

NOTA INFORMATIVA DE LA SALA IV SOBRE SENTENCIA DE PLENO EN CASO DE CARTAS DE DESPIDO INDIVIDUAL POR ERE EN BANKIA

El Pleno de la Sala Cuarta ha dictado sentencia en UN Recurso de Casación para unificación de Doctrina en la que se ha resuelto una cuestión relevante en el marco de un proceso de despido individual derivado del despido colectivo de Bankia.

La empresa Bankia tras un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores, alcanzó el 8/02/2013 un Acuerdo para proceder al despido colectivo de un máximo de 4500 trabajadores, que se llevaría a cabo mediante adhesión a un programa de bajas indemnizadas así como mediante la designación directa de la empresa, pudiendo en este caso y de ser necesario, proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que se estime y aplicando los criterios de baremación incluidos en el citado Acuerdo para la determinación de las personas afectadas por tal medida.

Una vez notificada la decisión de despido a los trabajadores concretos afectados, se formularon por éstos numerosos pleitos individuales, planteando básicamente dos cuestiones: si en la carta de despido que se les había entregado debían consignarse los criterios de selección que a ellos les afectaban y si debía darse copia de dicha carta a los representantes de los trabajadores. En definitiva el debate consistía en determinar si cuando tiene lugar el despido individual derivado de un despido colectivo, en el caso con acuerdo, la carta de despido debe contener todos y cada uno de los requisitos contemplados en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los requisitos de forma del despido por causas objetivas.

En el presente recurso, formulado por Bankia, seis de los trabajadores de esta empresa habían planteado la cuestión relativa a la suficiencia de las cartas de despido recibidas, pero sólo en lo tocante a la falta de fijación en la carta de los criterios de baremación que se les ha aplicado, y el TSJ de Madrid les había dado la razón confirmando la sentencia de instancia en lo esencial declarando la improcedencia de los despidos con derecho a las indemnizaciones oportunas.

La Sala Cuarta, tras establecer que la cuestión debatida en autos se reduce a decidir si se ajusta a derecho – en términos de suficiencia- el contenido de la carta de despido individual comunicada a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo de autos, procede a resaltar cómo con anterioridad a la reforma laboral de 2012 la doctrina unificada sostenía que la comunicación del cese en los despidos colectivos ni tan siquiera comportaba las exigencias formales establecidas para los despidos objetivos, puesto que el art. 53 ET estaba pensado exclusivamente para el despido objetivo del art. 52 del ET, y sin embargo tras la citada reforma laboral el Estatuto de los Trabajadores señala expresamente que “el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores

afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley”.

De ello, dice el Tribunal Supremo, puede deducirse que –en principio– la carta notificando el despido individual derivado de proceso de despido colectivo ha de revestir –en general– las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, precisamente porque la remisión se hace sin precisión singular alguna, y debe alcanzar por ello a la expresión de “la causa”.

No obstante lo anterior, la existencia de un proceso negociador debe tener alguna relevancia y permite atenuar el formalismo, precisamente porque ese proceso va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. Siendo ello así, concluye la Sala “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” y por semejantes consideraciones también se excluye “la necesidad de que en la referida comunicación se lleve a cabo la justificación individualizada del cese que se comunica, con detallada referencia a la singular aplicación de los criterios de selección utilizados en el PDC de que se trate.”

En atención a todo ello, y visto que en los despidos individuales analizados la carta de despido refiere detalladamente la causa legitimadora del PDC“(…), relatando de manera suficiente la existencia de cuantiosas pérdidas y la exigencia de un Plan de Reestructuración, aprobado por la Comisión Europea y suscrito por el Reino de España;” y que también refiere –al menos en parte– el extenso Acuerdo obtenido con la RLT de 08/02/13; e igualmente reproduce también de forma parcial –aunque suficiente– los criterios de selección que en el mismo constan; y señala su concreta aplicación en el caso, «de conformidad con el perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la Entidad con carácter general” que es precisamente la valoración individual que “trata con detalle el Acuerdo [Anexo III.E] al que la carta se remite y que había sido llevada a cabo por la empresa en el año 2012”, todo ello lleva a la Sala a entender que eran de conocimiento general por más que no conste la notificación individualizada de los puntos obtenidos por cada trabajador, y procede a estimar el recurso de Bankia y casar y anular la sentencia recurrida, desestimando la demanda de despido de los trabajadores. La sentencia presenta un voto particular discrepante firmado por varios magistrados.