad de recolocación en terceras empresas pues existe una garantía tácita de reubicación en la misma empresa;

en segundo lugar, amén de no aportarse indicio alguno que haga al menos sospechar de que la empresa forma grupo laboral patológico con sociedades de su grupo mercantil, que resulta cuando menos sorprendente que esta cuestión se suscite en el presente procedimiento de despido colectivo, cuando las partes en el acto de la vista han reconocido haber desarrollado al menos 10 periodos de consultas referentes a la adopción de medidas de flexibilidad externa e interna desde el año 2.020.

También se aduce que la empresa no aportó plan de recolocación, pero lo cierto es que dicha falta de aportación no impidió que se llegase a un acuerdo, y en todo caso, consta que la empresa a posteriori ha facilitado medidas de recolocación a los trabajadores afectados a través de una empresa».

A continuación, se examina por la Sala el argumento de no existir las causas objetivas alegadas para proceder al ERE, ya que, siempre según el sindicato demandante, «la totalidad de los afectados deberían haberse subrogado en terceras empresas al socaire del art. 20 del Convenio colectivo del Contact center».

Responde la Sala recordando en primer lugar la jurisprudencia del TS sobre que la pérdida de una contrata puede constituir una causa productiva y justificar las extinciones contractuales «si la medida es razonable y proporcionada». Se apoya, entre otras, en la sentencia del TS de 20 de abril de 2022 (rec. 206/2021)

También enfatiza a continuación el valor reforzado del acuerdo alcanzado en el seno de la comisión negociadora, y más cuando el porcentaje a favor es superior al 82 %, con apoyo en la sentencia de 6 de mayo de 2025 (rec. 11/2025)

Para, más adelante, transcribir íntegramente el art. 20 del citado convenio colectivo, para concluir que, siempre partiendo de los datos fácticos disponibles,

«... la empresa ha acreditado en el acto de la vista la concurrencia de la causa productiva y que la misma resulta proporcional sin que ello quede enervado por una eventual obligación de subrogar de terceras expresas máxime: cuando no es que no hayan sido demandadas sino que ni siquiera han sido identificadas, ni se acredita la pervivencia de los servicios contratados, salvo aquellos en los hubo una efectiva subrogación Proyecto de Mango con la empresa DIGITEX-, sin que haya atisbo de que en caso de existir se hayan colmado con las obligaciones documentales que impone la subrogación convencional».

Por último, la Sala responde a la alegación de «Nulidad, subsidiaria declaración de no ajustarse a Derecho el despido por concurrencia de fraude y ejercicio antisocial y abusivo de derecho en la identificación de la causa y en la concertación del acuerdo extintivo con la representación de los trabajadores. Artículos 6.3, 6.4, 7.1 del Código Civil, 122, 124.2.c LRJS. Periodo de consultas viciado por la decisión de cierre patronal que coaccionó negativamente a los trabajadores. (sic)».

El contundente rechazo deriva de que «... ni en el cuerpo de la demanda ni en el acto del juicio se ha dicho cosa alguna referente a cierre patronal alguno, por lo que Sala no puede sino rechazar este motivo de impugnación».

VII. Parte dispositiva

Por todo lo anteriormente expuesto, la SAN-SOC, previa desestimación de la excepción de la falta de legitimación *ad causam* del demandante, desestima la

demanda, absuelve a los demandados y declara ajustada a derecho la decisión extintiva llevada a cabo por la parte empresarial.

VII. Comentario

Respecto a la aceptación de la legitimación del sindicato demandante, y siendo correcta a mi parecer la tesis de la Sala, me pregunto si en realidad la parte demandante estaba ejerciendo su derecho a la actividad sindical cuando una decisión estimatoria de su pretensión afectaría negativamente a todo el personal despedido y a todo aquel que estaba más protegido en el acuerdo alcanzado, en defensa de una hipotética, valga la redundancia, «defensa de la clase trabajadora», que la concreta la demandante en evitar una prácticas «ilícitas» y en el interés «abstracto y en general» de dicha clase.

¿Puede plantearse el ejercicio de la libertad sindical en estos términos? Desde luego, una interpretación amplia de los preceptos constitucional y legal referenciados, de acuerdo a la jurisprudencia del TC, parece avalarla, si bien creo que cuando menos la parte demandante hubiera debido concretar que entendía exactamente por perjuicio a la «clase trabajadora».

Me pregunto, siguiendo todo el hilo anterior de mi exposición, si unas hipotéticas «prácticas ilícitas» en una empresa afectan a ese «interés general» de la clase trabajadora, y desde luego tengo más de una y dos dudas, pero repito que la tesis de la sentencia se ajusta a amplia interpretación constitucional de los preceptos referenciados.

Sobre la aceptación de la diferencia de trato entre personas trabajadoras menores y mayores de 55 años, la Sala aporta un argumento que me suscita más dudas respecto a ser elemento de referencia para avalar su tesis, aun cuando ciertamente, y visto desde la perspectiva empresarial, pudiera ser un punto de apoyo para alcanzar el citado acuerdo. Para la Sala, si la finalidad de todo despido colectivo es «mejorar la viabilidad del proyecto empresarial» (¿es siempre así, me pregunto?), esta podría comprometerse, señala muy matizadamente la Sala, «desde un punto de vista abstracto.... y parcialmente», si se aumentan los costes del despido «al generarse en el empleador la obligatoriedad de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social». Puede aceptarse, insisto como hipótesis de trabajo», un incremento de costes, si bien habría que ponderarlo con el número de mayores de 55 años afectados y su porcentaje sobre el total de persona afectado por el despido colectivo.

Referencias:

1. [^] <https://www.fist.cat/sobre-nosotros/que-es-fist> (consulta: 12 de diciembre)