

El acuerdo en el marco del procedimiento de despido colectivo ya no es suficiente para garantizar la justificación de la causa.

La STC 144/2021 de 12 de julio de 2021 abre la puerta a que los trabajadores puedan cuestionar a través de impugnaciones judiciales individuales la causa justificativa del despido colectivo, aun cuando este último haya finalizado con acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

No han sido pocas las dudas que desde la reforma laboral del año 2012 se han suscitado en lo que concierne al procedimiento de despido colectivo, el cual, como es sabido, sufrió una modificación de calado respecto del procedimiento existente con anterioridad a la reforma legislativa antes señalada. Entre los distintos elementos de duda que fueron suscitándose, cabe resaltar el relativo a la eficacia que el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del proceso de despido colectivo proyectaba respecto de las ulteriores impugnaciones individuales; duda razonable si se tiene en cuenta que el art. 51 ET no prevé, a diferencia de lo que ocurre en los art. 41, 47 y 82 del ET, la presunción de concurrencia de causa cuando el despido colectivo finaliza con acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

Esta cuestión, tras diversos pronunciamientos de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, fue resuelta en Pleno por el Tribunal Supremo en su sentencia nº 669/2018 de 2 de julio de 2018; Rec. Núm 2250/2016.

El Alto Tribunal, tras un extenso razonamiento de la cuestión jurídica invocada, termina concluyendo la imposibilidad de cuestionar en procedimientos de impugnación individual la concurrencia y justificación de las causas del despido colectivo que fueron aceptadas por la representación de los trabajadores y que no fueron cuestionadas colectivamente ni por la autoridad laboral, ni por ningún otro sujeto legitimado para instar el procedimiento colectivo del art. 124 LRJS. De este modo el Tribunal Supremo, cerraba la puerta a que los trabajadores afectados por dicha medida, pudieran cuestionar judicialmente la causa que había motivado el despido colectivo, otorgando de este modo a la Empresa una suerte de blindaje en lo que a la concurrencia de la causa se refiere cuando el despido colectivo finalizaba con acuerdo.

La mencionada sentencia contó con un voto particular que, entre otras cuestiones, señala que la decisión adoptada por la sentencia del Pleno podría comportar una limitación a la tutela judicial efectiva, lo que ya dejaba entrever la problemática que podría suscitarse en torno a la decisión adoptada por el Alto Tribunal.

Pues bien, con fecha de 12 de julio de 2021, el Tribunal Constitucional en su sentencia núm. 140/2021, y tras el recurso de amparo formulado por los demandantes, corrige el criterio empleado por el Tribunal Supremo, aproximándose, a mi parecer, a la argumentación jurídica esbozada en el voto particular al que antes se ha hecho referencia. Es importante señalar que pese a que los demandante únicamente dirigen el recurso de amparo frente a la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, el Tribunal Constitucional entiende que los términos de amparo deben entenderse también dirigidos contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que



resolvió el recurso de suplicación formulado frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid, en tanto que dicho pronunciamiento también sentencio la imposibilidad de cuestionar las causas en un procedimiento de impugnación individual cuando el despido colectivo finaliza con acuerdo.

Sobre la base de lo anterior, el Tribunal Constitucional, tras repasar, minuciosamente, la argumentación jurídica invocada por el Tribunal Supremo, entiende que el motivo principal que ha llevado al órgano casacional a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, es principalmente la falta de regulación expresa, concretamente la omisión que hace el art. 124 LRJS, respecto de la posibilidad de cuestionar en un proceso de impugnación individual la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo.

Para oponerse a lo anterior el Tribunal Constitucional invoca principalmente dos objeciones: (i) que para otros supuestos el legislador si ha delimitado el ámbito de cognición del proceso individual, señalando expresamente que en caso de alcanzarse acuerdo con los representantes de los trabajadores las causas justificativas a las que se refiere los art. 41, 47 y 82 ET se presumen existentes y; (ii) que el art. 124.3 LJS se remite a lo establecido en los arts. 120 a 123 LRJS, siendo destacable que el art. 122.1 LJS dispone que el despido se calificará de improcedente, si no se acreditase la causa legal para la justificación del mismo. Señala asimismo el Tribunal Constitucional que el propio art. 51.6 ET tampoco impide que las causas del despido colectivo puedan ser cuestionadas en un procedimiento individual ni el hecho de que el despido colectivo finalice con acuerdo comporte la presunción de la existencia de la causa, como si contemplan otros preceptos del ET ya mencionados.

La falta de previsión expresa, es lo que lleva al Tribunal Constitucional a entender, que la decisión adoptada por el Tribunal Supremo vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE) de los demandantes de acuerdo con la doctrina constitucional relativa al acceso a la jurisdicción que se invoca y desarrolla en la propia sentencia, toda vez que como se indica por parte del órgano constitucional, el marco normativo que resulta de aplicación no impide en ningún caso que en los procedimientos individuales, el órgano judicial que conoce del asunto pueda dilucidar sobre la realidad de las causas invocadas, aunque se hubiera alcanzando un acuerdo, remarcando el hecho de que el legislador no ha establecido un régimen jurídico homogéneo para el ejercicio de las diferentes acciones judiciales derivadas los distintas decisiones empresariales de carácter colectivo, en alusión a la previsión expresa que como antes se ha indicado contienen los art. 41, 47 y 82 del ET respecto de la concurrencia de causa cuando media acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Es indudable que el pronunciamiento del Tribunal Constitucional reviste de una enorme trascendencia para las Empresas que acometan, en el seno de sus organizaciones, procesos de despidos colectivos, pues el blindaje con el que anteriormente contaban estas, de cara a posibles impugnaciones individuales, desaparece, lo que puede dar lugar a una multitud de demandas con pronunciamientos diferentes así como un aumento de litigiosidad, lo que a priori puede implicar un desincentivo para que las Empresas alcancen acuerdos con la representación de los trabajadores en el seno de los procedimientos de despido colectivo, pues con independencia de esto último la



Empresa se verá en la necesidad de acreditar en sede judicial la concurrencia y justificación de las causas alegadas en cada uno de los procedimientos judiciales que traigan causa en las distintas impugnaciones individuales.

El reciente pronunciamiento del Tribunal Constitucional vuelve abrir un periodo de gran incertidumbre e inseguridad jurídica, por lo que habrá que esperar a conocer el tratamiento que el Tribunal Supremo termina dándole, al acuerdo alcanzado en el marco del proceso de despido colectivo. En este sentido no resultaría descabellado que se terminase optando, desde una perspectiva práctica, por la solución propuesta en el mencionado voto particular, y que pasa entre otras cuestiones, por conferir al acuerdo alcanzado en el periodo de consultas el valor reforzado al que hace mención la propia Sala del Tribunal Supremo durante la argumentación jurídica de la sentencia referenciada.



María Romero Rodríguez

Abdón Pedrajas Abogados

Abogada Asociada

