



Roj: STSJ CV 2236/2013 - ECLI: ES:TSJCV:2013:2236

Id Cendoj: 46250340012013100565

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Valencia

Sección: 1

Fecha: 02/05/2013

Nº de Recurso: 561/2013

Nº de Resolución: 1044/2013

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: INMACULADA CONCEPCION LINARES BOSCH

Tipo de Resolución: Sentencia

1 R.C.sent.nº 561/13

RECURSO SUPPLICACION - 000561/2013

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/Dª. Mª MERCEDES BORONAT TORMO

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. FRANCISCO JAVIER LLUCH CORELL

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. INMACULADA LINARES BOSCH

En Valencia, a dos de mayo de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 1044/13

En el RECURSO SUPPLICACION - 000561/2013, interpuesto contra la sentencia de fecha 19 noviembre 2012, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE VALENCIA , en los autos 000785/2012, seguidos sobre DESPIDO, a instancia de Socorro , Carolina , Luz , Marí Luz y Elisenda , representados por el letrado Ricardo Peralta, contra **INSTITUTO VALENCIANO DE LA VIVIENDA SA**, representado por el Abogado de la Gdad., Remigio (PRESIDENTE DEL COMITE DE EMPRESA) y MINISTERIO FISCAL, y en los que es recurrente las demandantes, habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. INMACULADA LINARES BOSCH.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO:Que desestimando la demanda interpuesta por- Socorro . Carolina , - Luz , - Marí Luz - Elisenda . Contra el **Instituto Valenciano** de la **Vivienda** S.A. y contra Remigio como presidente del Comité de Empresa, procede determinar la inexistencia de vulneración de derecho fundamental alguno en el cese de las actoras, y determinar la procedencia del mismo, sin derecho a mayor indemnización ni salarios de tramitación ni indemnización por falta de preaviso, absolviendo a los demandados de las peticiones contenidas en el suplico de la demanda.

SEGUNDO .- Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes:Primero.- Que los actores viene prestando sus servicios por cuenta de la demandada **Instituto Valenciano** de la **Vivienda** S.A. (IVVSA) con las siguientes circunstancias:- Socorro , nacida el NUM000 -55, antigüedad de 27-6-91, categoría de oficial de primera administrativa, y 2.551,57 euros mensuales con prorrata de extras.- Carolina , nacida el NUM001 -53, antigüedad de 1-7-88, categoría de jefa de administración de tercera y salario mensual con prorrata de extras de 2.696,96 euros- Luz , nacida el NUM002 -56, antigüedad de 17-10-94, categoría de oficial de primera administrativa, salario mensual con prorrata de extras de 2.501,26 euros.- Marí Luz , nacida el NUM003 -51, antigüedad de 1-6-92, categoría de oficial de primera administrativo y salario de 647,20 euros con prorrata de extras al estar en situación de jubilación parcial con prestación de servicios el 25% de la jornada. - Elisenda , antigüedad de 1-12-88, categoría de jefe de administración de tercera, y retribución mensual con prorrata de pagas de 2.718,43 euros.Segundo.- En fecha 2-4-12 el IVVSA comunico a la autoridad laboral y la



representación de los trabajadores la apertura del período de consultas con el fin de proceder a la extinción de 252 contratos de trabajo, haciendo constar los extremos requeridos legalmente desarrollándose el periodo de consultas concluyendo con un acta final con acuerdo en fecha 4-5-12 aportado en autos cuyo tenor literal se da por reproducido y donde las partes reconocen y aceptan las razones económicas, productivas y organizativas, que las partes han negociado de buena fe, sin dolo coacción, fraude ni abuso de derecho suscribiendo el acuerdo por el que quedan afectados finalmente 211 trabajadores, señalando que para su determinación se atenderá a los criterios de selección establecidos en la memoria, acordando el abono de las indemnización en el momento de la notificación del cese a los trabajadores, la formalización del Convenio Especial para los mayores de 55 años, determinando como periodo para realización de los ceses el de 4 meses siguientes a la terminación de las consultas. Remigio ostenta la condición de presidente del Comité de Empresa con el que se llevo a efecto al acuerdo. Tercero.- Los criterios establecidos para la designación de los trabajadores afectados por los despidos fueron cuatro criterios sin carácter excluyente y con valoración en su caso de combinación de varios de ellos. Tales criterios eran:.- la pertenencia a distintas direcciones, departamentos o unidades de trabajo afectadas y pertenencia a las ordenes de ejecución (encomiendas) reseñando líneas de actividad que se suprimen (reseñando diversos servicios), .- respecto a las unidades que se mantienen la experiencia profesional de los trabajadores, años de trabajo, polivalencia funcional, perfil y capacidades técnicas específicas.- en departamentos con peculiaridades o con especial tecnicidad se aplicarían criterios relacionados con la experiencia, titulación, tareas llevadas a efecto, conocimiento de programas, capacidad de reciclaje y adaptación..- con el objetivo de establecer una estructura de plantilla que se mantenga a largo plazo y de ocasionar un menor perjuicio para el trabajador se aplicara como criterio de selección el de aquellos trabajadores que se encuentren en una situación mas proxima a la jubilación con suscripción de convenio especial en aquellos casos en que sea preceptivo. Cuarto.- En fecha 11- 5-12 la empresa comunicó al comité de empresa la relación de trabajadores afectados, llevando a efecto el IVVSA en la misma fecha comunicación a la autoridad laboral del acuerdo con traslado de copia integra así como anexo de la relación de trabajadores afectados Quinto.- A las actoras se les notifico su cese de forma individual en las fechas que a continuación se relacionan, con efectos de la misma fecha, refiriendo las causas de justificativas del mismo así como la inclusión en el listado de afectadas en aplicación de los criterios establecidos en el acuerdo, con abono a cada uno de los actores de la cuantía que viene referida en relación a su antigüedad y salario, cuyo abono y corrección aritmética no es objeto de controversia..- Socorro , 17-5-12,.- Carolina , 24-5-12.- Luz , 18-5-12.- Marí Luz , 13-7-12.- Elisenda , 17-5-12. No consta que las cartas de cese individual de cada una de las actoras fuese a su vez notificada a la representación de los trabajadores. Sexto.- De la total plantilla de la empresa situada en 328 trabajadores venían afectados por el despido colectivo un total de 252 si bien finalmente tras el periodo de consultas los afectados son 211 de un total de 327 (al haber una baja por jubilación en el transcurso del proceso). Han resultado afectados todos los trabajadores que tenían 55 años o mas a los cuales se les ha gestionado el convenio especial con la seguridad social. Séptimo.- El IVVSA es una sociedad publica dependiente de la Generalidad Valenciana teniendo encargada la gestión de canalizar la intervención de la Generalidad en el desarrollo urbanístico de la Comunidad Valenciana, formando parte del sector publico de la Generalidad Valenciana. Por parte de la Generalidad Valenciana se han dictado diferentes normas para reestructuración del sector publico como son Decreto Ley 1/11 de 30 de Septiembre (DOGV 4-10-11) y Decreto Ley 1/12 de 5 de Enero (DOGV 10-1-12) habiendo manifestado el presidente del Consell en tramite parlamentario para convalidación del mismo que se tomaban las medidas de reducción de jornada al no querer realizar despidos, por ser mas importante mantener los puestos de trabajo que realizar despidos. Por Decreto Ley 7/12 de 19 de Octubre (DOGV decreto 22-10-12) se acuerda la extinción del IVVSA mediante la cesión de activo y pasivo a favor de la Entidad de Infraestructuras de la Generalidad. Octavo.- Los trabajadores en el año anterior al despido no consta haya ejercido cargos sindicales o de representación de los trabajadores. Noveno.- Formulada demanda ante el SMAC por cada uno de los actores se llevo a efecto el miso resultando sin efecto respecto al IVVSA y sin avenencia respecto a Remigio .

TERCERO .- Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante Socorro , Carolina Luz , habiendo sido impugnado por los codemandados **Instituto Valenciano** Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se interpone recurso de suplicacion por la representación letrada de la parte actora frente a la sentencia que desestimó su demanda instada en materia de despido. El primer motivo del recurso se redacta al amparo de la letra b) del art. 193 de la LRJS , interesando la adición al hecho probado cuarto del siguiente texto, "Del total de 211 trabajadores afectados por el despido colectivo, 163 serán objeto de extinción inmediata y los otros 48, que venían prestando servicios en las encomiendas, serán objeto de una suspensión inicial



de 6 meses a resultas de la renovación futura de tales encomiendas, pasando, caso de no producirse dicha renovación, a su termino a extinción definitiva", basándose en el documento 24 y 25.

El documento 24 consiste en el acuerdo de 4-5-12, el cual ya se da por reproducido en el hecho probado segundo, y el documento 25 consiste en la copia de comunicación de de 11-5-12 de la que da noticia el hecho impugnado y que por tanto se entiende por reproducida. Razones por las que no procede la revisión postulada.

2. En el segundo motivo, con igual amparo procesal, interesa la adición al hecho probado sexto "del resultado de hechos probados de la recurrida en el que se contiene la afirmación: "Han resultado afectados todos los trabajadores que tenían 55 años o mas..." (afirmación que por otra parte se reitera con el mismo valor de hecho probado, si bien al final del fundamento de derecho primero de la recurrida al decir: "puesto que no es hecho discutido que los trabajadores mayores de 55 años han venido afectados por el despido colectivo") de una declaración relativa a "en número total de 35 y cualquiera que fuera su puesto de trabajo", basándose en los documentos 26 a 29 de la recurrente y 2 de la empresa.

La revisión no se admite pues conforme a reiterada doctrina para que pueda prosperar la revisión de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia es preciso que la modificación pretendida resulte directamente de los documentos propuestos sin necesidad de realizar conjeturas, formular hipótesis o acudir a razonamientos suplementarios, lo que no ocurre en el presente supuesto.

SEGUNDO .- 1. Los motivos tercero a sexto se redactan al amparo de la letra c) del art. 193 de la LRJS , denunciando, en el tercero, la infracción de los art. 124.13.c) y 122.2.a) de la LRJS en relación con el art. 14 de la Constitución y art. 4.2.c) y 17.1 del ET . Sostiene el recurrente que han sido cesados todos los trabajadores mayores de 55 años, que los 163 despidos tienen una incidencia del 49,85% sobre el total de la plantilla de 327 trabajadores y los despidos de mayores de 55 años tienen una incidencia del 100%, con cita de sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20-11-11 y STS 128/87 , 147/95 y 240/99 y transcripción parcial de STC 117/11 de 4 de junio ; y que la actuación empresarial es contraria a directrices legales como la estrategia para el empleo de mayores de 55 años publicada en BOE de 24-11-11, con cita STS de 19-1-98 y 15-10-03 , que carece de justificación y es discriminatoria, postulando la nulidad del despido. En el cuarto motivo se denuncia la infracción del art. 124.13.c) párrafo segundo de la LRJS . Sostiene el recurrente que a las cuatro actoras mayores de 55 años se las ha despedido prescindiendo de los criterios de selección acordados.

El art. 14 de la Constitución establece, "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", por tanto toda persona tiene derecho a estar protegida contra la discriminación directa o indirecta, en el ámbito del empleo y la ocupación por razón de edad, por lo que a efectos de determinar si existe indicio de discriminación deberá estarse a la declaración de hechos probados contenida en la sentencia de instancia, en la que consta que el 4-5-12 se llegó a un Acuerdo en el expediente de regulación de empleo en el que se acuerda que serán 211 los trabajadores afectados y que para su determinación se atenderá a los criterios de selección establecidos en la Memoria, constando al hecho tercero que uno de los criterios fue, "con el objetivo de establecer una estructura de plantilla que se mantenga a largo plazo y de ocasionar un menor perjuicio para el trabajador se aplicara como criterio de selección el de aquellos trabajadores que se encuentren en una situación mas próxima a la jubilación con suscripción de convenio especial en aquellos casos en que sea preceptivo", resultando afectados todos los trabajadores que tenían 55 años o más a quienes se les ha gestionado el convenio especial con la Seguridad Social. Pues bien, de lo expuesto no cabe concluir que exista indicio de discriminación en los despidos de cuatro de las actoras, pues los mismos se encuadran en los criterios de selección establecidos, debiéndose tener en cuenta que razones productivas, económicas y organizativas han justificado el acuerdo de extinción colectiva alcanzado, lo que a su vez justifica la decisión extintiva empresarial sin que se aprecie indicio de discriminación en el despido de las actoras, por lo que ambos motivos deben desestimarse.

2. En el quinto motivo, se denuncia la infracción de la Disposición Adicional Vigésima del ET en relación con el Decreto Ley 1/12 de 5 de enero de la Generalitat Valenciana. Sostiene el recurrente que conforme al Decreto Ley 1/11 de 30 de septiembre el plan estratégico de racionalización y reestructuración del sector público **valenciano** se aprobaría en el segundo trimestre de 2012, y no estaba aprobado a la fecha de inicio del expediente de despido, pues se aprobó en Decreto-Ley 7/12 de 9 de octubre.

El despido de las actoras es consecuencia del acuerdo alcanzado en el expediente de regulación de empleo, sin que suponga óbice alguno para tal decisión extintiva la fecha de aprobación de la norma citada por el recurrente, por lo que el motivo no puede estimarse.

3. En el sexto motivo, se denuncia la infracción del art. 124.13 y 122.3 de la LRJS y art. 53.1.c) del ET . Sostiene el recurrente que no se notificó a los representantes de los trabajadores las cartas de despido de las actoras, con cita de STS de 18-4-07 y 7-3-11 .



El Tribunal Supremo en Sentencia de 7-3-11, rec.2965/10 , respecto a la impugnación de despido individual objetivo por causas económicas, dice, "...Tal precepto ha sido interpretado por esta Sala en sentencia de 18 de abril de 2007, recurso 4781/05 , en la que se ha señalado lo siguiente: "El artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores establece como requisito para el despido objetivo "la concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo". El precepto añade que "en el supuesto contemplado en el artículo 52.c) del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento". Pero, como ha señalado la doctrina científica, hay un error en la redacción de este precepto, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese. Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido del apartado a) de este número; comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, aparte de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización, si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación.". Sentada la exigencia del requisito formal de entregar copia de la comunicación del despido a los representantes de los trabajadores, procede determinar la forma en que ha de cumplirse esta obligación y las consecuencias que se siguen de su incumplimiento. El tenor literal del precepto exige dar copia del escrito de preaviso de la carta de despido, a los representantes de los trabajadores, lo que supone la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador, no consiste simplemente en dar información a los representantes de los trabajadores, sino en facilitar dicha información de una determinada forma, cual es la entrega de copia de la carta de despido. Así lo ha entendido la sentencia de esta Sala de 18 de abril de 2007, recurso 4781/05 , que textualmente señala: "Pero también debe incluirse entre las formalidades la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, y ello porque la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa". El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores , que regule los derechos de información y consulta al Comité de empresa -y de los delegados de personal en virtud de lo establecido en el artículo 62.2 del citado Estatuto- dispone en su apartado 6 que: "La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permita a la representación de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe". En el asunto ahora examinado hay una previsión específica, que es que se entregue copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores, por lo que esta será la forma en la que habrá de realizarse la citada información. A mayor abundamiento, aunque no existiera esa concreta precisión, la comunicación requeriría la entrega de copia para poder cumplir las precisiones del apartado 6 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores , es decir, para que los representantes puedan proceder al examen adecuado de la carta, las causas alegadas, en su caso, número de trabajadores afectados, finalidad que no se conseguiría mediante una mera información verbal. Igual conclusión se alcanza atendiendo a la finalidad de esta exigencia que no es otra que permitir a los representantes de los trabajadores conocer la situación de la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo. Tal y como señala la sentencia de la Sala de 18 de abril de 2007, recurso 4781/05 : "La información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad del apartado d) del número 2 del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores : la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado.". Por todo lo razonado la comunicación del despido a los representantes de los trabajadores debió realizarse mediante entrega de copia de la citada carta de despido y al no haberlo efectuado ha de declararse la nulidad del despido...". En el mismo sentido STS 8-11-11, rec. 364/11 .

Pues bien, en el presente supuesto, tal como consta probado, se trata de la impugnación de despidos individuales acordados en despido colectivo, por causas económicas, productivas y organizativas, que finalizó con acuerdo el 4-5-12, entregando el 11-5-12 la empresa al comité de empresa la relación de trabajadores afectados, y a la autoridad laboral el acuerdo y anexo con la relación de trabajadores afectados, no constando que las cartas de cese individual de cada una de las actoras fuesen a su vez notificada a la representación de los trabajadores. Por lo que deberá examinarse si, en el presente supuesto, dicha falta de notificación del despido individual a los representantes de los trabajadores supone la improcedencia de los mimos, y la conclusión debe ser negativa, pues el art. 51.2 del ET dice, "...Transcurrido el período 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", y en su apartado cuarto dice "4. 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 art. 53.1 de esta Ley . 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", de lo que se desprende que el indicado art. 51.4 se refiere expresamente a la notificación del despido a los "trabajadores afectados", por lo que la referencia al art. 53.1 se debe entender a los actos que tengan que ver con esa notificación, es decir carta de despido, indemnización y preaviso; además, en el presente caso, los representantes convinieron con la adopción del acuerdo, previo conocimiento de las causas del despido, pactaron los criterios de selección de trabajadores afectados y conocen el listado final de los mismos. Por todo lo expuesto el motivo debe desestimarse.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS , en relación con el artículo 2.d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita , no procede la imposición de costas al gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Socorro . Carolina . Luz . Marí Luz . Elisenda , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 1 de los de Valencia, de fecha 19-11-2012 ; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600' 00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco Español de Crédito, cuenta **4545 0000 35 0561 13**. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35** . Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

VOTO PARTICULAR

Voto particular que formula el Magistrado de esta Sala don FRANCISCO JAVIER LLUCH CORELL.

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 y 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , formulo el presente voto particular al discrepar, respetuosamente, del criterio seguido por la mayoría de los miembros de la Sala que han enjuiciado el presente recurso de suplicación.

2. Mi discrepancia se centra la respuesta que da la sentencia al motivo sexto del recurso. Se denuncia en él la infracción por inaplicación del artículo 124.13 LRJS que remite a los artículos 123.3 de esta ley y 53.1 c) ET . Se argumenta por los recurrentes que se debió declarar la improcedencia de sus despidos, puesto que no fueron notificados a los representantes de los trabajadores, tal y como se exige por los citados preceptos y según se declara probado en el hecho quinto de la sentencia recurrida.

3. La sentencia recurrida aborda esta cuestión en su fundamento de derecho séptimo donde se expresan las razones que le llevan a desestimar esta causa de impugnación de los despidos. Entiende el Magistrado de instancia, en su amplia y cuidada fundamentación, que es necesario diferenciar según que el periodo de consultas haya concluido con acuerdo o sin él. Y llega a la conclusión de que la remisión que contiene el artículo 51.4 ET al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 53.1 ET solo es aplicable a los supuestos en que el periodo de consultas haya concluido sin acuerdo.



4. Es indiscutible que el artículo 51 ET establece ciertas diferencias según se haya alcanzado o no un acuerdo en el periodo de consultas. Así, en el primer caso no será necesario notificar el acuerdo a los representantes de los trabajadores (artículo 51.2, último párrafo) puesto que ya lo conocen en cuanto han sido partícipes de él. Si bien conviene matizar que ello no tiene que ser necesariamente así en todo caso, pues si la negociación y el acuerdo se han llevado con una sección sindical, entiendo que será necesario comunicar el acuerdo a la representación legal o unitaria de los trabajadores por cuanto está legitimada para impugnarlo en el plazo de veinte días hábiles que establece el artículo 124.6 LRJS. Por el contrario, cuando el periodo de consultas haya concluido sin acuerdo, el empresario debe comunicar su decisión de despido colectivo y las condiciones del mismo a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.

5. Cuando el artículo 51.4 ET dice que "Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley", lo que quiere decir es que la notificación a los trabajadores de sus respectivos despidos debe hacerse después, y no antes, de que la decisión se haya comunicado a los representantes de los trabajadores, en el supuesto de que tal comunicación sea necesaria. Pero ello no debe llevar a la conclusión de que si el periodo de consultas concluye con acuerdo ya no sea necesario cumplir las formalidades previstas en el artículo 53.1 ET cuando se proceda a despedir a cada uno de los trabajadores afectados, pues ello supone crear un vacío que sitúa a estos trabajadores en una zona de incertidumbre, cuando no de indefensión. Llevada al extremo la solución que se desprende de la sentencia, bastaría una simple comunicación verbal del empresario al trabajador para que se produjera el cese de su relación laboral. Se argumenta en la sentencia que esto es lo que ocurría en el sistema anterior, en que una vez autorizado el expediente de regulación de empleo por la autoridad laboral, ya no era exigible el cumplimiento de los trámites formales del despido objetivo. Pero el que ello pudiera ser así, no significa que fuera una situación deseable, ni que sea esta la intención del legislador actual. Mas bien al contrario, lo que se desprende de una interpretación sistemática de los preceptos que regulan esta materia, es la necesidad de que concluido el periodo de consultas, con o sin acuerdo, los despidos individuales se notifiquen a los trabajadores afectados en la forma prevista en el artículo 53.1 ET. El apartado 13 del artículo 124 LRJS abona esta tesis y es muy revelador al respecto así: a) se establece que cuando el objeto del proceso sean las impugnaciones individuales se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123, y no es necesario recordar que el apartado 3 del artículo 122 califica de improcedente la decisión extintiva "cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores"; b) entre las especialidades que se especifican en ese apartado 13, no excluye la aplicación del artículo 122.3 en ningún supuesto; c) se posibilita el ejercicio de la acción individual aunque se haya alcanzado un acuerdo -párrafo 2º de la letra a)-, lo que implica su previa notificación.

6. Entiendo, por tanto, que el trabajador tiene derecho, en todo caso, a que se le comunique formalmente su despido y esto se debe hacer en los términos del artículo 53.1 del ET. Recordemos que este precepto exige el cumplimiento de tres requisitos: a) la comunicación escrito al trabajador expresando la causa del despido; b) la puesta a disposición de la indemnización, salvo que el despido se funde en causa económica y como consecuencia de tal situación no se pudiera cumplir esta previsión; y c) la concesión de un plazo de preaviso y la comunicación a los representantes de los trabajadores de la carta de despido, tal y como esta última exigencia ha sido interpretada por la jurisprudencia (STS de 7 de marzo de 2011 -rcud.2965/2010). Pues bien, como vengo sosteniendo en este voto, el hecho de que el periodo de consultas haya concluido con acuerdo con los representantes de los trabajadores, no tiene que cercenar el derecho de los afectados por el despido a conocer las razones por las que se extingue su contrato de trabajo y a percibir la indemnización correspondiente. Es verdad que si hay acuerdo bastará dar traslado del mismo para que la primera exigencia se entienda cumplida, y por lo que respecta a la indemnización, habrá que estar igualmente a los términos del acuerdo, si bien este deberá respetar como mínimo de derecho necesario la previsión de la letra b) del artículo 53.1 del ET, sin perjuicio de reconocer a las partes un amplio margen de negociación. El cumplimiento de tales exigencias no suponen en modo alguno cercenar el derecho a la negociación colectiva, como se afirma en la sentencia recurrida, sino garantizar el derecho del trabajador a conocer las causas y consecuencias de la extinción de su contrato de trabajo, posibilitando con ello su derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, pues difícilmente se podrá ejercitar la acción individual si no se le comunica el acuerdo del que deriva la extinción de su contrato.

7. Resta por examinar el último de los requisitos exigidos por el artículo 53.1 ET: la comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores, que es, precisamente, el objeto del motivo sexto del recurso. Se argumenta en la sentencia recurrida que "la necesidad de entregar a los representantes de los trabajadores copia de los despidos individuales (...) pierde todo el sentido cuando el cese es una mera ejecución del acuerdo con los representantes, puesto que tales representantes son no solo conocedores de las causas del cese sino que se encuentran conformes con su existencia, entidad y medidas adoptadas y han dado conformidad a la existencia del despido colectivo". Pero, a mi entender, esta argumentación, con la que está de



acuerdo la sentencia de la Sala de la que ahora discrepo, no es correcta, no solo porque, como ya he señalado, puede darse el caso de que exista una representación de los trabajadores que discrepe del acuerdo y que esté legitimada para impugnarlo, sino también porque, como se argumenta en el escrito de recurso, la comunicación de cada uno de los despidos a los representantes de los trabajadores tiene como objetivo que se controle por estos la ejecución del despido colectivo, tanto si proviene de una decisión unilateral del empresario, como si es fruto de un acuerdo alcanzado con él. Es decir, una cosa es intervenir en la negociación del despido colectivo y alcanzar un acuerdo, y otra distinta es el cumplimiento de lo acordado. De modo que si los representantes de los trabajadores están legitimados para negociar un acuerdo, también lo están para vigilar su cumplimiento. Téngase en cuenta que en muchas ocasiones los términos de los acuerdos son complejos y los despidos individuales se demoran en el tiempo con una determinada cadencia, por lo que el control de su ejecución no es ocioso, caprichoso o superfluo. Prueba de ello lo constituye el propio proceso que estamos examinando, en que el acuerdo final incluye la extinción de 163 contratos en un periodo de cuatro meses y la suspensión de 48 contratos durante seis meses, transcurridos los cuales "se verán extinguidos en caso de no formalizarse encomienda que justifique la continuación de su relación laboral". Parece lógico, por tanto, que la intervención de los representantes de los trabajadores no termine con el periodo de consultas, sino que se debe extender hasta la completa ejecución del despido colectivo, controlando que los trabajadores despedidos se ajusten a los criterios de selección pactados y que se cumplan los plazos, fechas y condiciones en que se deben producir las extinciones contractuales.

8. Por último señalar que si no se estima razonable que se dé copia de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores cuando el periodo de consultas concluye con acuerdo, no se comprende porqué se debe cumplir con esta previsión cuando no hay acuerdo, pues en este caso la obligación de la empresa es comunicar su decisión a los representantes al finalizar el periodo de consultas (artículo 51.2, párrafo último), por lo que teniendo estos constancia de tal decisión tampoco sería necesario que se les comunicara cada uno de los despidos individuales y, en general, que se cumpliera con el resto de las exigencias del artículo 53.1 ET .

9. De acuerdo con los argumentos expuestos, considero que se debió declarar la improcedencia de los despidos de los demandantes en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122.3 LRJS .

PUBLICACIÓN .- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.