

**Control individual de la causa del despido colectivo pactado (Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos).**

**Antonio V. Sempere Navarro**

*Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)*

**Resumen:** *La sentencia comentada considera que la tutela judicial impide descartar el control de la causa del despido colectivo pactado cuando alguna de las personas afectadas presenta demanda individual. El Tribunal Constitucional subraya que el legislador no ha descartado esa posibilidad y que la interpretación contraria (que asumía el Tribunal Supremo) es incompatible con las garantías constitucionales.*

**Palabras clave:** *Despido colectivo pactado. Impugnación individual del despido colectivo. Tutela judicial.*

**Abstract:** *The commented sentence considers that the judicial protection prevents ruling out the control of the cause of the collective dismissal agreed when any of the affected persons files an individual claim. The Constitutional Court emphasizes that the legislator has not ruled out this possibility and that the opposite interpretation (assumed by the Supreme Court) is incompatible with constitutional guarantees.*

**Keywords:** *Collective dismissal agreed. Individual challenge of collective dismissal. Judicial protection.*

---

**I. Introducción**

El estudio de la STC aborda una cuestión interesante y polémica puesto que están en aparente contradicción derechos constitucionales tanto de alcance individual (tutela judicial, trabajo) como colectivo (negociación, libertad sindical). En esencia, se trata de que varias personas afectadas por un despido colectivo han presentado demanda impugnando la extinción de su contrato de trabajo. La cuestión suscitada es si, a la vista de la legislación vigente en nuestro país, son acertadas las resoluciones judiciales que impiden la fiscalización en procesos individuales de las causas justificativas del despido colectivo (previamente pactado).

Se trata de precisar 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 LRJS.

**II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Constitucional (Sala Segunda).

**Número de sentencia y fecha:** sentencia 140/2021, de 12 de julio.

**Tipo y número de recurso:** recurso de amparo núm. 5508/2018.

**ECLI:** ES:TC:2021:140.

**Fuente:** BOE (suplemento de 31 de julio de 2021).

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Pedro González-Trevijano Sánchez.

**Votos particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

#### 1. Hechos y antecedentes relevantes

La cuestión suscitada surge a raíz de unos hechos sencillos. Los demandantes ven extinguidos sus contratos de trabajo como consecuencia del despido colectivo pactado entre el empleador (Ayuntamiento de Ciempozuelos) y la representación legal del personal (RLT).

Fundamentan su reclamación en que la extinción de sus contratos deriva de un despido pactado cuyas causas «son falsas y no concurren en modo alguno».

#### 2. Juzgado de lo Social

Mediante sentencia de 31 de marzo de 2015 el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid dicta sentencia desestimando la reclamación sobre el despido. Admite que en el pleito individual se cuestione la cusa colectiva siempre que no haya mediado previamente una impugnación de tal índole, pero descarta que en el caso medie alguna anomalía<sup>[1]</sup>.

Fundamenta esa opción en la imposibilidad de que el trabajador individual impugne el despido colectivo a través de la modalidad procesal del artículo 124 LRJS. Tras las reformas de 2012, a diferencia de lo que sucedía en la regulación anterior, el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas no despliega presunción alguna sobre la concurrencia de la causa justificativa del despido colectivo.

#### 3. Tribunal Superior de Justicia

Mediante su sentencia 263/2016 la Sección Quinta de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid desestima el recurso de suplicación interpuesto por los demandantes (rec. 902/2015).

Argumenta que cuando el ERE finaliza con acuerdo no se puede cuestionar su contenido, pues ello equivale a cuestionar la propia representación. Solo si el ERE finaliza sin acuerdo y no hay impugnación colectiva tiene sentido que el trabajador cuestione cada acto del procedimiento en el ámbito del art. 51.2 ET.

#### 4. Tribunal Supremo

**Interpretación sistemática.-** Mediante su sentencia 699/2018, de 2 de julio, el Pleno de la Sala Cuarta abraza la misma tesis que la sentencia recurrida<sup>[2]</sup>, resolviendo así lo “importantes interrogantes” sobre la materia. Considera que el análisis sistemático de las normas en presencia así lo exige:

- Desde una perspectiva de normas sustantivas, es claro que se quiere fomentar la adopción de un acuerdo que pacifique el conflicto; en tal sentido es significativa la regulación del periodo de consultas.
- Desde la perspectiva procesal, las normas atribuyen eficacia de litispendencia y cosa juzgada al proceso colectivo frente al individual.
- Desde una perspectiva de eficacia y tutela judicial, hay que evitar la litigiosidad y saturación de los órganos judiciales y favorecer el principio de

celeridad y de seguridad jurídica, contra la eventualidad de que pudieren suscitarse multitud de pleitos individuales en los que pudiere discutirse la concurrencia de la causa de despido

**Valor reforzado.-** Recuerda su propia doctrina sobre valor reforzado de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas<sup>[3]</sup> que, sentado al examinar impugnaciones colectivas, debe trasladarse al caso de las impugnaciones individuales. Sin embargo, considera que ello no sería bastante para evitar la proliferación de procesos individuales y por ello debe darse un paso más.

**Argumentos coadyuvantes.-** Para justificar su conclusión (que no cabe cuestionar en pleitos individuales las causas del despido colectivo pactado) desarrolla los siguientes argumentos:

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.

2º) La regulación del procedimiento de despido individual omite cualquier referencia a la impugnación de la causa.

3º) Que el ET no haya reforzado el acuerdo alcanzado en el despido colectivo (mientras que sucede lo contrario en los demás casos de reestructuración laboral) no es relevante porque 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 LET 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.

4º) No hay vulneración de la tutela judicial efectiva porque existen sujetos legitimados para impugnar el pacto y estamos ante algo bien distinto a una decisión unilateral de la empresa.

5º) La solución contraria podría comportar una 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.

**Voto Particular.-** Cinco integrantes de la Sala Cuarta formulan un Voto Particular que aboca a conclusión contraria, basado en lo siguiente:

- Es erróneo configurar, por vía interpretativa, un supuesto de imposible revisión judicial desconocido para el legislador.
- La imposibilidad de revisar lo pactado hace surgir una atípica “cosa juzgada”.
- Es inusual que un típico producto de la negociación colectiva escape al control judicial, cuando los propios convenios colectivos pueden controlarse en los litigios individuales.
- Algún valor hay que dar al distinto tratamiento que el ET brinda a los acuerdos obtenidos en los diversos supuestos de reestructuración laboral.
- La propia LRJS prevé expresamente la posibilidad de examinar cuestiones de alcance colectivo (realización del periodo de consultas y entrega de documentación) en los pleitos individuales.
- La regulación del despido concursal no puede invocarse aquí., porque parte de supuestos diversos.

#### **IV. Posición de las partes**

##### *1. Los recurrentes*

Los trabajadores invocan la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva y consideran que tanto el TSJ cuanto el TS asumen una interpretación de la normativa laboral absolutamente restrictiva.

Recalcan que el art. 51 no contiene previsión equivalente a los demás que regulan otras medidas de reestructuración; que la LRJS admite la revisión de ciertos aspectos colectivos en los pleitos individuales y, desde luego, no excluye la posibilidad de examinar la causa. Asimismo, hacen suyas las consideraciones del Voto Particular en diversos aspectos.

También sostienen que hay vulneración del principio de igualdad porque en otras ocasiones el Tribunal Supremo ha examinado las causas de despido al hilo de procedimientos individuales.

##### *2. El Ministerio Fiscal*

El Ministerio Fiscal interesa el otorgamiento del amparo por la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión. Considera que está en juego el acceso a la jurisdicción y que debe prevalecer una interpretación pro actione de las normas concurrentes<sup>[4]</sup>; a su juicio la sentencia recurrida crea una causa de inadmisión no prevista por el legislador.

Sin embargo, no aprecia desigualdad de trato porque el recurso de casación sobre el que tiene que resolver el Tribunal Supremo no está planteado igual, los motivos son radicalmente diferentes, los primeros por razones de fondo y en esta última sentencia es una cuestión procesal. A mayor abundamiento, la propia sentencia contiene una justificación razonada y razonable de la diferencia de trato

#### **V. Normativa aplicable al caso**

##### *1. Estatuto de los Trabajadores*

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.

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 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).

El artículo 51 ET dispone que el 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).

## 2. Ley concursal

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.

## 3. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

**Impugnación colectiva.-** El art. 124 LRJS, 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.

**Acción de jactancia.-** 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.

**Impugnación individual.-** El artículo 124.13 dispone que “el trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley”, pero añade que “Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas.

## VI. Doctrina básica

Dejando al margen las cuestiones de índole procesal (que abarcan la referida a la vulneración del principio de igualdad en la aplicación de la ley, al no haberse interpuesto incidente de nulidad ante la Sala Cuarta), la doctrina relevante se refiere a la fiscalización de la causa de despido colectivo previamente pactada.

### 1. Está en juego el acceso a la jurisdicción

El derecho a la tutela judicial efectiva no padece cuando los órganos judiciales pronuncian una decisión de inadmisión o meramente procesal, apreciando razonadamente la concurrencia en el caso de un óbice fundado en un precepto expreso de la ley, si este es, a su vez, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental.

Ahora bien, el control constitucional de las decisiones de inadmisión ha de verificarse de forma especialmente intensa, dada la vigencia en estos casos del principio *pro actione*, principio de obligada observancia por los jueces y tribunales.

## 2. La LRJS no excluye la revisión de aspectos colectivos en el litigio individual

El art. 124.13 LRJS se remite a lo establecido en los arts. 120 a 123 LRJS, siendo destacable que el art. 122.1 LRJS dispone que el despido se calificará de improcedente, si no se acreditase la causa legal dada para justificar la decisión extintiva. Este marco normativo evidencia, por una parte, que no existe base legal que excluya del objeto del proceso individual a los motivos dados para justificar el despido colectivo; y, por otro lado, que la apreciación o no de la concurrencia de tales motivos resulta necesaria para calibrar sobre la improcedencia del despido, pues la decisión extintiva individual se anuda a la efectiva concurrencia de las causas organizativas o productivas alegadas para justificar la medida colectiva.

El art. 122.1 LRJS, al que expresamente se remite el art. 124.13 LRJS, dispone que se declarará improcedente el despido si no se acreditase la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita.

## 3. El ET no descarta la revisión individual de aspectos colectivos

El primer párrafo del art. 51.6 LET no impide que las causas del despido colectivo 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 de existencia de las referidas causas, como así se establece respecto de otras medidas colectivas.

## VII. Parte dispositiva

Por las razones expuestas, el TC estima el recurso de amparo, toda vez que las resoluciones impugnadas vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE) de los demandantes.

En consecuencia, declara la nulidad de las sentencias dictadas tanto por el TSJ de Madrid cuanto por la Sala Cuarta y retrotrae las actuaciones al momento anterior a dictar la sentencia que puso fin al recurso de suplicación, para que el órgano judicial proceda de manera respetuosa con el derecho fundamental vulnerado y, en consecuencia, resuelva sobre el fondo del motivo atinente a la falta de acreditación de la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo.

## VIII. Pasajes decisivos

Es al final del Fundamento Séptimo donde aparece condensada la doctrina que interesa retener:

- *Cuando el despido colectivo no ha sido impugnado por los representantes legales de los trabajadores, a través del procedimiento colectivo previsto en el art. 124 LRJS, la regulación legal no impide que en procesos individuales, el órgano judicial pueda dilucidar respecto de la realidad de las causas invocadas para justificar la referida medida colectiva, aunque se hubiera alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores.*
- *El legislador no ha establecido, debemos insistir en ello, un régimen jurídico homogéneo 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, pues la regulación establecida para los despidos es diferente de la prevista respecto de otras decisiones empresariales.*
- *Por ello, de conformidad con el derecho contemplado en el art. 24.1 CE, proclamamos que la viabilidad de la impugnación planteada por los demandantes debe ser reconocida y, en consecuencia, afirmamos que lo resuelto por el órgano casacional resulta contrario a la efectividad del referido derecho.*

## IX. Comentario

El examen conjunto de las razones expuestas por la sentencia constitucional comentada y el Voto Particular que acompaña a la STS 699/2018 de 2 de julio permite agrupar sistemáticamente las razones que han abocado a sentar la doctrina expuesta.

### 1. *Un supuesto de imposible revisión judicial no previsto legalmente*

El efecto primero y principal de la doctrina censurada por el TC consistía en limitar el objeto del proceso de impugnación de despido individual en la medida en que, en el tal proceso, no podría 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.

No es que todo acto deba 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 abocaba la doctrina censurada (impedir la revisión judicial de la concurrencia de la causa del despido) comportaba una limitación al derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), incompatible con un recto entendimiento de la misma, máxime al tratarse del acceso a la jurisdicción.

### 2. *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.

En ese escenario no es admisible la interpretación restrictiva censurada 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 acabaría teniendo un valor similar al de cosa juzgada puesto que se impide cuestionar la concurrencia de la causa habilitante en el pleito individual.

### 3. *Un producto de la negociación colectiva sin posible control judicial*

Es innegable la enorme relevancia de la negociación durante el periodo de consultas y la exigencia de buena fe durante la misma. En numerosas ocasiones el debate procesal versa sobre su alcance. 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.

En ese escenario, es difícil de encontrar 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 el pacto de despido colectivo, sin embargo, no pudiera revisarse.

#### *4. 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, 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 arbitró amplias posibilidades de impugnación colectiva del acuerdo y, además, la denominada acción de jactancia (artículo 124. 3 LRJS).

La interpretación ahora censurada va 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 esa doctrina no se limitaba a establecer una presunción similar a la legal, sino que impedía que cualquier persona afectada por el despido pudiera, en su demanda individual, cuestionar la concurrencia de la causa. Podría pensarse que acababa 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, 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 cohesionarla 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.

#### *5. La lógica interna de la LRJS*

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 existen para revisar en procesos individuales una causa colectiva, al menos en apariencia, se hallan presentes en estas aperturas de la Ley. Y si el legislador ha optado por arrostrar sus consecuencias en casos de nulidad, parece razonable que lo mismo se haga cuando se trata de aspectos que desembocan en el carácter improcedente del despido.

#### *6. El despido concursal*

La regulación del despido colectivo, contenida en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC) no debe 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.

## X. Apunte final

La sentencia del TS, ahora anulada, mostraba 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.

Se trata de apreciación muy compartida por el laboralismo y que debe conciliarse con la evidencia (ahora impuesta por el TC) de que 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.) sería deseable que el legislador retocara los preceptos examinados. Mientras eso no suceda quizá pueda pensarse en alguna otra medida como: a) reconsiderar la doctrina jurisprudencial 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<sup>[5]</sup>.

Tras la STC 140/2021 de 12 de julio se reafirma, por enésima vez, que la totalidad de las previsiones normativas ha de contemplarse desde la perspectiva de las exigencias constitucionales. Más en concreto, y desde una perspectiva práctica, su doctrina comporta la conveniencia de introducir algunos cambios, por vía normativa o jurisprudencial, para amortiguar algunos efectos disfuncionales que provoca.

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> *El Informe de la ITSS explica 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.*
2. <sup>^</sup> *El examen del fondo del asunto ha sido posible por apreciar contradicción (art. 219.1 LRJS) con la STSJ Castilla y León (Valladolid), de 23 de enero de 2013, rec. 2399/2012.*
3. <sup>^</sup> *La STS (Pleno) de 8 noviembre 2017 (rec.40/2017), por ejemplo, sostiene que “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”.*

4. <sup>^</sup> *Subraya que la interpretación que recoge el voto particular es, al menos, tan lógica y razonable, sino más, que la efectuada en la sentencia, y «desde luego más favorable al derecho de acceso a la jurisdicción».*
5. <sup>^</sup> *Se trata de propuestas tomadas del Voto Particular contenido por la STS 699/2018, de 2 de julio.*