



JOSEP TORRENS TUGORES,
Abogado de Abdón Pedrajas Littler.

¿Pueden discutirse en reclamaciones individuales las causas de un despido colectivo terminado con acuerdo?

Hasta la fecha, se ha venido denegando las solicitudes de impugnación individual de las causas que hubieran motivado un despido colectivo terminado con acuerdo, siempre y cuando dicho despido no hubiese sido impugnado previamente por los representantes de los trabajadores. La jurisprudencia unificada -Sentencia del Tribunal Supremo Sentencia de 2 de julio de 2018-, en aplicación de la regulación contenida en el artículo 124.13 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), limitaba el procedimiento de impugnación individual a debatir los criterios de permanencia en la empresa, la eventual existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo o, en su caso, cuestiones relativas a las específicas condiciones indemnizatorias aplicables al demandante.

En este sentido, sostenía la imposibilidad de impugnar individualmente

las causas que hubieran motivado un despido colectivo terminado en acuerdo. Entendía que, a pesar de existir una ausencia de regulación específica a tales efectos en la norma, a diferencia de la específica previsión que al respecto se prevé para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las suspensiones, reducción de jornada o en materia de descuelgue, el acuerdo colectivo debía determinar la presunción de concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo.

Según la posición mayoritaria del Tribunal Supremo, aceptar un criterio contrario provocaría la desincentivación de las empresas para alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores, puesto que éstos posteriormente podrían ser objeto de debate mediante múltiples procedimientos individuales sobre los que recaerían fallos contradictorios que causarían inseguridad jurídica. En consecuencia, esta circunstancia des-

La sentencia no entra a debatir una de las consecuencias derivadas del pronunciamiento: definir quién ostenta la carga procesal de probar todos los motivos que justificaron el despido colectivo •

naturalizaría el período de consultas puesto que muchas empresas dejarían de tener intereses en alcanzar pactos que podrían ser discutidos posteriormente en vía judicial por cada uno de los trabajadores afectados. Con ello, se desalentaría la negociación colectiva, la cual se prevé como una herramienta de solución de conflictos colectivos.

En cualquier caso, la posición del Tribunal Supremo no era unánime. La STS cuenta con un Voto Particular al que se adhieren varios Magistrados, que discrepa acerca de la inmunidad del acuerdo colectivo al cuestionamiento individual. Sostenía que otros acuerdos fruto de la negociación colectiva (como pueden ser los convenios colectivos) pueden ser directamente impugnados, así como cuestionados mediante eventuales litigios individuales en los que aparecen como fuente reguladora de la relación laboral. Por lo que, al no existir expresa excepción legal, no había motivo para sostener un principio de intangibilidad individual de la causa.

Pues bien, siguiendo la línea argumental del Voto Particular, el indicado escenario ha sido modificado a raíz de la novedosa Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 12 de julio de 2021, que corrige el criterio expuesto por la Sala IV del Tribunal Supremo.

Entiende el TC que el hecho de denegar la posibilidad de revisar las causas de despido colectivo acordado de las que deriva la extinción de la relación laboral supone una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva regulado en el Art. 24.1 de la Constitución Española, en su vertiente de derecho de acceso a la jurisdicción social.

Este criterio es sostenido por el TC al entender que las normas reguladoras del despido colectivo (Art. 51.6 ET) no impiden que sus puedan ser cuestionadas en procedimientos individuales, ni tampoco prevé que el hecho de haber alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores comporte la presunción inatacable de existencia de las referidas causas.

En consecuencia, al existir una regulación heterogénea para el ejercicio

de las diferentes acciones individuales derivadas de la aplicación de medidas de naturaleza colectiva cuando se logra un acuerdo con la representación de los trabajadores, el TC concluye que pueden ser objeto de debate en el marco de un procedimiento de impugnación individual de un despido colectivo las causas que motivaron el acuerdo de éste durante el período de consultas.

El TC abre así una puerta a que el trabajador impugne las causas de un despido colectivo concluido con

de los despidos, los encargados de soportar la carga de probar los fundamentos de su pretensión.

En conclusión, si hasta la fecha el acuerdo colectivo era un garante para sus firmantes, en el sentido de cercenar el debate en las impugnaciones individuales sobre las causas del despido colectivo, el actual escenario fijado por el TC despoja al empresario de tal situación. Habrá que estar atentos al impacto de la nueva doctrina del TC, en el sentido de ver si verdaderamen-



Será crítico determinar quién tiene la carga de la prueba en los procedimientos de impugnación individual •

acuerdo. No obstante, la sentencia no entra a debatir una de las consecuencias derivadas del pronunciamiento, como es definir quién ostenta la carga procesal de probar todos los motivos que justificaron el despido colectivo.

Esta discusión sí fue analizada por el Voto Particular aludido, concluyéndose que serán las partes que sostuvieran la inexistencia de la causa o su insuficiencia para acreditar la razonabilidad

te provoca un aumento de la litigiosidad individual.

Por otro lado, habrá que determinar quién tiene la carga de la prueba en este procedimiento individual. Todo ello, a la espera de una necesaria reforma del art. 51 del ET que, al igual que en otros procedimientos colectivos, atribuya al acuerdo en el despido colectivo la presunción de concurrencia de las causas justificativas.]