



Roj: **STS 3839/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3839**

Id Cendoj: **28079140012015100517**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/07/2015**

Nº de Recurso: **2161/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 181/2014,**
STS 3839/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintidós de Julio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Esther Mateo Ruiz en nombre y representación de STERIA IBERICA S.A. contra la sentencia dictada el 15 de abril de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 632/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 6 de noviembre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao, en autos núm. 505/2013, seguidos a instancias de DON Alfredo contra FOGASA, STERIA IBERICA S.A., DOÑA Consuelo, DON Donato, DON Hugo, DOÑA Marcelina, DON Obdulio, DOÑA Virtudes y DON Jose Antonio sobre DESPIDO.

Ha comparecido en concepto de recurrido DON Alfredo representado por la Procuradora Doña María Isabel Campillo García.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de noviembre de 2013 el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " **1º.-** Alfredo, trabajaba desde el 16.3.2011 con la categoría profesional de TITULADO EN GRADO SUPERIOR- COMERCIAL para la empleadora STERIA IBERICA SA.. El trabajador tenía pactada una retribución fija de 40.000 euros brutos anuales y un variable de 20.000 euros. Además cobraba retribuciones en especie por importe mensual de 191,86 euros. En el año 2012 ningún empleado alcanzó objetivos. **2º.-** La empresa inicia un ERE de extinción colectiva de contratos de trabajo que afecta a 119 trabajadores, alcanzándose acuerdo el 25.1.2013 en el periodo de consultas, fijándose una indemnización mejorada de 28, 26,24 y 22 días y pactándose con la representación social el fraccionamiento de la indemnización acordada en diferentes plazos. El 12.2.2013 se le notifica carta de despido por causas económicas con efectos a 28.2.2013 y pago diferido de la indemnización, en la carta se hace constar la imposibilidad de poner a disposición del trabajador la indemnización por falta de liquidez, circunstancia que también se hizo constar en el periodo de consultas. (Se da por reproducida la carta de despido dado su extensión, así como el acuerdo suscrito durante el ERE). La empresa ha cumplido el abono de los plazos pactados con la representación de los trabajadores en el ERE de extinción. La indemnización fijada asciende a 5.698,68 euros. El 21.2.2013 se le comunica como los efectos de despido se producen el 16.3.2013, y se incrementa su indemnización en 237,45 euros. **3º.-** El 29.5.2013 el trabajador presenta papeleta de conciliación por impago de la retribución variable del año 2013 en importe de 12.000 euros. Al inicio del acto de la vista señala que en el hecho quinto la referencia del año 2012 ha de entenderse al año 2013. **4º.-** No se discute la situación económica negativa de la mercantil. A fecha de despido, 13.2.2013, la empresa tenía un saldo en



las cuentas de 3.244.973 euros, existían a su vez deudas salariales pendientes con los trabajadores y deudas pendientes con proveedores y entidades. 5º.- Por conciliación en procedimiento de conflicto colectivo con trabajadores de Vizcaya se acuerda la vigencia del convenio de oficinas y despachos a partir de diciembre de 2013. La empresa hasta ese momento aplica el Convenio nacional de empresas consultoras. Por STSJPV de 2.3.2010 la empresa ya fue condenada a la aplicación del convenio provincial. El salario fijado en el referido Convenio para las circunstancias profesionales del demandante asciende a 28.149 euros anuales brutos. El convenio prevé una garantía mínima en el año 2011 de 81,02 euros al mes y en el 2012 de 69,95 euros al mes."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "ESTIMAR la demanda interpuesta por D. Alfredo frente a la empresa STERIA IBERICA SA decretando la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO efectuado el 16.3.2013. CONDENAR a, STERIA IBERICA SA a optar, en el plazo de cinco días, entre readmitir al actor en su relación laboral con abono de los salarios de tramitación que correspondan referidos al sueldo bruto diario de 115,91 euros desde el 16.3.2013 hasta la efectiva readmisión ó indemnizarle en la cantidad de 9.244,15 euros. En caso de no ejercitarse la opción se entenderá que opta por la readmisión. En cualquier caso deberá de procederse al descuento de lo percibido con carácter indemnizatorio por el despido objetivo practicado."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por STERIA IBERICA S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 15 de abril de 2014, en la que consta el siguiente fallo: "Se DESESTIMA el recurso de suplicación interpuesto por STERIA IBERICA S.A. contra la sentencia dictada el 6 de noviembre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 3 de los Bilbao, en autos nº 505/2013 seguidos a instancia de Alfredo frente a STERIA IBERICA S.A., Obdulio, Marcelina, Jose Antonio, Consuelo, Hugo, Donato, Virtudes y FOGASA, se confirma la resolución de instancia. Se condena en costas a la empresarial recurrente que deberá hacer frente a los honorarios del Letrado impugnante en cuantía de 750 €, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones.

TERCERO.- Por la representación de STERIA IBERICA S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 11 de junio de 2014. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en fecha 20 de mayo de 2013 y por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en fecha 28 de mayo de 2010.

CUARTO.- Con fecha 28 de enero de 2015 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida personada para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Impugnación el recurso, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el primer motivo debe ser estimado y el segundo desestimado, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de julio de 2015, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Objeto del recurso.

Es objeto principal del presente recurso de casación para unificación de doctrina, determinar la validez del pacto colectivo sobre pago fraccionado de la indemnización por despido, alcanzado durante el periodo de consultas seguido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT), sobre extinción colectiva de los contratos de 119 trabajadores por causas económicas, acuerdo ratificado por los trabajadores el 24 de enero de 2013 antes de su aprobación final.

2. Antecedentes de hecho relevantes.

Durante el periodo de consultas previo a un despido colectivo de 119 trabajadores, por razones económicas, la empresa hoy recurrente y la R.L.T. llegaron a un acuerdo sobre el número de extinciones a llevar a cabo, las indemnizaciones a pagar a los afectados, superiores a las legales, en las cuantías que se derivan del ordinal segundo de los hechos probados (26 días por año de servicio en el caso del actor), así como el fraccionamiento del pago de esas compensaciones en diferentes plazos, un plan de recolocación y la creación de una comisión de seguimiento que velase por el cumplimiento de los acuerdos. En cumplimiento de ese pacto la empresa notificó la extinción de su contrato al actor a quien abonó la indemnización debida en los plazos acordados. El trabajador accionó individualmente contra su despido y obtuvo sentencia en la instancia declarando improcedente su despido y condenando a la empresa a readmitirlo en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación o a indemnizarle en la cantidad de 9.244'25 euros, cantidad de la que podría descontar la indemnización ya pagada por despido objetivo en el plazo convenido. La sentencia de suplicación confirmó ese pronunciamiento porque no era válido el pacto colectivo de fraccionamiento en el



pago, al menos en la parte correspondiente a la indemnización mínima legal, máxime cuando no se había probado la falta de liquidez de la empresa, requisito imprescindible para justificar la falta de pago del total de la indemnización al tiempo de comunicar la extinción contractual por causas objetivas.

3. Sobre la existencia de contradicción doctrinal.

Como sentencia de contraste, a fin de acreditar la existencia de contradicción doctrinal que viabiliza el recurso de casación unificadora, conforme al artículo 219 de la L.J .S., se trae la dictada por el T.S.J. de Murcia el 20 de mayo de 2013 (R.S. 145/2013). Se contempla en ella un caso parecido al que nos ocupa: se trata en ella el caso de un despido colectivo por causas económicas que finalizó, durante el periodo de consultas, con un acuerdo con la R.L.T. por el que se redujo el número de extinciones contractuales de 35 a 28, se pactó una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad y se acordó el pago fraccionado de la misma en seis mensualidades. Planteada demanda individual de impugnación del despido, la sentencia de contraste desestimó el recurso de suplicación por el que se pretendía la improcedencia del despido por no haberse pagado la indemnización al tiempo de comunicarse la decisión extintiva y haberse fraccionado el pago de la misma.

Las sentencias comparadas son contradictorias en los términos requeridos por el citado art. 219 de la L.R.J.S. , por cuanto han resuelto la cuestión relativa a la validez del acuerdo sobre el fraccionamiento del pago de forma diferente. La sentencia recurrida ha estimado que el pacto no podía disponer del derecho del trabajador a cobrar íntegra la indemnización en el momento del cese, al menos el mínimo legal, y que, por ende, debía haberse probado su falta de liquidez, prueba que no había logrado. Por contra, la sentencia de contraste ha dado por bueno el acuerdo de fraccionar el pago porque tenía por fin asegurar la viabilidad de la empresa, aparte que de no estimarse así, se trataría, simplemente, de un error empresarial excusable que facultaría, solamente, a pedir el cobro total de la indemnización sin fraccionamientos. El resultado ha sido que en el primer caso el despido se consideró improcedente por el indebido fraccionamiento, mientras que en el segundo se estimó ajustado a derecho, pese a que en ninguno de los dos casos se acreditó la falta de liquidez.

Es de destacar que, aunque en ambos casos el acuerdo sobre el fraccionamiento en el pago fue el resultado de la negociación, en el caso de la sentencia recurrida, fruto de esas negociaciones, fue la mejora de la cuantía indemnizatoria final y la creación de un plan de recolocación, lo que supone una mejora de los mínimos legales que se reconocieron en el caso de la sentencia de contraste, porque, como señala el Ministerio Fiscal, el incremento en la indemnización a cobrar en nueve meses era superior a un 10 por 100. Por tanto, existiría contradicción "a fortiori", al existir más razones que fundaran el acuerdo sobre el aplazamiento del pago en el caso de la sentencia recurrida que en el caso de la sentencia de contraste.

Procede, por tanto, entrar a conocer del fondo del asunto y a resolver sobre la validez y aplicación del acuerdo colectivo sobre fraccionamiento del pago de las indemnizaciones.

SEGUNDO.- Validez del acuerdo sobre el fraccionamiento del pago.

El artículo 53-1-b) del E.T ., norma cuya infracción se alega en relación con lo dispuesto en el artículo 3-5 del mismo texto legal , establece que el empresario "debe poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley , con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva".

Vista la redacción del precepto que admite la posibilidad de que por razones económicas el pago de la indemnización por la extinción del contrato se pueda aplazar, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir su abono, cabe concluir que la exigencia de simultaneizar la comunicación del cese con la puesta a disposición de la indemnización legal mínima no es de derecho necesario, sino que admite excepciones por razones económicas, como la falta de liquidez para atender a todos los pagos exigibles en ese momento, so pena de poner en peligro la viabilidad de la empresa que es lo que la norma trata de evitar, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar el pago de lo que se le adeuda.

Sentado lo anterior, el problema de si en la negociación colectiva, previa a un despido colectivo por causas económicas, se puede convenir un fraccionamiento, o aplazamiento, del pago de las indemnizaciones adeudadas por las extinciones contractuales que se acuerdan, debe tener una respuesta positiva, por cuanto, aunque la cuantía mínima de la indemnización que establece la ley no se puede rebajar por ser un mínimos legal, si cabe fraccionar su pago, siempre que el aplazamiento que se convenga no sea desproporcionado. Debe tenerse presente que el derecho a la negociación colectiva, reconocido por el artículo 37 de la



Constitución regulado por el artículo 51 del E.T. a efectos de despidos colectivos, quedaría vacío de contenido si en la negociación de unas extinciones contractuales colectivas por razones económicas, los negociadores se vieran privados de una herramienta tan útil en estos casos como es el fraccionamiento de los pagos a realizar.

Por lo expuesto, debe distinguirse entre despidos objetivos individuales y colectivos, para admitir en estos últimos la validez de los pactos sobre aplazamiento del pago de las indemnizaciones, salvo que sean abusivos. En este sentido ya se pronunció esta Sala en su sentencia de 2 de junio de 2014 (Rcud. 2534/2013), donde se señaló que no estábamos ante un derecho de carácter necesario y que en la negociación colectiva se podía acordar el aplazamiento del pago de las indemnizaciones, pacto colectivo con análoga eficacia a lo acordado en convenio colectivo.

TERCERO.- Estimación del recurso.

Sentada la validez del acuerdo colectivo sobre el fraccionamiento de los pagos indemnizatorios, procede estimar el primer motivo del recurso, como ha informado el Ministerio Fiscal, por cuanto el pacto no se considera abusivo, entre otras razones porque la cuantía de la indemnización se ha incrementado en porcentaje que compensa el aplazamiento.

No es necesario examinar el otro motivo del recurso, ni las alegaciones sobre la falta de prueba de la iliquidez de la recurrente, por cuanto la doctrina sentada en el anterior fundamento resuelve implícitamente esas cuestiones y hace que sea excusable su análisis detenido. En efecto, si tras la oportuna negociación, existió un acuerdo sobre la concurrencia de las causas económicas que justificaban los despidos colectivos, "ex artículos 51 del E.T. y 124 de la L.J.S., la aceptación de la concurrencia de esas causas es reveladora de las dificultades existentes y de la falta de liquidez, consiguiente, para atender todos los compromisos de pago, razón por la que la empresa, ante ese reconocimiento colectivo de sus problemas, queda liberada del deber de probar sus problemas de tesorería y de falta de liquidez.

Por todo lo expuesto, procede estimar el recurso, cual ha dictaminado el Ministerio Fiscal, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de revocar la sentencia de instancia y de desestimar la demanda. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Esther Mateo Ruiz en nombre y representación de STERIA IBERICA S.A. contra la sentencia dictada el 15 de abril de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 632/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 6 de noviembre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao, en autos núm. 505/2013, seguidos a instancias de DON Alfredo contra FOGASA, STERIA IBERICA S.A., DOÑA Consuelo, DON Donato, DON Hugo, DOÑA Marcelina, DON Obdulio, DOÑA Virtudes y DON Jose Antonio. Debemos casar y anular la sentencia recurrida, estimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa STERIA IBERICA S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao el día 6 de noviembre de 2013 y consecuentemente revocamos la sentencia referida y desestimamos la demanda origen de estas actuaciones. Se decreta la devolución del depósito constituido para recurrir. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.