



Los despidos colectivos en la doctrina del Tribunal Supremo

Aurelio Desdentado Bonete

Profesor Honorífico de la Universidad Carlos III de Madrid

1.- La entrada de los despidos colectivos a través de la casación ordinaria. Un balance.

2.- Una indicación general sobre los temas de interés

1º) El concepto de despido colectivo y el despido de hecho: STS 25.11.2013, un despido colectivo que se “encubre” con despidos disciplinarios y despidos objetivos.

2º) Despido y derechos fundamentales: la STS 20.9. 2013 (Celsa Atlantic) anulada por ATS 26.3.2014.

STS 28.1.2014, caso KOYO, libertad sindical en relación con la afiliación sindical de los despedidos.

3º) Despido fraudulento en sentido estricto en la serie de los consorcios de empleo andaluces (SSTS 17 a 20.2.2014 y más)

4º) Algunos problemas procesales:

- a) SODERCAN: STS 26.12.2013: no entrada de los trabajadores individuales, pero exclusión de la acción declarativa de la empresa cuando no haya un sujeto colectivo que se oponga.
- b) STS 18.3. 2014, la posición del grupo el proceso, litisconsorcio voluntario ex 1144 CC
- c) La sentencia es declarativa, incluso con el RDL 11/2013 (STS 28.1.2014)

3.- Las grandes cuestiones a debate

3.1.- Grupos de empresa y despidos colectivos

a) La importancia del tema

b) La formación de la doctrina tradicional y sus desviaciones

(SSTS 30.1. 1990 y 3. 5. 1990); las desviaciones a partir de la STS 30.6.1993 y la fórmula estandarizada : SSTS 26.1. 1998 , 1.6. 2008 y 23. 3. 2013) . c) La reformulación de la doctrina tradicional

c) La reformulación de la doctrina estándar : en las SSTS 27.5. 2013 y 19.12. 2013 .



d) La nueva doctrina : 1) rectificación (la dirección unitaria y la apariencia externa de unidad son elementos definitorios del grupo y no determinan ninguna patología) y 2) clarificación y simplificación de los elementos adicionales

Aclaración de algunos puntos esenciales:

1º) Si el grupo no es patológico , no tiene la condición de empresario y no puede despedir (art. 2.4 Directiva 98/54 y el art. 51. 8 ET ; STJCE 10. 9. 2009 , asunto AKAVAN) .

2º) Si el grupo es patológico, puede haber una posición empresarial compartida por todos o algunos miembros del grupo con repercusiones sobre el desarrollo del periodo de consultas (partes, documentación e información) y sobre el enjuiciamiento de la causa (SSTS 27.1 2007).

2º) Confusión de plantillas, no incluye la circulación lícita dentro del grupo o las relaciones simultáneas transparentes con empresas del grupo.

3º) Confusión patrimonial, promiscuidad económica; no lo es la mera existencia de colaboración económica con las empresa del grupo. Vid. sentencia KOYO 28. 1. 2014 (línea de financiación interna del grupo y préstamos participativos).

4º) Los supuestos de fraude se reconducen al abuso de la personalidad jurídica.

e) La discrepancia en los votos particulares de las SSTS 25. 9. 2013 , Mafecco , 28. 1. 2014 , KOYO , y 18.2. 2014 , Instituto Técnico Agronómico – Diputación de Albacete. El empresario real y el levantamiento del velo sistemático.

3.2.- El enjuiciamiento de las causas de despido y alcance del control judicial; el carácter de la norma: ¿regla o principio?; el proceso de aplicación: ¿subsunción o ponderación?

1º) Para unos debe ser un control limitado a verificar la situación negativa y la conexión de funcionalidad; no un control fuerte de óptimos, en el que la decisión del empresario tendría la más ajustada en el plano técnico o en el moral (el despido como última ratio). Sobre esta opción se pronunció la STS 20. 9. 2013 (caso Celsa Atlantic), que dice:

El control judicial debe quedar limitado a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, El órgano judicial tiene que verificar que “la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente”. Pero no le corresponde, al valorar las causas de los despidos económicos, “efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico- jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada”.

De esta conclusión discrepa el voto particular de la sentencia, para el que la aplicación del principio de proporcionalidad es una exigencia constitucional cuando entran en conflicto derechos, valores o intereses dignos de protección, principio exigible, además, en toda aplicación de medidas restrictivas de los derechos fundamentales.



Conclusión.- Dos posiciones enfrentadas no solo en lo que se refiere al alcance del control judicial, sino también sobre el carácter de la regulación de las causas del despido económico.

Comentario: La sentencia opera sobre una regla legal ya establecida, determinando, a partir del resultado de la prueba, el supuesto de hecho - existencia o no de situación económica negativa - y valora si ésta tiene entidad suficiente para justificar el recurso a las medidas extintivas, absteniéndose de entrar en control de óptimos. Por el contrario, el voto ve el problema desde la perspectiva de un conflicto de derechos fundamentales entendidos en el sentido de ALEXY como principios que entran en un conflicto que se produce entre “mandatos de optimización” y que debe resolverse en términos de peso a través de la ponderación. Sin embargo, no estamos ante un conflicto de principios, sino ante una regla, lo que quiere decir que el legislador ya ha “ponderado” el conflicto de intereses entre el derecho al trabajo y la libertad de empresa, exigiendo un despido causal, con indemnización y con garantías de procedimiento. El juez debe ahora aplicar la regla establecida en virtud del principio de legalidad.

3.3 – La apoteosis de las nulidades y los problemas del periodo de consultas

- a) Deberes de información y documentación en la STS 27. 5. 2013: valor relativo e instrumental de las formas, protesta y posibilidades de subsanación. En el mismo sentido STS 18.2. 2014 (ITAP)
- b) La obligación de negociar de buena fe en el periodo de consultas: un supuesto especial: negociar sobre lo reglado (SSTS 27. 5. 2013 , 20. 9. 2013 y 18.2. 2014 , ITAP)

La negociación en los despidos colectivos se produce en un marco en el que no solo está reglado el propio proceso negociador, sino también la decisión extintiva del empresario respecto a la cual la ley determina las causas que la hacen procedente y las indemnizaciones y reparaciones aplicables. Recuérdese que la Directiva 98/59 no tiene esta regulación, por lo que allí la negociación opera como un elemento esencial para lograr una normalización extintiva, lo que obviamente no se produce en nuestro Derecho. De ahí la gran pregunta : ¿ puede obligar la ley a negociar otras condiciones a quien la propia ley ya ha concedido el derecho a despedir si se dan unas determinadas condiciones y con unas determinadas? , ¿quien se niega a llegar a un acuerdo por encima de aquello a lo que la ley le obliga vulnera el derecho a la negociación?

El contenido del derecho a la negociación de buena fe. La obligación de negociar no es una obligación de llegar a acuerdos (STS 27.5.2013; vid. también STS 18.2.2014 (r. 59/2013).

3.4 - La polémica sobre el fallo de la sentencia colectiva, ¿un juego de la gallina ciega?

Sobre la STSJ Madrid 9. 4. 2013 y el ATS 26. 3 . 2014 que anula la STS 20.9.2013, caso Celsa – Atlantic.

¿Es incongruente la sentencia que impugnándose un despido de 100 trabajadores anula o declara no ajustados a Derecho 50 y considera procedentes 50?

4.- Algunas conclusiones: ¿reforma de la reforma?