

## **El Tribunal Constitucional corrige al Tribunal Supremo. Acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores en el seno de un despido colectivo ¿Papel mojado o valor reforzado?**

El pasado 12 de julio de 2021, el Tribunal Constitucional dio un giro de 180 grados al criterio hasta la fecha asentado por el Tribunal Supremo, al reconocer que, en un procedimiento de impugnación de despido individual, ejecutado en el marco de un despido colectivo, cabe entrar a analizar las causas justificativas de la medida extintiva a pesar de haberse alcanzado un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (en adelante, RLT) durante el periodo de consultas.

Como veremos, esta sentencia tiene un gran impacto práctico en aspectos muy relevantes del despido colectivo, y dada la situación económica actual, su relevancia puede llegar a ser mayor aun si cabe.

Hasta el momento, el Tribunal Supremo —Sentencias número 699/2018 de 2 de julio, Rec. 2250/2016 y 998/2018 de 29 de noviembre, Rec. 2887/2016— había venido considerando que el acuerdo alcanzado fruto de la negociación colectiva en un procedimiento de despido colectivo impedía, salvo en supuestos de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, entrar a valorar la concurrencia de las causas justificativas de la medida empresarial pactada con la RLT en un procedimiento de impugnación de despido individual.

De esta manera, el Tribunal Supremo afirmaba que la normativa laboral debe de propiciar el logro de acuerdos durante el periodo de consultas de un despido colectivo, pues a través de ellos se alcanzan soluciones uniformes para todos los trabajadores afectados; se reduce la litigiosidad y, por consiguiente, la saturación de los juzgados; y se evitan situaciones de inseguridad jurídica para las empresas.

Con base en lo anterior, justificaba que esa postura era posible a pesar de que determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) reguladores de procedimientos colectivos previeran expresamente la imposibilidad de impugnar judicialmente las causas alegadas para llevar a cabo dichas medidas colectivas, siempre que haya mediado acuerdo con la RLT, y ese no fuera el caso en los preceptos reguladores del despido colectivo.

Pues bien, nada de lo anterior, ni el hecho de que las empresas se puedan ver obligadas a concurrir en numerosos procedimientos judiciales en los que tengan que demostrar la concurrencia de las causas motivadoras del despido colectivo, parece haber convencido al Tribunal Constitucional puesto que en julio de 2021 llegó a la conclusión opuesta con base, principalmente, en los siguientes argumentos:

- (i) En otras medidas colectivas reguladas en los artículos 41, 47 y 82 ET, la normativa prevé expresamente que, habiendo mediado acuerdo con la RLT, no cabe entrar a valorar en procedimientos individuales las causas invocadas para justificar las citadas medidas, hecho que no concurre en los preceptos reguladores del despido colectivo.



- (ii) En concreto, el artículo 51.6 del ET no impide expresamente cuestionar las causas del despido colectivo en procedimientos individuales, ni tampoco prevé que deban presumirse como veraces las causas alegadas en el despido colectivo por el mero hecho de haber alcanzado un acuerdo con la RLT.
- (iii) El artículo 122 de la LRJS al que se remite el artículo 124.13 de la LRJS dispone que se calificará improcedente el despido si no se acreditase la causa legal dada para justificar la decisión extintiva.

Pues bien, esta sentencia tiene una relevancia inminentemente práctica, por múltiples motivos. En primer lugar, la efectividad de los acuerdos alcanzados con la RLT durante el periodo de consultas se ve claramente mermada, con el impacto que entendemos ello tendrá en la manera en que las empresas abordarán la negociación durante el perceptivo periodo de consultas. Hasta la fecha, las empresas encontraban una importante ventaja en alcanzar un acuerdo con la RLT –aunque ello implicará concesiones, como abonar a los trabajadores una indemnización por despido superior a la legal–, pues reducía considerablemente las impugnaciones judiciales y les otorgaba una, muy apreciada, seguridad jurídica.

Con la nueva interpretación del Tribunal Supremo, esta ventaja queda diluida y, por lo tanto, las empresas previsiblemente encontrarán un menor atractivo en el acuerdo colectivo. Esto, sin duda, dificultará la tramitación de los periodos de consultas, con las expectativas de ambas partes más alejadas y las empresas más reacias a incrementar sus propuestas con el fin de alcanzar el, hasta ahora, tan anhelado acuerdo colectivo.

Por otra parte, esta nueva interpretación hace que, desde un punto de vista estrictamente jurídico, el poder de la RLT también se vea mermado. No obstante, a nuestro juicio, será ahora cuando, más que nunca, la RLT deberá de esforzarse para mantener su protagonismo en estos procesos, haciendo valer su labor de asesoramiento y convencimiento sobre sus representados, de manera que antes un acuerdo colectivo, las impugnaciones individuales se sigan manteniendo en niveles mínimos.

En otro orden de cosas, la presente sentencia podría implicar un colapso, mayor si cabe, de los juzgados de lo social, pues ante la situación de crisis generada por la Covid- 19 es de esperar que aumenten los despidos colectivos y, con esta interpretación, el número de impugnaciones judiciales individuales –que hasta la fecha había sido ciertamente residuales–. Ello va de la mano del incremento de costes y la inseguridad jurídica que se generará para las empresas, que podrán verse obligadas a defender las causas justificativas del despido colectivo en múltiples ocasiones, ante diferentes órganos judiciales, y en un contexto ya de por si complicado con la normativa dispersa, cambiante y compleja dictada durante la situación de la Covid- 19 –como puede ser la “limitación / prohibición” de despedir con motivo de la Covid-19–.



Así las cosas, resultará especialmente relevante ver si los tribunales optan por dar a los acuerdos alcanzados con la RLT un valor reforzado –al que ya se ha referido el Tribunal Supremo en anteriores ocasiones– llegando incluso a alterar, *de facto*, la carga de la prueba en estos procedimientos o si, en su defecto, los acuerdos con la RLT serán poco más que papel mojado –al menos en cuanto a lo que a las causas del despido colectivo se refiere– y si ello conllevará un aumento de las acciones de jactancia que las empresas puedan interponer.

Asimismo, será necesario revisar la estrategia empresarial durante los periodos de consultas de los despidos colectivos, midiendo exhaustivamente las concesiones empresariales necesarias para alcanzar dicho acuerdo colectivo en mor de las ventajas que este pueda generar.



**Isabel Moya**  
**Socia en Pérez Llorca**



**Julia Calatayud**  
**Asociada en Pérez – Llorca**

