

## **STC 140/2021, de 12 de julio de 2021**

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por la magistrada doña Encarnación Roca Trías, presidenta, y los magistrados, don Juan Antonio Xiol Ríos, don Pedro José González-Trevijano Sánchez, don Antonio Narváez Rodríguez y don Ricardo Enríquez Sancho, ha pronunciado

### **EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el recurso de amparo núm. 5508-2018, promovido por doña Saida Mónica Ruano Rijo, don Mario García Romero, don Héctor Nicolás Gómez y doña Belén de la Casa Núñez, quienes actúan representados por la procuradora de los tribunales doña Olga Martín Márquez y asistidos por la letrada doña Laura de Gregorio González, contra la sentencia núm. 699/2018, de 2 de julio, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2250-2016, que fue interpuesto contra la sentencia núm. 263/2016, dictada por la Sección núm. 5 de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 25 de abril del 2016, que desestimó el recurso de suplicación núm. 902-2015 formulado por los demandantes, entre otros terceros, contra la sentencia núm. 120/2015 del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 31 de marzo de 2015, que fue dictada en el procedimiento núm. 1023-2013. Han comparecido doña Raquel Pastor Prada y don José Ignacio Peña Moreno, con la misma representación y asistencia que la de los demandantes. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido ponente el magistrado don Pedro José González-Trevijano Sánchez.

### **I. Antecedentes**

1. En fecha 24 de octubre de 2018, la procuradora de los tribunales doña Olga Martín Márquez, en nombre y representación de doña Saida Mónica Ruano Rijo, don Mario García Romero, don Héctor Nicolás Gómez y doña Belén de la Casa Núñez, interpuso demanda de amparo contra las resoluciones que se mencionan en el encabezamiento de esta sentencia.

2. El presente recurso trae causa de los siguientes antecedentes:

a) En fecha 29 de julio de 2013, los demandantes de amparo, junto con otros terceros, presentaron demanda por despido improcedente y reclamación de cantidad contra el Ayuntamiento de Ciempozuelos y otros demandados. Entre otros motivos, los demandantes alegaron que la extinción de sus contratos por causas objetivas trajo causa de un expediente de regulación de empleo (ERE) que, si bien concluyó con acuerdo, las causas de tipo organizativo y productivo en que se fundó “son falsas y no concurren en modo alguno”. Dicha demanda dio lugar al procedimiento núm. 1023-2013, del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid.

b) Por sentencia de fecha 31 de marzo del 2015, el referido juzgado de lo social desestimó la acción de despido y estimó parcialmente la acción de reclamación de cantidad, condenando al Ayuntamiento de Ciempozuelos a abonar a doña Raquel Pastor Prada la suma de 15,33 €. En lo que interesa al presente recurso, en el hecho probado tercero se detalla que el 16 de mayo del 2013, los representantes de los trabajadores y la representación del ayuntamiento formalizaron un acta de finalización del periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo con acuerdo.

Por su parte, en el hecho probado séptimo se recoge que, por escrito de fecha 17 de junio de 2013, a cada uno de los actores se les comunica la extinción de sus contratos con efectos de la misma fecha, “por causas productivas y organizativas que dieron lugar al proceso de despido colectivo que ha tenido lugar en este ayuntamiento”, señalándose a su vez 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 del 2013” (rectius, 17 de abril de 2013).

En el fundamento jurídico segundo de la sentencia queda reflejado el siguiente argumento, en relación con la posibilidad de conocer, en este procedimiento, sobre concurrencia de las causas de tipo productivo y organizativo determinantes del despido colectivo:

“En primer lugar respecto de las causas de tipo productivo y organizativo que motivaron el despido colectivo, que son impugnadas por los actores en tanto manifiestan en su demanda que no concurrían las mismas, es de señalar que tal como establece el artículo 124 LRJS en su apartado 1 y 2, la impugnación por tal motivo queda reservada a los representantes de los trabajadores. En la medida en que el trabajador individual no puede impugnar el despido colectivo a través de la modalidad procesal del artículo 124 de la Ley jurisdiccional, el mismo artículo 124.13 le habilita para plantear, dentro del proceso individual de impugnación de su concreto despido, todas aquellas causas de nulidad o ilicitud del despido colectivo, en cuanto la licitud del despido colectivo se convierte en una cuestión previa que predetermina la licitud del despido individual objeto del litigio. Y ello es así aunque la decisión final del periodo de consultas haya sido el resultado de un acuerdo alcanzado en el mismo, puesto que a partir del Real Decreto-ley 3/2012 y a diferencia de lo que sucedía en la regulación anterior, en el marco del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas no despliega presunción alguna sobre la concurrencia de la causa justificativa del despido colectivo. Se excepciona sin embargo el supuesto en el cual ya haya existido un previo litigio de impugnación del despido colectivo al amparo del artículo 124 de la Ley de la jurisdicción social que haya terminado con sentencia firme, puesto que en tal caso lo resuelto en dicha sentencia firme vincula con eficacia positiva de cosa juzgada material (por el efecto del artículo 222.4 de la Ley de enjuiciamiento civil) a las partes de los litigios individuales, a pesar de que los trabajadores individuales no hayan sido partes en el proceso colectivo y ni siquiera hayan podido serlo”.

Por otro lado, en el fundamento jurídico tercero de la sentencia objeto de cita se descartan los motivos de ilicitud alegados por los demandantes, pues no se estima acreditado que los representantes de los trabajadores firmantes del acuerdo fueran objeto de engaño, sin que tampoco aprecie indicios de fraude, dolo o coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo.

c) Disconformes con lo resuelto, los demandantes de amparo interpusieron recurso de suplicación, que fue registrado con el núm. 902-2015. En el motivo quinto, los recurrentes alegaron que, pese a reconocer el órgano judicial de instancia que el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas no despliega presunción alguna sobre la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo, sin embargo, en el fundamento jurídico tercero “únicamente se argumenta sobre la existencia de fraude o engaño en la negociación, pero no

se llegan a analizar las causas del ERE y su concurrencia real, para poder así declarar los despidos como procedentes”. Finalmente, afirman lo siguiente: “[l]a valoración conjunta de todas estas circunstancias lleva a concluir que no existían causas objetivas para el despido colectivo. Podían existir causas políticas (sin duda) pero no jurídicas. Y en modo alguno puede entenderse que concurren las mismas, conforme a lo establecido en el art. 51.1 E.T. [...]. Por ello, sin concurrir causas justificativas de este ERE, los despidos deben ser calificados como improcedentes, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración”.

El recurso de suplicación fue desestimado por sentencia de la Sección Quinta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 25 de abril del 2016. Concretamente, al resolver sobre la queja anteriormente expuesta; esto es, en palabras del propio tribunal del suplicación, acerca de que “la sentencia impugnada no analiza la concurrencia de las causas del despido colectivo operado y que únicamente analiza la concurrencia o no de dolo, coacción o abuso de derecho; entiende ( en referencia a los recurrentes) que las causas alegadas en el ERE no han quedado acreditadas por lo que la calificación del despido debió ser de improcedente”, el referido tribunal expuso el siguiente argumento, en el fundamento jurídico tercero:

“Disponiendo el artículo 51.4 ET que, alcanzado el periodo de consultas con acuerdo o notificada la decisión final del despido a los representantes de los trabajadores el empresario puede comenzar a comunicar los despidos individualmente a los trabajadores ‘lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el art. 53.1 ET’.

Si el ERE finalizó con acuerdo no se puede cuestionar su contenido paccional, pues ello sería tanto como cuestionar no solamente la actuación de la parte empresarial sino también la actuación de los representantes de los trabajadores, contradiciendo el principio general de repercusión de los actos de los representantes en la esfera jurídica de los representados. Si el ERE finaliza sin acuerdo, y si no hay impugnación colectiva, es cuando tiene sentido en la previsión normativa que el trabajador cuestione cada acto del procedimiento en el ámbito del art. 51.2 ET, lo que no es el caso. El motivo en consecuencia se desestima”.

d) Por los demandantes de amparo se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia referida en el apartado anterior, que fue registrado con el núm.

2250-2016. En lo que interesa al presente recurso cumple decir que, como primer motivo, se denunció la vulneración de los arts. 51 y disposición adicional decimosexta del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la aplicación indebida de los arts. 124 y 122 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS). Como sentencia de contraste se aportó la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 23 de enero de 2013, (recurso 2399-2012), que admitió, en su fundamento jurídico séptimo, la viabilidad de cuestionar en procesos individuales la concurrencia de las causas del despido colectivo, aún en el caso de que existiera acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores:

“Para entrar en el análisis de tal cuestión ha de analizar esta Sala previamente si el trabajador individual puede cuestionar la concurrencia de la causa de despido colectivo en el caso de que exista acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o bien solamente podrá cuestionar tal acuerdo en supuestos de dolo, coacción o fraude. Pues bien, ni el artículo 51 del estatuto de los trabajadores ni el artículo 124 de la Ley de la jurisdicción social contienen una norma como la del artículo 41.4 in fine del mismo estatuto, igualmente reproducida en el artículo 47.1, según la cual ‘cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión’. Por consiguiente, en el caso del despido colectivo el trabajador puede, a través de su demanda individual de despido, cuestionar la concurrencia de las causas justificativas del despido estimadas suficientes por la empresa y los representantes de los trabajadores en el pacto resultante del periodo de consultas. Ello explica, precisamente, que en la regulación de la impugnación de los despidos colectivos se haya introducido por la Ley 3/2012 en el artículo 124.13 a) de la Ley de la jurisdicción social la siguiente previsión procesal:

‘Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo’.

Por consiguiente, el trabajador individual tiene derecho a impugnar judicialmente el acuerdo para determinar su conformidad a las causas que legalmente justifican el despido, de

manera que dicho acuerdo puede ser sometido en su plenitud al control jurisdiccional, solución que parece más acorde con el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva que la introducida en los artículos 41 y 47 del estatuto de los trabajadores [...]”.

e) Por sentencia núm. 699/2018, de fecha 2 de julio de 2018, el Pleno de la Sala de lo Social desestimó el recurso interpuesto. En relación con el primer motivo, entendió que existía la necesaria contradicción entre la sentencia impugnada y la de contraste pues “[e]n ambos casos nos encontramos ante un despido colectivo que terminó con acuerdo que no ha sido impugnado por los sujetos colectivos legitimados a tal efecto, y cada una de las sentencias en comparación ha aplicado un criterio distinto a la hora de valorar la posible revisión de la concurrencia de las causas justificativas del despido en el proceso de impugnación individual del art. 214.13 LRJS”.

En el fundamento jurídico tercero el órgano judicial lleva a cabo una recopilación de la normativa, tanto sustantiva como procesal que consideró de interés al caso, siendo especialmente destacable el análisis que de la misma efectúa en los apartados 2 a 4:

“2. El apartado 13 del art. 124 es el que regula la impugnación individual por el trabajador que ha sido afectado en el despido colectivo, para lo que se remite con carácter general a los arts.120 a 123 referidos a los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

El precepto distingue entre los casos en los que el despido colectivo no hubiere sido impugnado conforme al cauce colectivo, de aquellos otros en los que se haya producido tal impugnación.

Y para el supuesto en el que ahora nos encontramos, despido colectivo que no ha sido impugnado por los legitimados para ello, desgrana cuatro reglas específicas: 1ª) que el plazo para el ejercicio de la acción no comienza a correr hasta que transcurra el de veinte días para el ejercicio de la acción colectiva; 2ª) si el objeto del debate versa sobre preferencias atribuidas a otros trabajadores, estos también deberán ser demandados; 3ª) prevé la nulidad del despido si no se ha realizado el periodo de consultas o se incumplen los requisitos que exige, o no se hubiere obtenido la autorización del juez del concurso cuando esté legalmente

prevista; 4ª) será también nulo si no respeta la prioridad de permanencia que pudiere corresponderle al demandante por ley, convenio colectivo o por el propio acuerdo.

Aquí debe repararse en que esa regla tercera contempla y se remite al caso en que sea necesaria la autorización del juez del concurso, sobre lo que luego volveremos.

No se establece sin embargo ninguna diferencia entre las situaciones en los que el despido colectivo sea con acuerdo o por decisión unilateral de la empresa.

Este es uno de los puntos oscuros de la reforma, en cuanto la norma sí que incluye la posibilidad de plantear en el pleito individual una concreta cuestión de naturaleza colectiva, cuál es la relativa a la realización del periodo de consultas y entrega de la documentación, pero nada dice sobre las consecuencias jurídicas que haya de desplegar en ese mismo proceso la existencia de un acuerdo en el que los representantes legales de los trabajadores reconocen y admiten la concurrencias de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas invocadas por la empresa para justificar el despido colectivo.

3. A diferencia del caso del despido colectivo, el legislador sí que ha previsto sin embargo una solución específica para esa cuestión 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.

En estas tres situaciones, siendo iguales que en el despido colectivo las causas que ha de invocar el empresario, y muy similar el procedimiento que debe seguir durante el periodo de consultas, 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).

Y aquí es donde aparece la referencia legal más significativa a los efectos que estamos tratando, en tanto que en cada uno de esos tres supuestos se dispone una norma específica que impide discutir en los pleitos individuales la concurrencia de la causa cuando el periodo de

consultas ha finalizado con acuerdo, y sin embargo no se establece una regla similar para el caso de los despidos colectivos del art. 51 ET.

La circunstancia de que no se contenga esa misma previsión en el art. 51 ET parecería llevar a entender que sería entonces posible que en lo pleitos individuales pudiere revisarse la concurrencia de las causas justificativas del despido, pese a la existencia de un acuerdo válidamente firmado por la representación legal de los trabajadores.

Pero la ausencia de una norma legal con ese mismo contenido en materia de despido colectivo no puede valorarse como una razón definitiva para deducir de esa circunstancia que el legislador ha querido aplicar una solución diferente en este caso, negando al acuerdo colectivo la misma eficacia que sin embargo le reconoce en esas otras demás materia, en tanto que el análisis sistemático y finalista del conjunto de toda esta normativa avala la idea de que no hay razones para pensar que se haya querido otorgar un tratamiento distinto al despido colectivo frente a esas otras situaciones de crisis empresarial, en lo que se refiere a la validez y eficacia de lo pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

4. Paradójicamente y en sentido contrario a la normativa del estatuto de los trabajadores, 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.

Sin que esta redacción haya sido alterada en las sucesivas revisiones de la que ha sido objeto ese precepto, con el Real Decreto Legislativo 11/2013, de 2 de agosto; Ley 1/2014, de 28 de febrero y Ley 9/2015, de 25 de mayo, todas ellas posteriores a la reforma operada en el art. 51 ET por el Real Decreto Legislativo 3/2012, de 10 de febrero, en las que se ha optado por no acompañar en uno y otro ámbito el régimen legal de esa misma situación jurídica.

Esta diferente regulación de la ley concursal no hace sino complicar más si cabe la correcta solución que haya de darse a la cuestión, pero es indicativa de que el legislador quiere un régimen uniforme de todas esas situaciones, a la vez que constituye rotunda manifestación de la intención de blindar la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo cuando han sido aceptadas por la representación de los trabajadores, sustrayéndolas incluso al control del propio juez del concurso, y limitando además, en el apartado 8 el mismo precepto, la actuación de los trabajadores en el pleito individual a las cuestiones estrictamente referidas a la relación jurídico individual.

No es fácil encontrar razones que pudieren justificar esta diferente regulación de la ley concursal, y más cuando ya hemos visto que el art. 124.13, letra a) LRJS, al regular el proceso individual de despido en el caso en que no haya sido impugnado colectivamente, se refiere y remite específicamente en su regla tercera a la autorización del juez del concurso, en lo que viene a constituir una interrelación que pone de manifiesto la voluntad del legislador de vincular ambos tipos de procedimientos y apunta sin duda a su unitario tratamiento jurídico”.

Por su parte, en los apartados 5 a 7 del indicado fundamento se pone de relieve la complejidad de la temática sometida a su decisión, así como se reflejan los aspectos esenciales del régimen jurídico que se considera de aplicación:

“5. Queda por exponer una última circunstancia especialmente relevante en la resolución de tan compleja cuestión.

En aquellos supuestos en los que los representantes de los trabajadores han dejado transcurrir el plazo para impugnar el despido colectivo sin instar el oportuno procedimiento, el art. 124.3 LRJS legitima al empresario para interponer demanda en ejercicio de la denominada ‘acción de jactancia’, con la finalidad de obtener sentencia en la que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva y que desplegará efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales, en la legítima pretensión de zanjar de esta forma la polémica sobre la efectiva concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo frente a todos los trabajadores, de manera que los eventuales pleitos que pudieren suscitar individualmente cada uno de los afectados queden estrictamente limitados al análisis de las cuestiones de carácter

individual, evitando con ello la enorme inseguridad jurídica a la que pudiere conducir la existencia de multitud de litigios con resultado diverso.

Pero como esta Sala Cuarta ya ha resuelto en la sentencia 26 de diciembre de 2013, rec. 28-2013, no es admisible ‘la existencia de un proceso de impugnación colectiva del despido si no existe un sujeto colectivo que se oponga al despido y que esté en condiciones de hacerlo efectivamente en el proceso’, tal y como así sucede si frente a la acción de la empresa solo se encuentran los mismos representantes de los trabajadores que suscribieron el acuerdo del despido colectivo, de manera que: ‘Si no hay sujeto colectivo en la posición de demandado y no es posible la entrada de los trabajadores individuales, hay que excluir el proceso del art. 124 LRJS, porque en estas condiciones, y, como ya se ha dicho, se puede producir un proceso sin contradicción real del que derive una eventual decisión sobre la procedencia de los despidos que tendrá efecto positivo de cosa juzgada en los procesos individuales. Los trabajadores quedan sin posibilidad efectiva de defensa, pues en el proceso individual la sentencia colectiva lograda sin oposición será vinculante (art. 124.3, in fine, y 13 b)’.

Lo que, sin duda, complica aún más el cuadro legal a tener en cuenta en la cuestión a la que nos enfrentamos, por cuando en el caso del despido colectivo que finaliza con acuerdo no dispone el empresario de la posibilidad de plantear el proceso colectivo para resolver de manera uniforme y en un único procedimiento sobre la concurrencia de la causa justificativa de esa medida, con efectos de cosa juzgada sobre los eventuales litigios individuales que pudieren plantearse.

6. En este complejo entramado legal no resulta tan sencillo deducir cuáles son las consecuencias jurídicas que deben desprenderse de la diferente regulación que, en este concreto extremo, es de apreciar entre el despido colectivo y aquellas otras situaciones de crisis empresarial, para las que se ha previsto específicamente que el acuerdo ‘solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión’. Diferencias que ya hemos dicho que sin embargo no concurren en el ámbito concursal, en el que se ha mantenido una misma regulación unitaria de todas estas materias.

La solución más fácil parecería la de considerar que la expresa exclusión de esa regla en el caso del despido colectivo, es por sí sola suficiente para entender que el legislador ha querido dejar abierta la posibilidad de que los trabajadores puedan combatir las causas justificativas del despido colectivo en los pleitos individuales, pese a la existencia del acuerdo con sus representantes legales.

Pero el análisis sistemático de todo el conjunto normativo en esta materia conduce a un resultado distinto, no solo porque no se nos alcanzan razones para comprender los motivos que pudieren justificar el distinto tratamiento aplicable en unos y otros supuestos —en orden a la impugnación individual de las causas justificativas cuando la negociación ha culminado con acuerdo—, sino también, porque la sistemática integración de las reglas sustantivas y procesales de aplicación llevan claramente a lo contrario.

7. El estudio conjunto del sistema normativo permite afirmar que el legislador ha querido diseñar un régimen jurídico, en todas estas materias, que descansa en dos pilares fundamentales.

El primero de ellos en el ámbito del derecho sustantivo, con el que se quiere incentivar y fomentar la consecución de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; y el segundo, desde el derecho procesal, derivando a los procesos colectivos la discusión sobre la concurrencia de las causas justificativas de la medida empresarial que inciden por igual en todos los trabajadores afectados, y reservando los pleitos individuales para el análisis de las cuestiones estrictamente particulares que pudieren incidir en cada uno de los trabajadores.

Desde la regulación material, tanto en el art. 41 y 47 ET, como en el art. 51 ET, se impone la obligación de que durante el periodo de consultas ‘las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo’, y se insiste en que ‘versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos’ (art. 41.4 ET); o bien, que ‘deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias [...]’ (art. 51.2 ET).

El derecho de negociación colectiva aparece de esta forma como el elemento crucial, el primer pilar, a través del que se quiere afrontar este tipo de situaciones de conflictividad, en la búsqueda de un acuerdo que facilite y pacifique su resolución.

Y como segundo pilar, desde el derecho procesal, atribuyendo eficacia de litispendencia y cosa juzgada al proceso colectivo frente al individual, con carácter general en el art. 160.3 LRJS, y específicamente para el despido colectivo, en el art. 124 LRJS, como ya hemos avanzado.

La defensa y protección del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores como la herramienta más adecuada para la resolución de estas situaciones de crisis, y la paralela prevalencia del proceso colectivo sobre el individual en la resolución de las discrepancias sobre aquellos aspectos que inciden por igual en todos los trabajadores afectados llevan a considerar que todo el sistema descansa en la consideración de que en el proceso individual únicamente cabe abordar las cuestiones estrictamente individuales atinentes singularmente a cada uno de los trabajadores demandantes.

Es por este motivo que el diseño del legislador en materia de despido colectivo pasa porque sean en el pleito colectivo donde se discuta sobre la concurrencia de las causas legales, tras la impugnación de la decisión unilateral de la empresa o del acuerdo por parte de los sujetos colectivos a los que les atribuye legitimación a tal efecto el art. 124.1 y 2 LRJS, o bien a instancia del propio empleador cuando esa impugnación no hubiere llegado a materializarse a través de la acción de jactancia que le atribuye con esa finalidad el art. 124.3 LRJS; reservando para el proceso individual, únicamente, las cuestiones estrictamente particulares a las que específicamente se refieren los apartados a) y b) del art. 124.13 LRJS”.

En cuanto al núcleo de la controversia, en el fundamento jurídico sexto se apunta que la posibilidad de discutir en cada uno de los procesos individuales sobre las causas justificativas del despido colectivo, difícilmente se concilia con el régimen jurídico analizado:

“1. Solución que pasa por destacar —como ya hemos puesto de manifiesto—, que uno de los pilares sobre los que descansa el régimen jurídico de los despidos colectivos, es el de incentivar y dar especial relevancia a la consecución del acuerdo entre empresa y trabajadores durante el periodo de consultas, no solo para pacificar en la medida de lo posible las

relaciones laborales, sino también para ofrecer una misma solución a la situación jurídica de todos los trabajadores afectados por el despido colectivo.

La mejor evidencia de ello es la atribución de eficacia de cosa juzgada sobre los pleitos individuales a la sentencia que se dicte en el procedimiento de impugnación colectiva del despido, y la amplia legitimación reconocida para plantear el procedimiento a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, a la autoridad laboral, e incluso a la propia empresa.

Y en el mismo sentido, la reiterada insistencia en centrar el objeto del pleito individual en las preferencias de permanencia del trabajador, sin la menor mención en ningún caso a la posibilidad de discutir la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo invocadas por la empresa.

2. Ideas que ya traslucen en la exposición de motivos del Real Decreto Legislativo 3/2012, de 10 de febrero, que introduce el despido colectivo, en la que se dice que ‘Ello se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido’.

En esta misma dirección, el Real Decreto Legislativo 11/2013, de 2 de agosto, viene a reformar de manera relevante el art. 124.13 LRJS, para introducir importantes modificaciones en el proceso de impugnación individual del despido colectivo, y en su exposición de motivos explica que ‘se justifica en la necesidad de introducir mejoras técnicas en la nueva modalidad procesal de despidos colectivos —introducida por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral—, para evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad consagrado legalmente y propiciar una mayor seguridad jurídica’.

Lo que supone añadir un nuevo elemento a tener en consideración a estos efectos, cual es el de 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,

alcanzando resultados contradictorios con la desigualdad de trato e inseguridad jurídica que ello supone, y pese a la existencia de un acuerdo en sentido contrario con la representación de los trabajadores.

En la exposición de motivos de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, que sustituye al citado real decreto legislativo, se insiste en que las reformas de la modalidad procesal del despido colectivo se hacen ‘para que la impugnación colectiva asuma un mayor espacio’, en lo que es reiteración de la finalidad que subyace en toda esta regulación.

3. A lo que se añade que con esta última reforma se suprime el párrafo segundo de la letra a) del anterior art. 124.11 LRJS, en el que se decía que en el proceso de impugnación individual: ‘Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo’.

De esta anterior redacción del precepto —en cuanto obligaba a traer a juicio a los firmantes del acuerdo que no había sido impugnado judicialmente—, parecía desprenderse la idea de que se estaba habilitando la posibilidad de discutir en la impugnación individual la concurrencia de la causa del despido colectivo que finaliza con acuerdo no impugnado colectivamente.

Esa regla fue considerada en algunas decisiones judiciales como la evidencia de que podía cuestionarse en la impugnación individual la concurrencia de la causa de aquellos despidos colectivos con acuerdo que no han sido impugnados a través del proceso colectivo del art. 124 LRJS, y en eso se sustenta justamente la propia sentencia de contraste del caso de autos, dictada bajo su imperio y antes de su derogación.

La norma fue eliminada definitivamente por el legislador en la reforma operada con la Ley 1/2014, en lo que viene a evidenciar que no cabía una interpretación extensiva de la misma de la que pudiese desprenderse la habilitación para cuestionar en la impugnación individual la concurrencia de las causas del despido colectivo con acuerdo.

4. Todas estas consideraciones son claramente reveladoras de la finalidad perseguida con las modificaciones que introduce el art. 124 LRJS, y resultan difícilmente conciliables con la idea 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 platearse ante los juzgados de lo social de todo el territorio nacional por los trabajadores afectados, cuando ha finalizado en acuerdo con la representación de los trabajadores que no ha sido impugnado”.

Por su parte, en el fundamento jurídico séptimo ese exponen las razones por las que, finalmente, se desestima el motivo:

“Son varias las razones que conducen a ese resultado:

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 en el último párrafo del art. 124.2 LRJS, y reitera insistentemente en la regulación del procedimiento de impugnación individual, tanto en las reglas 2 y 4 del supuesto de la letra a) del art. 124.3 LRJS, cuando el procedimiento individual se desarrolla sin que hubiere tenido lugar previamente el colectivo; como en la regla 3 de la letra b) cuando el individual está precedido del colectivo.

En lo que abunda la singular identificación de las cuestiones a que se refieren las reglas específicas del proceso individual contenidas en la letra a) del art. 124, esto es, el plazo para el ejercicio de la acción, las preferencias de permanencia, y la posible nulidad del despido individual por defectos formales en el desarrollo del periodo de consultas, o la vulneración de las reglas de preferencia.

Nada, absolutamente nada, se dice 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.

2° Es verdad que el art. 124.13 LRJS se remite con carácter general al proceso individual de los arts. 120 a 123 LRJS, que efectivamente regulan los efectos derivados de la concurrencia y justificación de la causa legal del despido objetivo.

Pero lo cierto es que la dicción literal de estos preceptos data de la época en la que los despidos colectivos ni tan siquiera eran competencia del orden social de la jurisdicción, y están por lo tanto concebidos por este motivo desde la exclusiva óptica de la impugnación del despido objetivo individual del art. 52 LET, y sin tener en cuenta la posible afectación de los trabajadores por un despido colectivo, hasta el punto de que mantienen la misma redacción que ya tenían con anterioridad al Real Decreto Legislativo 3/2012, sin contemplar la más mínima referencia al despido colectivo.

Pese al cambio tan radical que supuso la nueva regulación de los despidos colectivos tras la entrada en vigor de esa norma, que suprime la autorización administrativa del expediente de regulación de empleo y traslada su impugnación al orden social de la jurisdicción con el establecimiento del novedoso procedimiento que introduce el art. 124 LRJS, este último precepto, al regular en su contexto la impugnación individual que trae causa del despido colectivo, omite cualquier referencia a una cuestión tan absolutamente esencial como es la de contemplar los aspectos jurídicos atinentes a la posibilidad de cuestionar en el proceso individual la concurrencia de las causas del despido colectivo que finaliza con acuerdo y las consecuencias jurídicas que de ello se derivan, mientras que por el contrario, ya hemos visto que se ha cuidado de regular con precisión otras distintas interacciones entre el despido colectivo y el individual.

La absoluta omisión de la más mínima referencia a tan trascendente cuestión, no puede tener otra justificación que no sea la de entender que obedece a la imposibilidad de discutir en la impugnación individual la concurrencia de la causa del despido colectivo que terminó con acuerdo, porque de lo contrario no es comprensible que el novedoso art. 124 eluda cualquier mención a un aspecto absolutamente determinante del nuevo orden legal que viene a instaurar en esta materia, tan opuesto y diferente al anterior.

3° Como venimos destacando, y pese a las enormes similitudes de fondo y forma entre unas y otras situaciones, el legislador ha optado por no incluir en el art. 51 LET en materia de despido colectivo, una disposición similar a la contenida en los arts. 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.

Pero este diferente tratamiento jurídico de tan idéntica cuestión es en el fondo más aparente que real, desde el momento en que 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.

Con ello se evidencia que no estamos en realidad ante un régimen jurídico tan diferente que impida aplicar esas mismas reglas de los arts. 41,47 y 82 LET con igual extensión en el despido colectivo, tratándose de actuaciones empresariales con el mismo ámbito colectivo de afectación y que han de reunir idénticos requisitos de fondo y forma.

Como ya hemos reiterado, la mejor evidencia de ello la encontramos en el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal, 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 —que no solo 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. 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, sustrayéndolas incluso al control judicial, y limitando además, en el apartado 8 el mismo precepto, la actuación de los trabajadores en el pleito individual a las cuestiones estrictamente referidas a la relación jurídico individual.

Cualquiera que sea el alcance que deba atribuirse a la posibilidad de impugnar el despido colectivo por la concurrencia de tales vicios —sobre lo que no nos corresponde pronunciarnos en este momento porque no es el objeto del recurso— no cabe discutir que con la referida regulación legal se apuntala la imposibilidad de revisar en el pleito individual la concurrencia de las causas del despido colectivo aceptadas en el acuerdo firmado por la representación de los trabajadores.

4° Cabe sostener que con esta solución se elude 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.

Lo primero que deberemos destacar a estos efectos, es que el legislador ya ha dispuesto las reglas de atribución de legitimación activa para la impugnación del acuerdo en la forma en que hemos visto en el art. 124 LRJS, y esta es la vía legal adecuada para combatirlo. Y lo segundo, 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, frente a un pacto que es fruto de la negociación colectiva y que por este motivo dispone de todas las prerrogativas y del especial nivel de protección que merecen todos los acuerdos resultantes del derecho a la negociación colectiva, con las limitadas posibilidades legales de las que disponen los trabajadores para poder impugnar a título individual un negocio jurídico de esa naturaleza.

Sin tener que razonar sobre las reglas que rigen la impugnación del convenio colectivo que es el prototipo de la negociación colectiva, la mejor prueba de ellos es precisamente lo que así ocurre en los supuestos de los arts. 41, 47 y 82 LET —que por su similitud son perfectamente equiparables a los acuerdos en materia de despido colectivo—, en todos los cuales se niega el derecho a impugnar individualmente la concurrencia de las causas justificativas de las medidas empresariales que son pactadas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El efecto vinculante de todo acuerdo que es fruto de la negociación colectiva encuentra su límite en la imposibilidad de afectar a derechos indisponibles de los trabajadores y, obviamente, en la eventualidad de que se hubiere concertado con elusión de normas legales de derecho necesario que regulen la materia que dichos acuerdos abarcan.

En lo que al despido colectivo se refiere, ninguna duda cabe que la aceptación de la concurrencia de las causas legales que lo justifican en el acuerdo alcanzado en el periodo de consulta —que constituye justamente su finalidad—, entra dentro del marco que corresponde a la negociación colectiva y no supone invadir el ámbito de derechos individuales indisponibles del trabajador.

Frente a la posibilidad de que esos acuerdos pudieran haberse adoptado en trasgresión de las normas legales que regulan el despido colectivo, y encubran actuaciones fraudulentas en perjuicio de los trabajadores, queda abierta la posibilidad de su impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, en los mismos términos previstos para las demás situaciones de crisis empresarial conforme a lo que ya hemos apuntado.

Por el contrario, cuando no hay ninguna tacha formal del acuerdo, ni tan siquiera se alega su carácter fraudulento por la concurrencia de vicios que pudieren determinar su nulidad, se estaría negando la eficacia de lo pactado como resultado de la negociación colectiva y convirtiendo en papel mojado el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, si se admite que en cada uno de los pleitos individuales pudiere revisarse la concurrencia de las causas justificativas del despido que fueron aceptadas por la representación sindical, lo que es tanto como desincentivar la consecución de tales acuerdos que constituye el objeto esencial del 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).

5º A todos estos argumentos cabe añadir una consideración final que no puede en modo alguno desdeñarse. Va 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 art. 124 LRJS.

Basta simplemente 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.

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 —que es 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—, 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.

Idea de principios sobre la que esta Sala Cuarta ya ha tenido ocasión de razonar en supuestos en los que estaban en cuestión los límites sobre lo que puede o no ser objeto de un proceso individual o colectivo de despido, pues como recuerda la STS, Pleno, 25 de marzo de 2015, rec. 295-2014, citando la de 23 de septiembre de 2014, rec. 231-2013: ‘La finalidad que el legislador persigue, mediante esta compleja regulación procesal, es la de evitar las divergencias de resoluciones judiciales que podrían producirse de haberse establecido la posibilidad de proceder al enjuiciamiento directo, en las impugnaciones de los despidos individuales efectuados en el seno del despido colectivo, de todas las cuestiones jurídicas potencialmente implicadas en una decisión de despido colectivo’, poniendo con ello de manifiesto la inseguridad jurídica a la que pueden conducir una multiplicidad de pronunciamientos en pleitos individuales sobre la misma cuestión jurídica que afecta por igual y de manera común a un mismo despido colectivo.

Hasta podemos decir que con la admisión de la posibilidad de discutir una y otra vez la misma cuestión en múltiples litigios individuales, cuando la empresa carece de la facultad de ejercitar la acción colectiva para unificar esa situación, se pudiere estar incurriendo en 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”.

En el fundamento jurídico octavo, el tribunal expresa las razones por las que al resolver recursos de casación relativos a procesos de impugnación individual, en ocasiones anteriores se pronunció respecto de la concurrencia de las causas del despido colectivo acordado con la representación de los trabajadores:

“No podemos dejar de aludir al hecho de que esta misma Sala Cuarta ha dictado varias sentencias en recursos de casación unificadoras relativos a procesos de impugnación individual de despidos colectivos tramitados al amparo del art. 124.3 LRJS, en las que hemos entrado a analizar la concurrencia de las causas del despido colectivo acordado con la representación de los trabajadores que no fue impugnado colectivamente. Nos referimos a las SSTs 10 de mayo de 2016 (dos), rcuds. 3541-2014 y 3540-2014; 19 de mayo de 2016, rcud. 3971-2015, y 1 de junio de 2016, rcud. 3111-2014, recaídas todas ellas en relación con el mismo despido colectivo de la empresa pública Agencia de Innovación, Financiación e internacionalización empresarial de Castilla-León, en las que hemos confirmado la doctrina que llevó a desestimar las demandas de despido con base al valor reforzado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores. En ninguna de tales sentencias se planteaba la cuestión de si los trabajadores podían cuestionar en el proceso de impugnación individual la concurrencia de las causas del despido colectivo finalizado con acuerdo, y esta es la razón por la que no hicimos en aquel momento ningún pronunciamiento al respecto, toda vez que dicha pretensión resultaba ajena al debate suscitado en aquellos recursos de casación, a diferencia de lo que sucede en el presente asunto en el que esa problemática constituye precisamente el específico objeto del recurso”.

f) En relación con el segundo motivo alegado, el tribunal estimó que no concurría el requisito de contradicción, conforme a lo razonado en el fundamento jurídico noveno.

g) La indicada sentencia cuenta con un voto particular formulado conjuntamente por cinco magistrados disidentes. La discrepancia se circunscribe al alcance que debe atribuirse al pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores, en orden a la acreditación de la causa justificativa de la decisión empresarial del despido colectivo, cuyo periodo de consultas haya finalizado con acuerdo y, por las razones que fuere, no hubiera sido

impugnado por los sujetos legitimados para ello conforme permite el art. 124.1 y 3 LRJS. En contra del parecer mayoritario, los magistrados que suscriben el voto estiman que procede examinar, en procedimientos individuales por despido, la existencia de las causas que sustenten la procedencia del despido colectivo, aunque este hubiera finalizado con acuerdo. Por ello, afirman que debería haberse estimado el recurso, casar la sentencia recurrida y devolver las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia de procedencia, a fin de que este órgano dilucide sobre este aspecto, al resolver el recurso de suplicación.

3. En su demanda de amparo, los recurrentes alegan, en primer lugar, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE). Señalan que la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina vulnera el referido derecho, al establecer la imposibilidad de debatir en un procedimiento individual las causas que motivaron la adopción de los despidos en un expediente colectivo que finalizó por acuerdo no impugnado. Según señalan, la decisión judicial se asienta en una interpretación de la normativa laboral absolutamente restrictiva, pues establece limitaciones que no han sido previstas por el legislador.

Al regular los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 LET), los relativos a la suspensión del contrato y reducción de jornada (art. 47 LET), y los referidos al “descuelgue” (art. 82 LET), expresamente se prevé que en caso de alcanzarse un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se debe presumir la concurrencia de las causas que justifican cada una de esas medidas; por ello, la posibilidad de impugnar el acuerdo ante la jurisdicción social queda limitada a los supuestos en que se alegue fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (arts. 41.4, in fine; 47.1, párrafo décimo; y 82.3, párrafo sexto, LET). Sin embargo, para los despidos colectivos, el art. 51 LET no contiene una previsión equivalente, que autorice entender que, en supuestos en que el expediente concluya con acuerdo, también se presumirá la existencia de las causas invocadas para justificar el despido colectivo.

Afirman que la normativa procesal (art. 124.13 LRJS) tampoco establece ninguna limitación respecto del objeto de las demandas individuales por despido, siempre que no se haya sustanciado previamente alguno de los procedimientos contemplados en los apartados 1 y 2 del art. 124 LRJS (impugnaciones colectivas); en el apartado 3 del referido precepto (la denominada acción de jactancia empresarial); o en el procedimiento de oficio regulado en el

art. 148 b) LRJS. Así pues, las cuestiones de dimensión colectiva también pueden dilucidarse en los procesos individuales por despido, pues la regulación del art. 124.13 LRJS es correcta, precisa y resulta absolutamente respetuosa con el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores afectados.

Los demandantes no comparten la argumentación dada por el órgano casacional en el apartado tres del fundamento jurídico sexto de la sentencia recurrida, pues no se ha tenido en cuenta que, en la fecha que se produjeron los despidos, la redacción del segundo párrafo del art. 124.13 a) LRJS exigía que fueran también demandados los representantes de los trabajadores, cuando la decisión empresarial cuente con el acuerdo de aquellos. Por ello, cuestionan que se tenga en cuenta la redacción última del precepto citado, que suprimió ese último inciso.

En un segundo apartado denuncian la vulneración de la doctrina del Tribunal Constitucional, en cuya virtud el art. 35.1 CE garantiza el derecho a no ser despedido sin justa causa y el control judicial de las decisiones empresariales extintivas de la relación laboral (SSTC 22/1981, de 2 de julio; 192/2003, de 27 de octubre, y 8/2015 de 22 de enero). Para los demandantes, lo resuelto en la sentencia impugnada deja sin posibilidad de revisión judicial los “acuerdos que cierran un ERE”, salvo los casos en que se hubiera seguido el procedimiento de impugnación colectiva, en los que la sentencia recaída tiene el efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales, cuyo objeto se limitaría a “aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores”. La imposibilidad de impugnar judicialmente las causas del despido colectivo limita de forma muy severa el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores. Frente a los argumentos que ofrece la sentencia, concretamente que el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores es la solución más adecuada para la resolución de la crisis y que es fruto de la negociación colectiva y, por ello, goza de todas las prerrogativas y de la especial protección de que disponen los acuerdos derivados del derecho de negociación colectiva, los demandantes hacen suyas las razones expuestas en el voto particular; esto es, que al acuerdo alcanzado entre las partes se le confiere una eficacia similar a la “cosa juzgada” propia de las sentencias y, en segundo término, que se ofrece un mayor blindaje al referido acuerdo en materia de despido colectivo que al propio convenio colectivo, que goza de eficacia normativa y general.

En tercer lugar, se alega la vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la ley (art. 14 CE). La queja concierne al razonamiento dado en el fundamento jurídico octavo, en el cual se justifica por qué en anteriores recursos de casación para la unificación de doctrina referidos a procesos de impugnación individual, se analizó la concurrencia de las causas invocadas en los despidos colectivos acordados con la representación de los trabajadores que analizó la concurrencia de las causas del despido acordado con los trabajadores; concretamente que “[e]n ninguna de tales sentencias se planteaba la cuestión de si los trabajadores podrían cuestionar en el proceso de impugnación individual la concurrencia de las causas del despido colectivo finalizado con acuerdo, y esta es la razón por la que no hicimos en aquel momento ningún pronunciamiento al respecto”.

Para los recurrentes, de facto se está “tratando de forma desigual casos diferentes (sic) ya que, en el caso que nos ocupa, los trabajadores no han podido obtener una sentencia que analice las causas del despido. Sentencia que el propio Tribunal Supremo sí ha emitido en ocasiones similares”. Por tanto, que en el presente caso se les haya negado esa posibilidad desde la primera sentencia, les sitúa en una desigualdad absoluta respecto de otros casos, con vulneración del art. 24 en relación con el art. 14, ambos de la Constitución.

También aprecian vulneración de los referidos derechos, cuando en el fundamento jurídico séptimo se afirma que si permitiera cuestionar en múltiples litigios individuales las causas del despido, ello podría vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva de la empresa, al verse abocada a afrontar una multiplicidad de procesos y tener que probar, en todos ellos, que tales causas concurren. En este apartado, los demandantes hacen suyas las consideraciones contenidas en el voto particular, que por una parte, sostiene que la defensa de la tutela judicial efectiva del empleador no puede suponer la negación de ese derecho a quien ha estado trabajando bajo su dependencia; y, por otro lado, refiere que existen soluciones alternativas para conjurar ese peligro.

4. Por providencia de fecha 30 de septiembre de 2019, la Sección Tercera de este tribunal acordó la admisión a trámite del presente recurso, al apreciar que concurre en el mismo una especial trascendencia constitucional (art. 50.1 LOTC), ya que el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este tribunal [STC 155/2009, FJ 2 a)].

En aplicación de lo dispuesto en el art. 51 de la Ley Orgánica reguladora (LOTG), acordó dirigir atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a fin de que, en un plazo que no excediera de diez días, remitiera certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de casación núm. 2250-2016. En los mismos términos y con igual finalidad, se acordó recabar de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación núm. 902-2015. Por último, se dispuso remitir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, para que, en el plazo ya indicado, remita certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al procedimiento núm. 1023-2013, previo emplazamiento de quienes hubieran sido parte en el procedimiento, para que en el plazo de diez días puedan comparecer en el presente recurso, si lo desean, excepto la parte demandante de amparo.

5. Por escrito de fecha 28 de octubre de 2019, la procuradora de tribunales doña Olga Martín Márquez, en nombre y representación de doña Raquel Pastor Prada y don José Ignacio Peña Moreno y asistidos de la letrada doña Laura De Gregorio González, solicitó que se les tuviera como personados y partes.

6. Por diligencia de ordenación de la secretaría de la Sala Segunda de este tribunal, de fecha 11 de diciembre de 2019, se acordó tener por personada en el presente procedimiento a la procuradora de tribunales doña Olga Martín Márquez, en nombre y representación de doña Raquel Pastor Prada y don José Ignacio Peña Moreno, todo ello condicionado a que la indicada procuradora acreditara, en plazo de diez días, la representación que dice ostentar.

7. Por comparecencias celebradas ante el secretario de justicia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, los días 3 y 7 de enero del 2020, respectivamente, los personados a que se ha hecho mención otorgaron apoderamiento apud acta a favor de la procuradora de tribunales doña Olga Martín Márquez, para que ostentara su plena representación.

8. Por diligencia de ordenación de la secretaría de la Sala Segunda de este tribunal, de fecha 10 de febrero de 2020, se acordó, al amparo de lo dispuesto en el art. 52 LOTG, dar vista de las actuaciones del presente recurso de amparo, por plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a las partes personadas para que, dentro de dicho término, puedan presentar las alegaciones que a su derecho convenga.

9. Por escrito de fecha 26 de febrero del 2020, el fiscal interesó que, con suspensión del trámite de alegaciones, se recabará de los demandantes la aportación a actuaciones de la totalidad del escrito de demanda.

10. Por diligencia de ordenación de la secretaría de la Sala Segunda de este tribunal, de fecha 26 de febrero de 2020, se confirió a los recurrentes el plazo de diez días para que presentaran el escrito de demanda completo. En fecha 4 de marzo del 2020, los demandantes de amparo cumplieron el anterior requerimiento.

11. Mediante diligencia de ordenación de la secretaría de la Sala Segunda de este tribunal, de 6 de marzo de 2020, se acordó nuevamente dar vista de las actuaciones del presente recurso de amparo, por plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a las partes personadas para que, dentro de dicho término, puedan presentar las alegaciones que estimen pertinentes, conforme a lo dispuesto en el art. 52 LOTC.

12. Los personados en el presente recurso presentaron sus alegaciones en fecha 11 de marzo de 2020, en las cuales se adhirieron íntegramente al escrito de demanda.

13. El día 14 de mayo de 2020 presentó sus alegaciones el fiscal. En dicho escrito destaca los acontecimientos procesales más relevantes de la tramitación seguida en las sucesivas instancias judiciales, al igual que compendia los razonamientos de la sentencia recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina de la que dimana el presente recurso. También sintetiza los principales argumentos del voto particular discrepante de la sentencia antes aludida y resume las quejas de lesión alegadas en el escrito de demanda.

En otro apartado, el fiscal refleja la normativa de legalidad ordinaria que consideró relevante para el presente caso; a saber, el art. 124 LRJS (especialmente, su apartado 13) y el art. 51 LET, (especialmente, el apartado 6), cuya interpretación constituye el centro del objeto del debate. También considera significativos los arts. 120 a 123 LRJS (a los que se remite el art. 124.3 LRJS), los arts. 41.4, 47.1 y 82.3 LET, así como el art. 64 de la ley 22/2003, de 9 de julio, concursal. Y en menor medida, los arts. 3 y 83 LET, 160.3 y 163 y concordantes LRJS. Luego, identifica la vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva que considera concernido. A ese respecto señala que, si bien no se ha impedido a los demandantes la

posibilidad de obtener una resolución de fondo por otros motivos relacionados con su despido, sin embargo “se produce una decisión de no pronunciamiento (o de inadmisión) respecto de una parte trascendental de la demanda, se podría decir que su pretensión principal”. Por ello, el fiscal entiende que el aspecto concreto del derecho a la tutela judicial efectiva que atañe a este recurso de amparo es el derecho de acceso a la jurisdicción. Apoya ese aserto en la argumentación dada en el fundamento jurídico quinto de la STC 23/2011, de 14 de marzo, que consideró vulnerada esa vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva, en un supuesto en el que el órgano judicial dejó de dar respuesta a todas las cuestiones controvertidas en el proceso, sin que existiese una causa legal que fundamentara su decisión de no pronunciarse.

A continuación expone la doctrina constitucional relativa a la faceta del derecho de acceso a la jurisdicción, en la que, a diferencia de otras variantes, rige el principio pro actione como canon de constitucionalidad. En relación con este principio trae a colación las resoluciones de este tribunal que se pronuncian al respecto (STC 43/1985, de 22 de marzo, FJ 2, y las SSTC 327/2006, de 20 de noviembre, FJ 3; 236/2006, de 17 de julio, FJ 2; 12/2017, de 30 de enero, FJ 3, y 121/2019, de 28 de octubre, FJ 3). Singularmente referida a supuestos de limitación del contenido de la pretensión, el fiscal invoca nuevamente la STC 23/2011, en cuyo fundamento jurídico cinco asienta una doctrina constitucional que ulteriormente fue confirmada por al STC 133/2016, de 18 de julio, FJ 4, que estima aplicable al presente caso. De esa fundamentación concluye que “no solo la inadmisión completa de una demanda, sino también la inadmisión de parte de la misma, en particular la decisión de no pronunciamiento sobre motivos de fondo por los que se demanda, afecta a la variante de la tutela judicial efectiva, conocida como derecho de acceso a la jurisdicción, en la que se aplica el principio pro actione al que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, y por tanto el análisis de constitucionalidad deberá seguir este canon”.

Respecto del presente supuesto, en primer lugar señala que la sentencia impugnada lleva a cabo una interpretación razonada y razonable de la legislación aplicable, que no peca de arbitrariedad ni incurre en error evidente. Ahora bien, como en el presente supuesto rige el principio pro actione, para dilucidar sobre la vulneración denunciada, en primer lugar se deberá determinar si existe norma legal que establezca el óbice requisito para acceder al proceso; esto es, si el óbice está fundado en un “precepto expreso de la ley” (SSTC 12/2017, de 30 de enero, FJ 3). Para el fiscal, este primer requisito no se cumple, en tanto que “la causa

de no pronunciamiento es una creación jurisprudencial al interpretar un conjunto de normas que en realidad no se refieren al supuesto concreto objeto de impugnación”. Y ello, porque, a diferencia de lo previsto para el supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 LET), suspensión del contrato y reducción de jornada (art. 47 LET) y en materia de “descuelgue” (art. 82 LET), el art. 51 LET no establece que no se pueden discutir las causas del despido colectivo, en los casos en que se ejercite la acción individual de despido regulada en el art. 124.13 LRJS. No obstante, sostiene que cabría apreciar una causa de inadmisión que, pese a no estar prevista legalmente, no fuera contraria al derecho reconocido en el art. 24.1 CE. Pero ello solo sería posible si tal causa “resultase de forma indudable del conjunto normativo, es decir, no hubiera otra interpretación razonable del mismo, más acorde con el principio pro actione o dicho de otro modo, si la única interpretación lógica fuera que aun no haciéndolo expresamente el legislador ha incluido (no solo ha querido hacerlo) la causa de inadmisión de forma tácita”. Sin embargo, descarta que esa circunstancia concurra en el presente caso, toda vez 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”. Así pues, el fiscal descarta que concurra el primer requisito, toda vez que no hay una previsión normativa expresa que impida la impugnación de las causas del despido pretendida por los demandantes ni, tampoco, que esa prohibición se establezca de modo tácito pero indudable.

Tras reiterar que la interpretación llevada a cabo en la sentencia no es la única razonable que cabe alcanzar, sin embargo destaca que la misma parte de una premisa un tanto endeble: concretamente, que el legislador se ha olvidado de establecer esa limitación, aun queriendo hacerlo. Tal olvido no ha existido, pues ni se produjo cuando se estableció la nueva regulación del despido colectivo en el año 2012, ni cuando se acometieron ulteriores modificaciones en los años 2013 y 2014; y ello, porque habría bastado, por ser más lógico y sencillo, establecer el art. 51 LET la misma cláusula limitativa de impugnación que las que se establecen en los arts. 41, 47 y 82 LET. Al no obrar así el legislador, parece lógico precisar, como razona el voto particular, que se quiso establecer un sistema de impugnación diferente para los despidos colectivos, precisamente porque estaba en juego la extinción de las relaciones laborales. Y en cualquier caso, lo importante no es lo que quiso hacer el legislador, sino de que en definitiva hizo. En suma, la sentencia crea una causa de inadmisión no prevista por el legislador; y en tanto que cabe alumbrar otra interpretación contraria tan razonable, al menos, concluye que hubo vulneración del derecho de acceso a la jurisdicción.

Seguidamente, el fiscal analiza la queja relativa a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el principio de igualdad (art. 14.1 CE), que subdivide en dos apartados: la desigualdad de trato que supone que el Tribunal Supremo se haya pronunciado sobre las causas de despido colectivo en otros supuestos similares; y que el citado órgano judicial prime la tutela judicial efectiva del empresario en detrimento del trabajador. Respecto del primer aspecto enunciado, tras reproducir las razones dadas por el órgano de casación en el fundamento jurídico octavo de la sentencia impugnada en esta sede, el fiscal concluye que “[l]os términos de comparación no son iguales, 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”. En lo atinente al segundo aspecto, tras resumir la argumentación dada por el órgano judicial, concluye que “no ataca al principio de igualdad ante la ley, porque se podría decir que está justificando la decisión en no desequilibrar el acceso a la jurisdicción entre las dos partes de la relación laboral y desde el punto de vista del principio de igualdad no es arbitrario, irracional o ilógico”.

En virtud de lo expuesto, el fiscal interesa el otorgamiento del amparo, por vulnerar el derecho de los demandantes a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), con declaración de nulidad de la sentencia dictada en la instancia, la pronunciada al resolver el recurso de suplicación y la que puso fin al recurso de casación para la unificación de doctrina.

14. Los demandantes de amparo no formularon alegaciones.

15. Por providencia de fecha 8 de julio de 2021 se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 12 del mismo mes y año.

## **II. Fundamentos jurídicos**

1. El presente recurso se interpone contra la sentencia núm. 699/2018, de 2 de julio, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2250-2016, interpuesto contra la sentencia núm. 263/2016 dictada por la Sección Quinta de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de

Madrid, de fecha 25 de abril de 2016, que desestimó el recurso de suplicación formulado por los demandantes, entre otros, contra la sentencia núm. 120/2015 del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 31 de marzo de 2015, recaída en el procedimiento núm. 1023-2013.

En síntesis, los recurrentes alegaron la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE), en tanto que en vía judicial se les ha denegado la posibilidad de revisar las causas de despido colectivo de las que deriva la extinción de la relación laboral con motivo del acuerdo alcanzado entre la empleadora y los representantes de los trabajadores durante el período de consultas. También alegaron la vulneración del derecho a la igualdad (art. 14 CE) en relación con el art. 24. CE.

Los personados en el presente recurso se adhirieron íntegramente a lo interesado en el escrito de demanda. El fiscal, con sustento en los argumentos compendiados en los antecedentes de esta resolución, interesa el otorgamiento del amparo por la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión.

2. Antes de proceder al análisis de las cuestiones de fondo que se suscitan en el presente recurso, procede identificar las resoluciones contra la que se dirige el presente recurso, a fin de precisar el alcance de nuestra decisión. En el escrito de demanda, las vulneraciones de derechos fundamentales se atribuyen exclusivamente a la sentencia que puso fin al recurso de casación para unificación de doctrina, que es contra la que formalmente se dirige el recurso de amparo y cuya nulidad expresamente se interesa. Ahora bien, la referida resolución trae causa de la previamente dictada al resolver el recurso de suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, como ha quedado reflejado en los antecedentes de esta resolución, sostuvo que si el ERE finaliza con acuerdo no se puede cuestionar su contenido pactado en procesos individuales. Solamente, la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid admitió la posibilidad de enjuiciar, en el seno del litigio del que conoció, la concurrencia de las causas de tipo productivo y organizativo que motivaron el despido colectivo, pese a que esta resolución finalmente desestimara las pretensiones de los ahora demandantes de amparo.

De acuerdo a lo expuesto, y pese a los términos de la demanda de amparo, el recurso debe entenderse también dirigido contra la sentencia dictada por el tribunal de suplicación, en

lo que atañe al motivo a que se ha hecho mención en el párrafo anterior, toda vez que, conforme a una consolidada doctrina de este tribunal, “cuando se impugna en amparo una resolución judicial confirmatoria de otras, que ha sido lógica y cronológicamente presupuesto de aquella, ha de entenderse también recurridas las precedentes resoluciones confirmadas” (SSTC 97/1999, de 31 de mayo, FJ 2; 14/2000, de 17 de enero, FJ 2, y 95/2018, de 17 de septiembre, FJ 1, entre otras). Ahora bien, aun cuando la sentencia que pone fin al recurso de casación para la unificación de doctrina confirma la decisión adoptada por la sentencia que puso fin al recurso de suplicación, advertimos que el contenido argumental de aquella es notoriamente más prolijo y cualitativamente distinto. Por ello, al resolver el presente recurso de amparo solamente se tendrán en cuenta los razonamientos y consideraciones formulados por el órgano casacional, pues no solo sustentan la resolución que pone fin a la vía judicial sino que, dada la naturaleza del recurso de casación para la unificación de doctrina, también han servido para aquilatar la doctrina legal sobre esa temática.

3. Los demandantes de amparo alegan la vulneración del derecho de igualdad reconocido en el art. 14 CE, con base en dos motivos diferenciados. Uno de ellos se anuda a un apartado de la argumentación que figura en el fundamento jurídico séptimo de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, del que los recurrentes deducen que se hace prevalecer el derecho en la tutela judicial efectiva de la empresa frente a los trabajadores, por el hecho de afirmar que aquel se podría ver compelido “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 en la demanda se formula una queja autónoma, lo cierto es que el motivo carece de sustantividad propia. El argumento traído a colación es uno más de los que el órgano casacional emplea para justificar la desestimación del recurso, pero de su contenido no cabe deducir que reconozca a la empresa un derecho a la tutela judicial efectiva cuantitativamente o cualitativamente superior al del trabajador. Por ello, ha de entenderse que la denuncia a que se ha hecho mención debe quedar subsumida en la censura referida a la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

Sin embargo, la queja referida a la lesión al derecho a la igualdad (art.14 CE) presenta un perfil diferente, puesto que los recurrentes alegan que, al resolver otros recursos atinentes a procedimientos individuales, el órgano de casación sí se pronunció sobre la concurrencia de

las causas justificativas del despido colectivo. Sin embargo, este motivo no es acreedor de una respuesta sobre el fondo por parte de este tribunal dada la falta de agotamiento de la vía judicial precedente. La denuncia se vincula exclusivamente al razonamiento expresado en el fundamento jurídico octavo, en el que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo explicita las razones por las que, con anterioridad, dictó varias sentencias referidas a procesos de impugnación individual de despidos colectivos tramitados al amparo del art. 124.3 LRJS, en los que sí dilucidó sobre la concurrencia de las causas del despido colectivo acordado con la representación de los trabajadores, sin que previamente se hubiera formulado impugnación al respecto por los sujetos colectivos legitimados.

En los términos que se plantea la reprobación, esta carece de vinculación con lo resuelto por el tribunal de suplicación y la temática que suscitó la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina. El razonamiento anteriormente expuesto presenta, pues, un perfil autónomo y diferenciado de la controversia principal, por lo que, para el correcto agotamiento de la vía judicial precedente los recurrentes deberían haber interpuesto un incidente de nulidad de actuaciones, a fin de brindar el órgano casacional la oportunidad de reparar la indicada lesión. Y al no hacerlo, debemos reiterar que la vía judicial no se culminó en debida forma.

4. Despejadas las anteriores cuestiones, procede abordar la principal queja de fondo del recurso. Previamente, debemos delimitar cuál es la faceta o vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva concernida; y a tal efecto, resulta oportuno memorar la argumentación que figura en el fundamento jurídico segundo de la sentencia dictada por el órgano unipersonal, la cual, en relación con la queja relativa a la inexistencia de las causas organizativas y productivas del despido colectivo sostiene que, al carecer los demandantes de legitimación para accionar a través del proceso de impugnación colectiva, el art. 124.13 LRJS les habilita para plantear en el seno del proceso individual la controversia “en cuanto la licitud del despido colectivo se convierte en una cuestión previa que predetermina la licitud del despido individual objeto de litigio”.

No obstante, la posibilidad de impugnación a que se ha hecho referencia ha sido negada, tanto por el tribunal de suplicación como por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. De ahí que el único motivo de impugnación que ha sido evaluado, tanto en la primera instancia judicial como al resolver el recurso de suplicación, es el atinente a los

defectos formales de las cartas de despido. Por ello, una cuestión capital para dilucidar sobre la legalidad de la medida extintiva ha quedado imprejuzgada, toda vez que los tribunales colegiados estimaron que en el seno de un proceso individual no cabe dirimir sobre la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo, que hayan sido apreciadas por la empleadora y la representación de los trabajadores que suscribieron el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas.

Esa decisión ha supuesto que, desde la perspectiva subjetiva, a los actores en sede judicial les haya sido negada la legitimación para impugnar las causas justificativas indicadas; y desde el enfoque procedimental, que el juicio por despido quedara sujeto a una cognición restringida que ha impedido conocer sobre temática expuesta. Por ello, la queja de lesión del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE) debe ser enjuiciada desde el prisma del acceso a la jurisdicción, habida cuenta de que lo definitivamente resuelto en sede judicial establece un ámbito limitado de enjuiciamiento en el proceso individual, que determina que el acuerdo alcanzado respecto de las causas organizativas y productivas que motivaron el despido colectivo quede inmune a la impugnación en ese proceso; siendo inconcuso, por otra parte, que los hoy recurrentes carecen de legitimación para accionar en los procesos de naturaleza colectiva regulados en el art. 124 LRJS.

Aclarada la cuestión, resulta preciso reflejar el canon de enjuiciamiento que nos impone la vertiente del derecho fundamental concernido. En la ya lejana STC 99/1985, de 30 de septiembre, FJ 4, este tribunal expuso los principales aspectos del derecho de acceso a la jurisdicción a que se ha hecho referencia:

“[E]l derecho fundamental a la tutela judicial efectiva comprende el de obtener una resolución fundada en Derecho, que podrá ser de inadmisión cuando concurra alguna causa legal para ello y así lo acuerde el juez o tribunal en aplicación razonada de la misma. El contenido normal de este derecho es, según hemos señalado, el de obtener una resolución de fondo, salvo cuando exista alguna causa impeditiva prevista por la ley que no vaya en contra del contenido esencial del derecho, que ha de respetar el legislador (arts. 81 y 53 de la Constitución) (sentencia del Tribunal Constitucional 68/1983, de 26 de julio, fundamento jurídico sexto, Sala Primera). De modo casi idéntico, esta misma Sala ha insistido en el carácter legal de la causa impeditiva de que el tribunal a quo entre a dar una resolución de fondo, al señalar que el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva ‘queda satisfecho

con la obtención de una resolución judicial fundada en Derecho, y que tal resolución podrá ser de inadmisión siempre que concurra una causa legal para declararla y así lo acuerde el juez o tribunal en aplicación razonada de la misma' (sentencia del Tribunal Constitucional 104/1984, de 4 de noviembre)".

En relación con esta temática, la STC 67/2010, de 18 de octubre, FJ 3, recoge la siguiente argumentación, que atañe al control constitucional que debe efectuarse sobre las decisiones de inadmisión de los órganos judiciales:

“De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de este tribunal, el derecho a la tutela judicial efectiva, que se reconoce en el art. 24.1 CE, comprende, primordialmente, el derecho de acceso a la jurisdicción, es decir, el derecho a provocar la actividad jurisdiccional que desemboque en una decisión judicial, por lo que el derecho a obtener de los jueces y tribunales una resolución razonada y fundada en Derecho sobre el fondo de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en el proceso se erige en un elemento esencial del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva (STC 115/1999, de 14 de junio, FJ 2). Ahora bien, ese derecho queda igualmente satisfecho si el órgano judicial dicta una resolución de inadmisión, por concurrir una causa legal apreciada razonadamente. En este sentido venimos afirmando que el control constitucional de las decisiones de inadmisión se realiza de forma especialmente intensa cuando aquellas determinan la imposibilidad de obtener una primera respuesta judicial, dado que en estos casos el principio pro actione opera sobre los presupuestos procesales establecidos legalmente para el acceso a la justicia, impidiendo que determinadas interpretaciones y aplicaciones de los mismos eliminen u obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca y resuelva en Derecho sobre la pretensión a él sometida (entre otras, SSTC 122/1999, de 28 de junio, FJ 2; 133/2005, de 23 de mayo, FJ 2, y 327/2006, de 20 de noviembre, FJ 3)".

Más específicamente, el párrafo siguiente de la referida resolución y fundamento viene referido a la legitimación activa:

“[S]e ha de recordar que la apreciación de cuándo concurre legitimación activa para recurrir, es, en principio, cuestión de legalidad ordinaria que compete a los órganos judiciales ex art. 117.3 CE (por todas, SSTC 252/2000, de 30 de octubre, FJ 2, y 358/2006, de 18 de diciembre, FJ 3), si bien estos últimos quedan compelidos a interpretar las normas procesales

que la regulan no solo de manera razonable y razonada sino en sentido amplio y no restrictivo, esto es, conforme al principio *pro actione*, con interdicción de aquellas decisiones de inadmisión que, por su rigorismo, por su formalismo excesivo o por cualquier otra razón se revelen desfavorables para la efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva o resulten desproporcionadas en la apreciación del equilibrio entre los fines que se pretenden preservar y la consecuencia de cierre del proceso (por todas, SSTC 220/2001, de 31 de octubre, FJ 4; 3/2004, de 14 de enero, FJ 3; 73/2004, de 22 de abril, FJ 3, y 73/2006, de 13 de marzo, FJ 4). No obstante, es también doctrina reiterada de este tribunal que lo anterior no implica, en modo alguno, una relativización o devaluación de los presupuestos y requisitos procesales establecidos por las leyes (STC 93/1990, de 23 de mayo, FJ 2), y que el principio *pro actione* no debe entenderse como la forzosa selección de la interpretación más favorable a la resolución del problema de fondo de entre todas las posibles que la regulan (por todas, SSTC 3/2001, de 15 de enero, FJ 5, y 78/2002, de 8 de abril, FJ 2). En caso contrario, como señalamos en la STC 45/2004, de 23 de marzo, FJ 5, esta exigencia llevaría al Tribunal Constitucional a conocer de cuestiones de legalidad procesal que corresponden a los tribunales ordinarios, siendo posibles interpretaciones judiciales de la legalidad ordinaria distintas de otras que acaso hubieran respondido más plenamente a los valores incorporados a los derechos fundamentales u otros preceptos constitucionales, pues una cosa es la garantía de los derechos fundamentales, tal y como nos está encomendada, y otra, muy distinta, la de la máxima irradiación de los contenidos constitucionales en todos y cada uno de los supuestos de la interpretación de la legalidad”.

Como ha quedado reflejado, las resoluciones parcialmente transcritas ponen de relieve que las decisiones de inadmisión, fundadas en la concurrencia de una causa legal apreciada razonablemente, no son contrarias a la vertiente del derecho de acceso a la jurisdicción. Ello supone, como expresamente refiere la STC 99/1985, FJ 4, que la adecuación constitucional de la exégesis judicial requiere, previamente, de la existencia de una norma legal que expresamente impida resolver la cuestión de fondo:

“Es evidente que esta aplicación judicial razonada de la causa legal no puede consistir en una función repetitiva de la literalidad de la norma, pues, como dijimos en la antes citada sentencia del Tribunal Constitucional 89/1983, el juez (y menos el Tribunal Supremo) no puede quedar reducido ‘a ejecutor automático de la Ley’. Pero esa interpretación implica una norma legal a interpretar cuando se trate de una resolución judicial que niegue la resolución

sobre el fondo. Y así ha de ser, porque siendo el derecho a la tutela judicial efectiva no un derecho de libertad, ejercitable sin más y directamente a partir de la Constitución, sino un derecho de prestación, solo puede ejercerse por los cauces que el legislador establece o, dicho de otro modo, es un derecho de configuración legal; pero ni el legislador podría poner cualquier obstáculo a tal derecho fundamental, pues ha de respetar siempre su contenido esencial (art. 53.1 CE), ni nadie que no sea el legislador puede crear impedimentos o limitaciones al derecho a la tutela judicial, cuyo ejercicio ‘solo por ley’ puede regularse (art. 53.1 CE)”.

La exigencia que contempla la prístina sentencia parcialmente transcrita ha sido también recogida por resoluciones ulteriores de este tribunal. Concretamente, en la STC 236/2006, de 17 de julio, FJ 2, se señala:

“[D]ebe recordarse que cuando se trata de acceder a la justicia dicho principio opera con toda intensidad, de modo que este tribunal ha de comprobar, en primer término, si existe la causa impeditiva del conocimiento del asunto y, en segundo lugar, si la interpretación que se haya hecho de la misma en el caso concreto contraviene el derecho fundamental, pues el rechazo de la acción con base en una interpretación restrictiva de las condiciones previstas para su ejercicio implica la vulneración del derecho que garantiza el art. 24.1 CE (por todas, STC 42/1997, de 10 de marzo, FJ 2)”.

Por último, cabe señalar que en las SSTC 83/2016, de 28 de abril, FJ 5, y 12/2017, de 30 de enero, FJ 3, que cita el fiscal en su informe, este tribunal precisó que los óbices de admisión debían fundarse en “un precepto expreso de la ley” para que resulte acorde con el derecho de acceso a la jurisdicción, amén de recoger la especial incidencia e intensidad con que se proyecta el principio pro actione:

“[E]l primer contenido del derecho a obtener la tutela judicial efectiva que reconoce el art. 24.1 CE es el acceso a la jurisdicción, que se concreta en el derecho a ser parte en el proceso para poder promover la actividad jurisdiccional que desemboque en una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas. No se trata, sin embargo, de un derecho de libertad, ejercitable sin más y directamente a partir de la Constitución, ni tampoco de un derecho absoluto e incondicionado a la prestación jurisdiccional, sino de un derecho a obtenerla por los cauces procesales existentes y con sujeción a una concreta ordenación legal que puede

establecer límites al pleno acceso a la jurisdicción, siempre que obedezcan a razonables finalidades de protección de bienes e intereses constitucionalmente protegidos. Esto es, al ser un derecho prestacional de configuración legal, su ejercicio y dispensación están supeditados a la concurrencia de los presupuestos y requisitos que haya establecido el legislador para cada sector del ordenamiento procesal. De ahí que el derecho a la tutela judicial efectiva quede satisfecho 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. Por tanto, una decisión judicial de inadmisión no vulnera este derecho, aunque impida entrar en el fondo de la cuestión planteada, si encuentra fundamento en la existencia de una causa legal que resulte aplicada razonablemente.

No obstante, al tratarse en este caso del derecho de acceso a la jurisdicción y operar, en consecuencia, en toda su intensidad el principio *pro actione*, no solo conculcan este derecho las resoluciones de inadmisión o desestimación que incurran en arbitrariedad, irrazonabilidad o error patente, sino también aquellas que se encuentren basadas en criterios que por su rigorismo, formalismo excesivo o cualquier otra razón revelan una clara desproporción entre los fines que la causa legal preserva y los intereses que se sacrifican. En este sentido, y aunque la verificación de la concurrencia de los presupuestos y requisitos materiales y procesales a que el acceso a la jurisdicción está sujeto constituye en principio una cuestión de mera legalidad ordinaria que corresponde resolver a los jueces y tribunales, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional que les atribuye el art. 117.3 CE, hemos señalado también que 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, que impide que interpretaciones y aplicaciones de los requisitos establecidos legalmente para acceder al proceso obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca o resuelva en Derecho sobre la pretensión a él sometida.

Todas estas afirmaciones resultan acordes con el mayor alcance que el tribunal otorga al principio *pro actione* en los supuestos de acceso a la jurisdicción, que obliga a los órganos judiciales a aplicar las normas que regulan los requisitos y presupuestos procesales teniendo siempre presente el fin perseguido por el legislador al establecerlos, evitando cualquier exceso formalista que los convierta en obstáculos procesales impeditivos del acceso a la jurisdicción

que garantiza el art. 24 CE, aunque ello no implica necesariamente la selección forzosa de la solución más favorable a la admisión de la demanda de entre todas las posibles, ni puede conducir a que se prescindiera de los requisitos establecidos por las leyes que ordenan el proceso en garantía de los derechos de todas las partes”.

5. Una vez expuesta la doctrina constitucional de aplicación al caso, resulta oportuno compendiar el contenido de la fundamentación jurídica transcrita en los antecedentes de esta resolución, a fin de esclarecer cuál es, a la postre, la razón principal de la desestimación del recurso entablado en sede judicial.

a) Conforme al esquema indicado, a continuación se sintetizan los aspectos más relevantes de la fundamentación jurídica aludida:

(i) Una de las finalidades que persigue la regulación sobre despidos colectivos es la potenciación y favorecimiento del logro de acuerdos durante el periodo de consultas, como medio de pacificación de las relaciones laborales y como instrumento de garantía de soluciones uniformes para las situaciones jurídicas de los trabajadores afectados.

(ii) La consecución de esos acuerdos evita el incremento de la litigiosidad y la consiguiente saturación de los órganos jurisdiccionales, amén de favorecer el principio de celeridad.

(iii) Resulta significativo que la reforma operada por la Ley 1/2014, suprimiera el segundo párrafo del art. 124.11 LRJS (rectius 124.13), que disponía que “[i]gualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo”. Así pues, ya no cabe invocar este precepto como una habilitación para poder cuestionar en procesos individuales la concurrencia de las causas de despido colectivo.

(iv) La voluntad del legislador de reservar para el proceso individual determinados aspectos, entre las que no se incluyen las causas del despido objetivo. Esa afirmación se formula pese a reconocer que en la regulación establecida en los arts. 120 a 123 LET se mencionan las causas del despido como materia susceptible de ser impugnada. No obstante, el

órgano de casación considera que la redacción de esos preceptos data de una época en la que, tan siquiera, los despidos colectivos eran competencia del orden jurisdiccional social y, por tanto, están pensados para las impugnaciones de despidos individuales. Así pues, como en el art. 124 LRJS nada se dice sobre la posibilidad de impugnar en litigios individuales las causas del despido colectivo, ello implica que tal eventualidad no es posible.

(v) Aun cuando el art. 51 LET no establece para el despido una disposición similar a la prevista en los arts. 41, 47 y 82 LET, que limita la posibilidad de impugnar judicialmente el acuerdo alcanzado a los supuestos de concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, dejando fuera la impugnación por inexistencia de las causas justificativas de las medidas adoptadas, ese dato no implica que deba darse un tratamiento jurídico diferente a los supuestos de despido colectivo.

(vi) El régimen jurídico establecido en el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal, priva, incluso, al órgano judicial de la posibilidad de revisar la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo sobre las que media acuerdo, salvo por la existencia de fraude, dolo, coacción, o abuso de derecho. Por otro lado, el apartado 8 del precepto limita las posibilidades de impugnación de los litigios individuales a las cuestiones estrictamente referidas a la relación jurídica individual.

(vii) No se produce una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por el hecho de que sea inatacable, en procesos individuales, el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dicho acuerdo se inserta en el marco propio de la negociación colectiva y, por ello, no invade lo que constituye un límite infranqueable para esa negociación; a saber, el ámbito de derechos individuales indisponibles para el trabajador, quedando a salvo la posibilidad de impugnar por coacción, dolo, fraude o abuso de derecho. A lo dicho, se añade el efecto desincentivador que para la negociación colectiva supondría que las causas del despido sobre las que media acuerdo pudieran ser impugnadas en múltiples procedimientos individuales.

(viii) Finalmente, se pone de relieve la situación de inseguridad jurídica a que se abocaría a las empresas de prosperar la tesis de los recurrentes. Estas podrían verse impelidas a concurrir en múltiples procesos individuales, en los que deberían demostrar la concurrencia, una y otra vez, de las causas motivadoras del despido colectivo. Ello podría redundar, incluso,

en una afectación del derecho a la tutela judicial efectiva de la empresa, por verse arrastrada a afrontar una multiplicidad de procesos con la misma causa.

b) Una vez resumidos los motivos en que se asienta la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, procede identificar cuál es la razón esencial en que se sustenta la decisión desestimatoria. A juicio de este tribunal, dicho motivo es el que figura en el ordinal segundo del fundamento jurídico séptimo; a saber, que el art. 124 LRJS omite cualquier referencia a “los aspectos jurídicos atinentes a la posibilidad de cuestionar en el proceso individual la concurrencia de las causas del despido colectivo que finaliza con acuerdo y las consecuencias jurídicas que de ello se derivan”. Este aserto se asocia principalmente con la idea, que también se recoge en el referido apartado, de que el legislador ha reservado para el proceso individual cuestiones tales como la aplicación de las reglas de permanencia, aspecto expresamente excluido de la impugnación colectiva, y la nulidad del despido individual por la existencia de defectos formales. También se argumenta, a fin de neutralizar las consecuencias derivadas de la remisión que el art. 124.13 prevé respecto de lo establecido en los arts. 120 a 123 LRJS para los despidos individuales, que ese mandato remisorio no resulta decisivo, pues data de la época en que, tan siquiera, los despidos colectivos estaban atribuidos al orden jurisdiccional social, dado que los preceptos citados mantienen la redacción que tenían con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, sin que contengan referencia alguna al despido colectivo.

El carácter principal de ese argumento no solo se infiere del conjunto de la motivación que contiene la resolución impugnada, pues es el propio órgano judicial quien deja constancia de ello, al afirmar sin ambages que “[l]a absoluta omisión de la más mínima referencia a tan trascendente cuestión, no puede tener otra justificación que no sea la de entender que obedece a la imposibilidad de discutir en la impugnación individual la concurrencia de la causa del despido colectivo que terminó con acuerdo, porque de lo contrario no es comprensible que el novedoso art. 124 eluda cualquier mención a un aspecto absolutamente determinante del nuevo orden legal que viene a instaurar en esta materia, tan opuesto y diferente al anterior”. En suma, para el órgano judicial, la circunstancia impeditiva de que se resuelva en el seno de un proceso individual sobre la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo, una vez se ha alcanzado un acuerdo en el periodo de consultas, es la falta de regulación expresa de esa posibilidad por parte del legislador, por lo que esa omisión equivale a una implícita causa legal obstativa.

En estrecha asociación con el anterior argumento se razona que, aun cuando el art. 51 LET no contiene una previsión similar a la establecida en los arts. 41 LET (referido a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo), 47 LET (relativo a la suspensión del contrato o reducción de jornada) y 82 LET (inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo o por concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), para los casos en que se alcance un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sería igualmente aplicable al despido colectivo la presunción de que concurren las causas justificativas de las medidas colectivas concordadas, de manera que solo cabría la impugnación por la eventual existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. También se invoca el régimen jurídico previsto por la Ley concursal para las medidas colectivas de naturaleza laboral, que no contempla que el auto aprobatorio del acuerdo alcanzado, sobre las causas que motivan esas medidas, pueda ser impugnado individualmente por los trabajadores.

6. Seguidamente, antes de dar respuesta al aspecto medular del presente recurso procede realizar una somera exposición de la normativa que concierne al presente supuesto, a fin de reflejar el régimen regulatorio en que se inserta el ejercicio de acciones individuales que traen causa del despido colectivo.

a) Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

El artículo 124 estatuye el régimen procesal a la que se sujetan los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas de producción o derivadas de fuerza mayor.

(i) La primera modalidad procesal aparece mencionada en el art. 124, concretamente la impugnación de la decisión empresarial del despido colectivo por parte de los representantes de los trabajadores, tanto unitarios como los sindicales que tengan suficiente implantación en el ámbito del despido colectivo. Entre los motivos en que puede fundarse la demanda se halla el hecho de que no concurra la causa legal indicada en la comunicación escrita por la empresa [art. 124.2 a)]. Del procedimiento que se establece en los apartados 2 a 12 del citado art. 124, deben destacarse los siguientes extremos:

- Si el periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo (art. 124.4).

- La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán 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 de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores [art. 124.13 b)].

(ii) Cuando la decisión extintiva no haya sido impugnada por los sujetos colectivos a que se refiere el apartado a), esto es, por los representantes de los trabajadores unitarios o sindicales, o bien por la autoridad laboral, “una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley (art. 124.3)”.

(iii) El trabajador individualmente afectado por el despido también puede impugnarlo, conforme a lo previsto en el art. 124.13. Dicho precepto se remite a las reglas establecidas en los arts. 120 a 123, previstas para los despidos individuales, con las especialidades que en el precepto se señalan en los ordinales primero a cuarto. En relación con el caso, las consecuencias más importantes de la remisión a lo dispuesto en los arts. 120 a 123 son las siguientes:

- La decisión extintiva se declarará procedente “cuando el empresario, habiendo cumplido con los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia legal de la causa de despido indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente (art. 122.1).

- La decisión extintiva se declarará nula cuando concurra alguno de los supuestos previstos en las letras a) hasta e) del art. 122.2.

- Además del supuesto enunciado en el art. 122.1, la decisión extintiva también se declarará improcedente “cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores” (art. 122.3).

(iv) Los aspectos reflejados en el apartado anterior configuran el régimen jurídico que cabría definir como “común”. A continuación, se detallan las dos modalidades diferenciadas de la impugnación individual que se regulan en el art. 124.13, en función de que el despido colectivo haya sido o no impugnado a través de los procesos colectivos anteriormente indicados. Si no hubiera sido impugnado el despido colectivo, el procedimiento individual se sujetará, además de las anteriormente indicadas, a las siguientes reglas específicas que se detallan en la letra a) del art. 124.13, concretamente:

- El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

- Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados.

- El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente 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 o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

- También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

Si el despido hubiere sido impugnado a través de los procedimientos colectivos a que se ha hecho mención, la principal especificidad que cabe reseñar es que la sentencia o el acuerdo de conciliación judicial alcanzado tendrán la eficacia de cosa juzgada a la que anteriormente se ha hecho referencia, respecto de los procesos de impugnación individual del despido.

b) Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (LET).

En lo atinente a las diferentes acciones colectivas que afectan a la relación laboral, procede destacar el diferenciado régimen jurídico que el texto refundido del Estatuto de los trabajadores establece para las modificaciones y suspensiones colectivas, por un lado, respecto de que se prevé para los despidos colectivos. Concretamente, las principales diferencias son:

(i) El párrafo final del art. 41.4 dispone, en relación con las modificaciones sustanciales colectivas de los contratos de trabajo, que “cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3”.

(ii) En términos coincidentes se regula la eficacia del acuerdo alcanzado respecto de las suspensiones colectivas de los contratos de trabajo. El art. 47.1, décimo párrafo, también prevé que “cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión”.

(iii) El art 82.3, segundo párrafo, estatuye que “cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio

colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias [...]”. Y cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de las medidas adoptadas, de modo que solo podrán ser impugnadas ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

(iv) Sin embargo, en relación con el despido colectivo, el art. 51 no contempla, para el caso de que se hubiera alcanzado acuerdo alcanzado tras el período de consultas, ninguna consecuencia equiparable a las que anteriormente se han reflejado para los otros supuestos de adopción de medidas colectivas. El apartado dos prevé que “[t]ranscurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo”.

Por su parte, el apartado cuatro dispone que “[a]lcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido”.

Finalmente, el apartado seis, primer párrafo del indicado art. 51 se limita a disponer que “[l]a decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales indicadas hasta la resolución de aquella”. Y en el segundo párrafo se estatuye que “[l]a autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos alcanzados en el período de consultas, cuando estime que se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, a efectos de su posible declaración de nulidad [...]”.

7. Una vez establecido el marco normativo de referencia, procede ya dar respuesta a la cuestión cardinal del presente recurso. Hemos de convenir que la exhaustiva y detallada argumentación que obra en la sentencia dictada por el órgano casacional no puede ser tildada de arbitraria, manifiestamente irrazonable o incurra en error patente. Sin embargo, el hecho de

que una resolución judicial no merezca tacha por esas razones no colma las exigencias propias de la vertiente de acceso al proceso del mencionado derecho a la tutela judicial efectiva pues, como ha quedado reflejado al exponer la doctrina de este tribunal, resulta preciso que la denegación de una resolución sobre el fondo traiga causa de un “motivo fundado en un precepto expreso de la ley”. Para el órgano judicial, la razón cardinal que impide resolver sobre la realidad de las causas justificativas del despido colectivo, en el marco de un proceso individual, reside en que no existe previsión legal expresa que lo autorice, lo cual, dada la importancia de este aspecto, equivale a una efectiva prohibición de conocer sobre esa temática en los referidos procedimientos.

Frente a este aserto, procede oponer dos principales objeciones: (i) que para otros supuestos de crisis empresarial el legislador sí ha circunscrito el ámbito de cognición del proceso individual, dejando claro que, en caso de haberse alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores, las causas justificativas de las medidas a que se refieren los arts. 41, 47 y 82 LET se presumen existentes y no podrán ser cuestionadas en procedimientos individuales; (ii) que 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 tribunal de casación ha articulado una respuesta en la que prevalece, como imperativo sistemático, la idea de mantener un régimen jurídico unitario para todos los supuestos de regulación colectiva del empleo, incluido los casos de extinción de la relación laboral. Según se razona, que la normativa aplicable a los supuestos de despido colectivo sea distinta de la establecida para las restantes medidas contempladas en los arts. 41, 47 y 82 LET no autoriza a entender que en el marco del procedimiento individual por despido, el órgano judicial pueda resolver sobre la realidad de las causas invocadas para justificar la extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez la empresa ha alcanzado acuerdo con la representación de los trabajadores. La sentencia impugnada también enfatiza sobre la

importancia que el legislador confiere a la negociación colectiva en supuestos de crisis empresariales y también refleja la merma de efectividad que supondría para los acuerdos alcanzados, si la empresa se viera abocada a tener que justificar, en múltiples procesos individuales, la real existencia de los motivos tomados en consideración para acordar el despido colectivo, con la consiguiente afectación de los principios de seguridad jurídica y celeridad. Por todo ello, en dicha resolución se colige que la voluntad del legislador es contraria a lo pretendido por los demandantes, de manera que la falta de expresa regulación de la posibilidad de impugnar la concurrencia de las causas que motivaron el despido colectivo debe ser entendida como una circunstancia impositiva de tal eventualidad.

Como antes hemos indicado, este tribunal no cuestiona la razonabilidad del discurso del órgano judicial ni tampoco pone en tela de juicio la advertida importancia de la negociación colectiva como fórmula de solución de conflictos. Pero el hecho de que no se objeten esas apreciaciones no significa que la pretensión de los recurrentes deba decaer, dado que el enfoque que este tribunal debe adoptar para resolver la controversia es diferente; a saber, si la interpretación del órgano judicial restringe indebidamente que la pretensión pueda ser sometida al conocimiento de los órganos judiciales, teniendo en cuenta el canon ya reflejado y el carácter de fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), del que forma parte la faceta del acceso al proceso. Y a este respecto, cabe ya anticipar que la decisión adoptada por dicho órgano no se acomoda a los postulados asentados en nuestra doctrina, en tanto que conduce a cercenar las posibilidades de ejercicio del derecho fundamental enunciado sin causa legal expresa que lo autorice.

Concurren razones adicionales que corroboran esta conclusión. 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. En la sentencia impugnada se minimiza el valor de este mandato, al afirmar que la redacción de los arts. 120 a 123 LRJS datan de una época en que el enjuiciamiento de los despidos colectivos ni siquiera correspondía al orden jurisdiccional social y, por ello, se señala que esos preceptos fueron concebidos para ser aplicados a los despidos individuales. Sin embargo, no es menos cierto que la remisión a los arts. 120 a 123 LRJS se estableció en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, norma que, precisamente, atribuyó el conocimiento de esa materia a los órganos del orden jurisdiccional social; y, en cualquier caso, debe advertirse que la vigencia de los referidos preceptos no permite prescindir de su aplicación,

aun cuando se considere, como así lo hace el órgano casacional, que no se acomodan al régimen procesal que debiera regir.

También debe tenerse en cuenta que 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.

En suma, debemos concluir que, 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.

8. Por todo lo expuesto, procede estimar el presente 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. De conformidad con lo establecido en el art. 55 LOTC y visto el alcance que conferimos a nuestro pronunciamiento en el fundamento jurídico dos de esta resolución, procede declarar la nulidad de las sentencias núm. 699/2018, de 2 de julio, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y de la núm. 263/2016, dictada por la Sección Quinta de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 902-2015, en fecha 25 de abril de 2016. También procede retrotraer 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, que fue planteado por los recurrentes en el referido recurso.

## FALLO

Ha decidido

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por doña Saida Mónica Ruano Rijo, don Mario García Romero, don Héctor Nicolás Gómez y doña Belén de la Casa Núñez y, en su virtud:

1º Declarar que ha sido vulnerado el derecho fundamental de los demandantes de amparo a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

2º Restablecerles en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de las sentencias núm. 699/2018, de 2 de julio, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y de la núm. 263/2016, dictada por la Sección Quinta de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 25 de abril de 2016.

3º Retrotraer las actuaciones del recurso de suplicación núm. 902-2015 hasta el momento anterior a dictar sentencia, a fin de que el órgano judicial proceda de manera respetuosa con el derecho fundamental vulnerado, en los términos expuestos en el fundamento jurídico ocho de esta resolución.

Publíquese esta sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a doce de julio de dos mil veintiuno.

