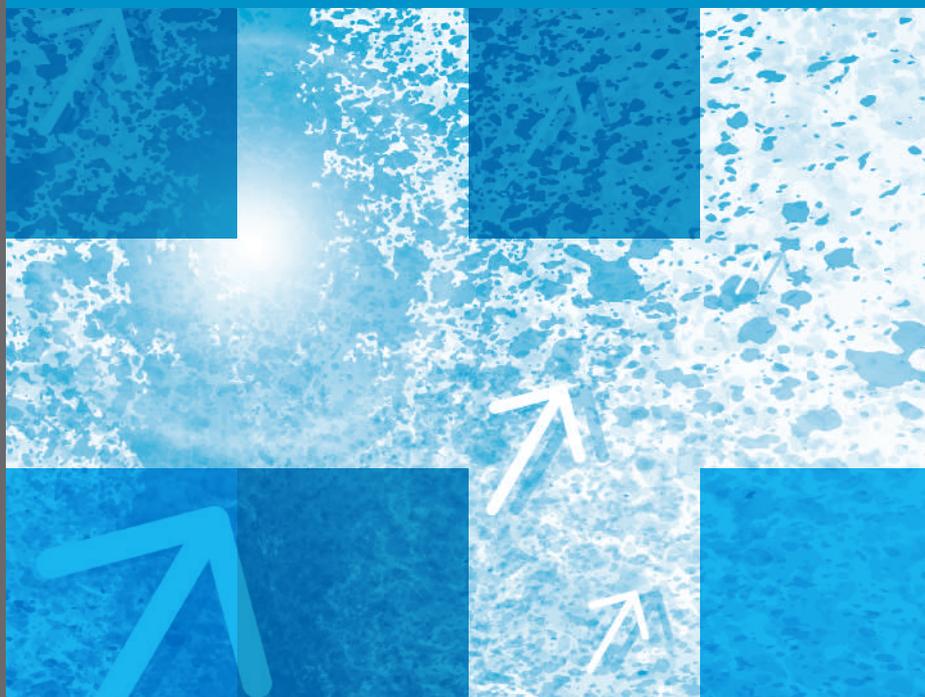


Consejos laborales a la luz de la jurisprudencia

■ CISS



Gómez-Acebo & Pombo Abogados

Consejos laborales a la luz de la jurisprudencia

Gómez-Acebo & Pombo Abogados

© Gómez-Acebo & Pombo Abogados, 2019
© Wolters Kluwer España, S. A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
http://www.wolterskluwer.es

Primera edición: octubre 2019

Depósito Legal: M-30426-2019
ISBN versión impresa: 978-84-9954-205-8
ISBN versión electrónica: 978-84-9954-209-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S. A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S. A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S. A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S. A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

6. ¿QUÉ ALCANCE Y EFICACIA TIENE EL ACUERDO ALCANZADO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS EN LOS PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES DE DESPIDO?

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 2 DE JULIO DE 2018 (LA LEY 118083/2018)

Despido Colectivo. Alcance y eficacia del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores durante el período de consultas del despido colectivo.

La existencia del acuerdo impide que pueda cuestionarse en los pleitos individuales de despido la concurrencia y justificación de las causas del despido colectivo que ya han sido asumidas por los representantes legales de los trabajadores.

I. HECHOS

1. Los trabajadores prestaban servicios para el Ayuntamiento de Ciempozuelos en la Escuela Municipal de Música y Danza.

2. En fecha 17 abril 2013 se comunicó a la Dirección General de Empleo de la Consejería de Empleo, la apertura del período de consultas en el marco del despido colectivo de los trabajadores pertenecientes a dicha escuela.

3. El de 16 de mayo de 2013, los representantes de los trabajadores, entre los que figuraban parte de los intervinientes en este proceso y la representación del Ayuntamiento, formalizaron Acta de finalización del período legal de consultas del procedimiento de despido colectivo, con Acuerdo.

4. En el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 24 de mayo de 2013 se hace constar respecto del Acta final del período de consultas del despido colectivo 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.

5. Mediante escrito de fecha 17 de junio de 2013 se comunica a cada uno de los actores la extinción de sus contratos con efectos de igual fecha «por causas productivas y organizativas que dieron lugar al proceso de despido colectivo que ha tenido lugar en este Ayuntamiento».

En dichas cartas se expone que la «extinción de su contrato responde a las condiciones del Acuerdo alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores el 16 de mayo de 2013 dentro del marco del despido colectivo presentado por el Ayuntamiento ante la Dirección General de Empleo el 17 de mayo de 2013. Se adjunta copia del citado Acuerdo para su conocimiento»

Junto a las citadas comunicaciones extintivas se ofrece a cada uno de los actores una indemnización equivalente a 33 días de salario por cada año de servicio.

6. Por Resolución de la Alcaldía, de fecha 20 septiembre 2013, se acuerda el cierre efectivo que la Escuela Municipal de Música y Danza.

7. Los trabajadores no ostentaban la condición de representantes legales de los trabajadores, a excepción de D.^a Ascensión que era miembro del Comité de Empresa y participó en la negociación del Despido Colectivo.

II. RESOLUCIÓN JURÍDICA

1. Impugnadas las comunicaciones de despido entregadas por el empleador, es decir, el Ayuntamiento de Ciempozuelos, el Juzgado de lo Social n.º 24 de Madrid dictó Sentencia en la que desestimada las demandas de despido interpuestas por diez trabajadores.

2. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid confirmó dicha resolución, y contra este pronunciamiento los trabajadores formulan recurso de casación para la unificación de la doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, alegando la infracción de los arts. 51 y la Disposición Adicional 16 ET, en relación con la inaplicación indebida del artículo 124 y 122.1 LRJS.

III. CONSIDERACIONES JURÍDICO-LABORALES

1. Sobre las cuestiones que constituyen objeto de debate casacional

La Sala Cuarta del Alto Tribunal plantea que son dos las cuestiones debatidas en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina:

— en primer lugar, la de determinar cuál es 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 período de consultas finalizó con acuerdo que no ha sido impugnado por los legitimados para activar el proceso de despido colectivo conforme al art. 124.1.º y 3.º LRJS, y

— en segundo lugar, sí debe declararse la improcedencia del despido por incumplimiento de los requisitos formales derivados de la falta de concreción de las causas motivadoras del despido colectivo en la carta de notificación individual a los trabajadores, aunque, esta última cuestión no se resuelve en última instancia por no apreciarse la debida contradicción entre la sentencia impugnada y la propuesta como sentencia de contraste.

2. Alcance del acuerdo colectivo no impugnado en el procedimiento del despido individual.

En relación a la primera y esencial cuestión la Sala, tras analizar algunas de sus propias resoluciones dictadas sobre la materia, viene a concluir la imposibilidad de que pueda discutirse la concurrencia de la causa del despido colectivo en cada uno de los múltiples procedimientos de impugnación individual que pueden eventualmente plantearse ante los Juzgados de lo Social de todo el territorio nacional por los trabajadores afectados, cuando ha finalizado con Acuerdo con la representación de los trabajadores (que no ha sido impugnado colectivamente).

Son cinco las razones que conducen a esa conclusión:

1.^a La declarada voluntad del legislador de reservar para el proceso individual las cuestiones relativas a la aplicación de las reglas de permanencia, sin que nada, absolutamente nada, se diga en el artículo 124 LRJS sobre la concurrencia o justificación de las causas invocadas por la empresa para sostener el despido colectivo, que han sido aceptadas en el acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores, como contenido del proceso de despido individual.

2.^a Si bien el artículo 214.13 LRJS se remite con carácter general al proceso individual de los artículos 120 a 123 LRJS, los cuales efectivamente regulan los efectos derivados de la concurrencia y justificación de la causa legal del despido objetivo, la redacción de estos preceptos data de la época en la que la revisión judicial de los despidos colectivos no era competencia del orden social de la jurisdicción y por ello están concebidos desde la exclusiva óptica de la impugnación del despido objetivo individual del artículo 52 ET, sin tener en cuenta la posible afectación de los trabajadores por un despido colectivo.

3.^a Es cierto que, pese a las enormes similitudes de fondo y forma entre unas y otras situaciones o medidas colectivas, el legislador ha optado por no incluir en el artículo 51 ET en materia de despido colectivo, una disposición similar a la contenida en los artículos 41, 47 y 82 ET, que limita la posibilidad de impugnar judicialmente el acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, presumiendo la concurrencia de las causas justificativas de la situación.

Ahora bien, este diferente tratamiento jurídico es en el fondo más aparente que real, por razón de que el art. 124.2.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 artículo 51.6 ET y el artículo 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.

Además, el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sí que ofrece una respuesta común a todas estas situaciones colectivas de crisis empresarial, y llega hasta el punto de privar al propio juez del concurso, y no sólo a los trabajadores individualmente considerados, de la posibilidad de revisar la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo asumidas en el acuerdo, salvo que aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, lo cual constituye otra rotunda manifestación de la intención del legislador de blindar la concurrencia de las causas legales del despido colectivo cuando han sido aceptadas por la representación de los trabajadores, limitando la actuación de los trabajadores en el pleito individual a las cuestiones estrictamente referidas a la relación jurídico individual.

4.^a Tampoco cabe sostener que con esta conclusión se eluda el control judicial de la concurrencia de las causas del despido colectivo, lo que podría vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores al quedar vinculados en ese punto por el acuerdo alcanzado entre la empresa y sus representantes legales.

Partiendo de que el legislador ya ha dispuesto las reglas de atribución de legitimación activa para la impugnación del acuerdo en la forma prevista en el artículo 124 LRJS, esto es, reservadas para los representantes legales de los trabajadores o de la autoridad laboral, no hay que olvidar que no estamos ante el caso de decisiones unilaterales de la empresa que no hubieren sido impugnadas por los sujetos colectivos legitimados a tal efecto, sino ante situaciones en las que la medida ha sido acordada de mutuo acuerdo por los representantes de los trabajadores legitimados para ello y no ha sido combatida por quienes disponían igualmente de la acción colectiva para poder hacerlo.

Es decir, el acuerdo alcanzado en un despido colectivo es fruto de la negociación colectiva y por este motivo dispone de todas las prerrogativas y del especial nivel de protección que merecen todos los acuerdos resultantes de tal derecho a la negociación colectiva, lo que conlleva una limitación de las posibilidades legales de los trabajadores para poder impugnar a título individual un negocio jurídico de esa naturaleza.

5.^a Por último, cabe añadir una consideración final que no puede en modo alguno desdeñarse.

Iría contra el más elemental sentido común que se admita la posibilidad de cuestionar en pleitos individuales la concurrencia y justificación de las causas del despido colectivo que fueron aceptadas por la representación de los trabajadores y que no han sido luego cuestionadas colectivamente, ni

por la autoridad laboral, ni por ningún otro de los sujetos legitimados para instar el procedimiento colectivo del artículo 124 LRJS, pues basta con imaginar la enorme inseguridad jurídica y la distorsión que podría generar la existencia de los innumerables procesos individuales, en los que se estuviere discutiendo la concurrencia de la causa de un mismo despido colectivo de una misma empresa, que, además, acabó con acuerdo.

Y ello, no solo por lo que pudiere suponer en el incremento de la litigiosidad con el efecto de agravar la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social; siendo este uno de los objetivos a evitar con esta reforma legal conforme expresamente se dice en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de la Reforma Laboral; sino también en la ausencia de la respuesta homogénea perseguida por el legislador y en la vulneración de los principios de igualdad de trato y seguridad jurídica que pudiere generarse con el dictado de sentencias contradictorias de muy difícil unificación.

IV. CONCLUSIONES

La Sentencia analizada resuelve, aún con un Voto Particular firmado por cinco Magistrados, una de las cuestiones más controvertidas en la ejecución de despidos colectivos, esto es, el contenido de la litigiosidad que se puede derivar del mismo aun habiendo concluido con acuerdo.

Así, más allá de las razones puramente jurídicas analizadas, contenidas en los puntos de la fundamentación antes resumida, resulta del todo relevante la que se define como de «sentido común», pues en definitiva se viene a concluir que en estos casos de despidos colectivos concluidos con acuerdo el legislador no pretendía que puedan derivarse del mismo tantos procedimientos de despido objetivos individuales, con idénticas causas de impugnación que en los casos de despidos individuales o plurales, como trabajadores afectados hayan existido, sin que a estos efectos la tramitación de la medida colectiva y el contenido del acuerdo, con valor de negociación colectiva, no hubiesen existido, es decir, como si a la hora de analizar dichos despidos poco o nada resultara relevante la tramitación, negociación y acuerdo alcanzado en el marco del artículo 51 ET.

De esta forma, además, se incentiva la negociación y la conclusión de acuerdos con los representantes legales de los trabajadores, de la misma forma que antes de la reforma laboral operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, se incentivaba esa misma negociación y acuerdos para obtener la autorización administrativa.



Es posible que no exista una práctica jurídica más cambiante que la Laboral y en la que resulte tan necesario el conocimiento de los últimos pronunciamientos jurisprudenciales, tanto a nivel europeo como nacional.

La presente obra, de carácter eminentemente práctico, resulta esencial para cualquier jurista o responsable de Recursos Humanos que se enfrente al Derecho Laboral y que quiera conocer las últimas y más recientes claves de esta rama del Derecho.

Se trata de un volumen compilatorio de la jurisprudencia más relevante de los años 2018 y principios de 2019 en el que se analizan 50 sentencias seleccionadas por los abogados del Área Laboral de Gómez-Acebo & Pombo, quienes añaden su experiencia profesional incluyendo comentarios prácticos en dicho análisis.

La obra aborda temas tan actuales como la indemnización de los contratos temporales, la posible compensación entre indemnizaciones, la eficacia de los acuerdos con los representantes de los trabajadores en materia de despidos colectivos, los límites a la información que se ha de entregar a los representantes de los trabajadores, la facultad de subcontratar los servicios en caso de huelga o cuál es el convenio colectivo de aplicación cuando ha expirado su vigencia, entre muchos otros. Igualmente, encontrará el lector una serie de capítulos con los recientes pronunciamientos sobre los problemas laborales más recurrentes: modificación sustancial de condiciones de trabajo, despidos individuales, absentismo, excedencias y permisos, conflictividad en la alta dirección, derecho a la intimidad y a la protección de datos personales, distintas problemáticas en el marco de sucesión de empresa, etc.

ISBN: 978-84-9954-205-8



9

788499

542058

3652K28790



ER-0280/2005

GA-3305/0100