

Rebus sic stantibus y actos propios. **El valor de los acuerdos previos frente a nuevas medidas de reestructuración laboral**

Carolina San Martín Mazzucconi

Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo

Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos

Debido a los perfiles de la situación económica que atraviesa nuestro tejido productivo, algunas empresas pueden verse en la tesitura de abordar sucesivamente diversos procesos de reestructuración de plantillas, a veces incluso solapados en el tiempo. El agravamiento de las circunstancias o la constatación de que las medidas acordadas no resultan suficientes, pueden ser motivos para plantearse este escenario. También es posible que se hayan adoptado compromisos de mantenimiento del empleo que luego se hace difícil mantener.

Los Tribunales se han pronunciado en varias ocasiones sobre semejante proceder, en general demostrando cierta reticencia a aceptarlo¹. Por su parte, el Tribunal Supremo ha defendido una posición variable, pues si bien en algún caso ha validado la superación de los acuerdos previos atendiendo a las nuevas circunstancias concurrentes, en otros parece mantener, de modo incondicionado, que aquéllos deben continuar aplicándose.

A continuación se examina la jurisprudencia más relevante.

a) Tesis flexible: las nuevas circunstancias prevalecen sobre el acuerdo previo

- *Despido objetivo de trabajador incluido en un ERE suspensivo (STS 12-3-14)*²

El Tribunal afirma que los trabajadores que tengan sus contratos suspendidos en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, no pueden ser despedidos alegando estas mismas causas, si no ha habido un cambio relevante de la situación. Formulando positivamente, cabría decir que resulta admisible despedir por causas objetivas a un trabajador afectado por un expediente suspensivo, siempre que se detecte una modificación significativa de la situación.

Concretamente, el Tribunal exige que concurra alguna de estas dos condiciones:

- Que se aprecie una causa distinta y sobreenvenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión.
- Que, tratándose de la misma causa, se observe un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron la suspensión.

Adicionalmente, mantiene que si la suspensión contractual se puso en marcha con acuerdo de los representantes de los trabajadores, la pretensión de extinguir el contrato sin causa suficiente implica una actuación

¹ Es el caso, por ejemplo, de STSJ Galicia de 29-10-12, que considera injustificado un despido colectivo cuando aún está pendiente de aplicar en su integridad una previa regulación temporal de empleo, o cuando se ha llevado a cabo hace muy poco. Por el contrario, la SAN 19-3-13, entre otras, considera que, si se acredita que existen causas nuevas o agravadas, sí es posible acudir a nuevas medidas, aunque las previas aún no se hayan terminado de aplicar.

² RCU 673/2013.

contraria a la buena fe, pues quebranta la confianza suscitada en los trabajadores.

b) Tesis rígida: el acuerdo previo debe respetarse en todo caso

- *Despido colectivo que contraviene lo dispuesto en convenio (STS 30-10-13)*³

La empresa llega a un acuerdo de fin de huelga (que tiene eficacia de convenio colectivo), por el que se compromete a no realizar despidos colectivos sin agotar procedimientos voluntarios, así como, en su caso, abonar indemnizaciones de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades. Durante la vigencia del mismo, sin embargo, pone en marcha un despido colectivo por causas económicas y organizativas, incumpliendo ambas condiciones.

El Tribunal Supremo ni siquiera analiza si la situación concurrente justifica el incumplimiento de los compromisos asumidos, pues se detiene exclusivamente en un punto: la decisión de la empresa contraviene lo dispuesto en un acuerdo con valor de convenio colectivo, lo que la convierte en ilícita, al margen de si existe causa o no para despedir.

De este modo, se relega a un segundo plano la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, quedando subordinadas a lo que pudiera haberse comprometido en acuerdos convencionales previos, que tienen sus propias vías para, en su caso, ser desactivados.

- *Despido colectivo que se solapa con ERE suspensivo (STS 18-3-14)*⁴

La empresa inicia un despido colectivo mientras se encuentra en ejecución un ERE suspensivo acordado menos de un año antes (en 2011), pues considera que la situación económica que entonces se entendía coyuntural finalmente se ha desvelado como estructural, lo que justifica dejar sin efecto el acuerdo previo y acudir al despido por aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*.

El Tribunal Supremo recuerda su doctrina según la cual, en el ámbito laboral, la citada cláusula no permite alterar unilateralmente lo pactado, aunque cabe invocarla como causa justificativa para poner en marcha los procedimientos legales de modificación de condiciones de trabajo. Consecuentemente, afirma que el acuerdo colectivo adoptado para la suspensión de los contratos vincula durante su vigencia y no puede desconocerse unilateralmente por la empresa, sino que ésta debe negociar su modificación.

A pesar de la contundencia de este argumento, a continuación el Tribunal razona, como elemento adicional, que no existe un cambio verdaderamente relevante en la situación económica de la empresa que justifique la revisión del acuerdo suspensivo, lo que introduce dudas sobre si el sentido del pronunciamiento podría haber sido diferente en caso de apreciarse una alteración significativa de las circunstancias.

Como puede observarse, las soluciones del Tribunal Supremo son distintas según los supuestos, de modo que, por ahora, aportan poca luz en un panorama judicial que ya venía manteniendo posiciones heterogéneas al respecto. Conviene no dar por sentado ningún criterio con carácter general y, como siempre, examinar con cautela las circunstancias específicas de cada caso.

³ RC 47/2013.

⁴ RC 15/2013.