

COMUNICACIÓN INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO FINALIZADO CON
ACUERDO: COMENTARIO A LA SENTENCIA DE 15 DE MARZO DE 2016

DIEGO ELOY GARCÍA GARCÍA
Graduado en ADE-Derecho, Becario de Colaboración
Departamento Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Valencia
Diegar6@alumni.uv.es

RESUMEN: La Sentencia de 15 de marzo de 2016 interpreta el artículo 51.4 del Estatuto de los trabajadores y el concepto de causa en conexión con las exigencias del artículo 53 del Estatuto. La Sentencia se pronuncia sobre el grado de formalismo atribuible a la comunicación individual de un despido colectivo finalizado con acuerdo, pronunciamiento que afectará a la defensa de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: causa, formalismo, comunicación individual, despido colectivo finalizado con acuerdo

ABSTRACT: The Sentence of 15th March 2016 interprets the article 51.4 of the Workers' Statute and the concept of cause in connection with the requirements of article 53 of the Statute. The Sentence pronounces on the degree of formalism attributable to individual communication of a collective dismissal finished with agreement, pronouncement that it will affect the defense of workers.

KEY WORDS: cause, formalism, individual communication, collective dismissal finished with agreement.

SUMARIO: 1. Enfoque inicial de la controversia.- 2. Razonamientos del Tribunal Supremo.- 3.Voto particular a la Sentencia.- 4. Conclusiones críticas.

1. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2016 estima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Bankia en un procedimiento de despido colectivo que finalizó por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores afectando este a 4.500 trabajadores y revoca la Sentencia de 9 de abril de 2014 del TSJ de Madrid.

Seis de los trabajadores afectados por la decisión empresarial de despido interpusieron demanda individual de despido por entender que en la carta de despido que se comunicó individualmente a los trabajadores afectados, posibilidad que no obligación contemplada en el artículo 51.4 del Estatuto de los trabajadores, no se habían indicado los criterios de selección tenidos en cuenta.

La demanda interpuesta fue estimada en primera instancia por el Juzgado de lo Social y confirmada parcialmente en suplicación no cuestionándose la calificación de improcedencia del despido sino la cuantía de las indemnizaciones otorgadas a los trabajadores.

Sin embargo, la representación procesal de Bankia interpone recurso de casación para unificación de doctrina. El Tribunal Supremo casa y anula la Sentencia de Instancia estimando las pretensiones de Bankia en base a los argumentos que posteriormente se expondrán después de realizar un enfoque situacional de la controversia.

A partir de la reforma operada por la Ley 3/2012, se introduce la posibilidad dentro del artículo 51.4 del Estatuto de los trabajadores de comunicar individualmente a los trabajadores afectados la decisión de despido colectivo adoptada por acuerdo con la representación legal de los trabajadores pero se tipifica la exigencia de notificar dichos despidos de conformidad con lo establecido en el artículo 53.1 del Estatuto de los trabajadores.

El artículo 14.1 del RD 1483/2012 contiene la exigencia legal comprendida en el artículo anteriormente citado pues prescribe que la notificación individual del despido colectivo se “deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

La cuestión trascendental sobre la que se proyectan los argumentos del Tribunal Supremo es la interpretación del concepto de causa.

2. Dentro del artículo 53 del Estatuto de los trabajadores, por lo que al despido objetivo se refiere, dentro de los requisitos de la carta de despido se exige la acreditación de la causa motivadora del despido.

El Tribunal Supremo interpreta de forma literal el concepto de causa inserto dentro del artículo 53.1 a) del Estatuto de los trabajadores apuntando que solo necesitará en la notificación individual al trabajador o trabajadores afectados por un despido colectivo acreditar la causa económica, técnica, organizativa o de producción indicando los hechos y circunstancias que motivan dicha causa, pero que el formalismo que requiere la comunicación de un despido objetivo siendo este fruto de una decisión unilateral del empresario sin existir un periodo de consultas no se puede equiparar al formalismo que requiere la notificación individual (no obligatoria) del despido colectivo con acuerdo que afecta a los trabajadores, pues ya cuenta con la

previa realización de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

El Alto Tribunal considera que si ha existido un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se presupone que los representantes legales de los trabajadores habrán comunicado a los trabajadores de la empresa los términos del acuerdo con la empresa, alcanzando esta comunicación a los criterios de selección tenidos en cuenta para la inclusión de los trabajadores en el despido colectivo llevado a cabo por la empresa, razonándolo en el Fundamento Jurídico Cuarto de la siguiente manera:

“Parece razonable entender que en la comunicación individual del despido colectivo no es necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones:

En plano de estricta legalidad, porque tal requisito está ausente en el art. 53.1 ET y en la remisión legal que al mismo hace el art. 54.1, de manera que su exigencia desbordaría el mandato legal; y porque -en igual línea normativa- el art. 122.1 LRJS dispone que se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario ‘acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita’, y tal referencia textual -en cursiva- invita a sostener que para el legislador la ‘causa legal’ es el único dato que ha de constar en la comunicación extintiva.

Atendiendo a consideraciones finalísticas, porque resultaría formalismo innecesario - y en todo caso enervante- exigir que se comunique de manera individual a los trabajadores aquellos datos que no sólo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación -legal o sindical- de los trabajadores, que obligadamente han de informarles de las gestiones y sus resultados [art. 64.7.e) ET].”

Recuerda el tribunal que “el objetivo de la carta de despido es comunicar al trabajador la causa motivadora del despido (económica, técnica o productiva), proporcionándole un conocimiento de los hechos generadores de su despido, en el marco de la negociación colectiva previa, pero no incluir la aplicación al trabajador individualmente considerado los criterios de selección, salvo que hayan sido cuestionados mediante la oportuna demanda”.

El Supremo explica la diferencia desde el punto de vista formal entre despido colectivo y despido objetivo al final del Fundamento Jurídico Tercero:

“Precisamente por ello entendemos que la mejora introducida por la Reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido -en los PDC- la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo, no puede distorsionarse llegando al injustificado extremo interpretativo de entender que el despido colectivo

pase a tener aún mayor formalidad que el despido objetivo y que se limita a la exclusiva referencia a la ‘causa’ [nos remitimos a la doctrina expuesta por la citada STS -Pleno-24/11/15 rcud 1681/14: ‘nada más que lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET]. En todo caso, de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del PDC, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores”.

La Sentencia de contraste aportada por la representación procesal de Bankia va en la línea de la resolución que da el Tribunal Supremo, tratando una situación similar en la cual el despido del trabajador de Bankia fue declarado en dicho caso precedente. La Sentencia considera que la carta de despido cumple con los requisitos formales exigidos legalmente “pues los criterios de valoración previstos en el acuerdo suscrito eran conocidos por los representantes de los trabajadores lo que permite sostener que resulta razonable entender que también eran conocidos por los trabajadores”.

Concluye el Supremo que, “si bien la carta de comunicación del cese pudo haber sido más detallada en la exposición de los criterios selectivos y en la aplicación de estos a los trabajadores afectados, cumplió las exigencias formales y no es susceptible de reproche en cuanto a formalismo se refiere”.

3. La Sentencia dictada por el Tribunal Supremo es objeto de un interesante voto particular ejercitado por cuatro magistrados del que pueden rescatarse algunos argumentos que cuestionan con acierto el razonamiento del Tribunal:

El fallo de la Sentencia supone para los magistrados un retroceso al control judicial de la impugnación individual del despido colectivo finalizado con acuerdo pues según estos se está omitiendo un presupuesto exigible en los despidos colectivos que es determinar los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que van a ser despedidos.

El apartado c) es ejemplificativo de la principal discrepancia a la Sentencia manifestada por los magistrados que formulan el voto:

“Difícilmente, también en este caso de despido individual derivado de despido colectivo, con la tesis adoptada mayoritariamente en la sentencia que objetamos, los jueces y tribunales van a poder controlar jurisdiccionalmente un despido ex art. 51 ET en orden a la concreta elección del trabajador despedido, sí resulta que el empresario no tiene ni siquiera que escuetamente reflejarlos en la carta del despido, y puede permitirse también el lujo de comunicar el despido sin indicarle al trabajador despedido qué criterio de selección le ha llevado a incluirlo en el despido colectivo”.

Los magistrados discrepantes consideran que esta resolución se separa de la concepción del Estado social y democrático de derecho en el cual se protege el

derecho al trabajo del artículo 35 de la CE en su vertiente de derecho a no ser despedido si no existe justa causa.

El voto discrepante se pronuncia sobre las cartas de despido dirigidas individualmente a los trabajadores, argumentando que la referencia al despido de cada trabajador es una referencia genérica sin concretar cuáles han sido los motivos por los cuáles es incluido en el despido colectivo.

Ello genera un problema cuando el trabajador quiere impugnar individualmente el despido, pues se encuentra con la dificultad a la luz de las cartas de despido, de determinar por qué ha sido objeto del despido colectivo y por tanto se encuentra con la dificultad para impugnar el despido, estando presente una más posible indefensión sobre el trabajador.

4. El razonamiento efectuado por el Tribunal Supremo a mi juicio es acertado desde el punto de vista de la literalidad de la norma pues se exige en el artículo 51.4 del ET en conexión con el 53 del ET comunicar la causa legal.

Ha existido un proceso de negociación que ha finalizado con acuerdo y razonablemente se puede entender que los trabajadores como regla general habrán sido informados de los extremos del acuerdo alcanzado entre empresa y representantes de los trabajadores y no es necesario por ello comunicar en la carta de despido individual (que recordemos no es requisito obligatorio) los criterios tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo.

Sin embargo, temiendo en cuenta voto particular a la Sentencia anteriormente citada y al apunte doctrinal de E. ROJO, “¿Conoce cada trabajador despedido de Bankia tras un procedimiento de despido colectivo pactado la razón concreta, la motivación, el criterio de selección de su despido aunque no aparezca en la carta de despido? Sí para el TS (y nuevamente con voto particular radicalmente discrepante de cuatro magistrados. Notas a la sentencia de 15 de marzo de 2016 (y II)” (disponible en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/04/conoce-cada-trabajador-despedido-de_2.html), la Sentencia merece alguna que otra consideración:

- La existencia de un mandato representativo que implica que las decisiones adoptadas por los representantes de los trabajadores no necesitan ser refrendadas por los propios trabajadores y la obligación del artículo 64.7 e) del ET de informar de las gestiones y resultados a los trabajadores ¿habilitan para considerar que siempre y en todo caso los representantes de los trabajadores actuarán diligentemente y comunicarán todos y cada uno de los extremos del acuerdo alcanzado a los propios trabajadores, en especial en las grandes empresas en las que los despidos colectivos pueden afectar a una pluralidad elevada de trabajadores?

- El Tribunal Supremo reconoce que aunque se cumplieron los requisitos formales *la carta pudo haber sido más detallada* en la exposición de los criterios selectivos y en la aplicación de estos a los trabajadores afectados.

Es verdad que no es una obligación según el propio artículo 51.4 del ET, no obstante, garantiza más si cabe el derecho de defensa del trabajador comunicar en la carta individual cuáles ha sido los criterios para ser seleccionado dentro de la medida empresarial de despido colectivo.

Atendiendo a la propia finalidad de la carta de despido que es proporcionar al trabajador la máxima información posible y razonar el porqué de la decisión empresarial de despido, deben estar presentes todos los hechos que lo motiven, por lo que debería figurar además de la causa legal el porqué de la decisión empresarial proyectada individualmente sobre el trabajador.

Según el voto particular, la inexistencia en la carta de despido de indicación alguna a los criterios de selección o la referencia o reproducción genérica de los criterios de selección sin concretizar para cada trabajador cuál ha sido la razón de su inclusión en el despido colectivo puede provocar dos efectos: una merma en el derecho de defensa del trabajador y dificultades desde la órbita judicial para controlar adecuadamente la decisión empresarial.

En definitiva, la conclusión del voto particular es que se acota sobremanera la posibilidad del control judicial de un proceso de despido colectivo que finaliza con acuerdo.