

Roj: **STS 3610/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3610**Id Cendoj: **28079140012016100531**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **14/06/2016**Nº de Recurso: **3938/2014**Nº de Resolución: **521/2016**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **JESUS SOUTO PRIETO**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ , Comunidad Valenciana , Sección 1ª , 23/09/2014 (rec. 2361/2014),  
STS 3610/2016**

## SENTENCIA

En Madrid, a 14 de junio de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación para unificación de doctrina, interpuesto por la letrada Doña Esther Pérez Castelló, en nombre y representación de Doña Inmaculada , contra la sentencia dictada en fecha 23 de septiembre de 2014 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación nº 1847/14 , formulado por la ahora recurrente frente a la sentencia de fecha 21 de enero de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia , en autos nº 853/12 seguidos a instancia de DOÑA Inmaculada contra INSTITUTO VALENCIANO DE LA VIVIENDA, SA. (IVVSA), GENERALITAT VALENCIANA (CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE), Ismael , COMITÉ DE EMPRESA DE VALENCIA, DELEGADOS SINDICALES DE UGT, CCOO, SI, CSIF, INTERSINDICAL VALENCIANA STAS y COMITÉ DE EMPRESA DE ALICANTE, siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre reclamación por despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Souto Prieto

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 21 de enero de 2014 el Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: « Que no dando lugar a la excepción de acumulación indebida de acciones y estimando la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la CONSELLERÍA DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE DE LA GENERALITAT VALENCIANA debo desestimar y desestimo la demanda de despido deducida por doña Inmaculada contra don Ismael , la CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS , TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE DE LA GENERALITAT VALENCIANA, INSTITUTO VALENCIANO DE LA VIVIENDA S.A. (hoy ENTIDAD DE INFRAESTRUCTURAS DE LA GENERALITAT) , REPRESENTANTES MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA DE VALENCIA, REPRESENTANTES MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA DE ALICANTE, DELEGADO DE PERSONAL DE CASTELLON Y DELEGADOS SINDICALES , siendo parte el MINISTERIO FISCAL, declarando procedente la decisión extintiva llevada a cabo por el IVSSA en fecha 25 de mayo de 2.012 , convalidando la extinción del contrato que aquel produjo y absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.»

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: « PRIMERO.- La demandante doña Inmaculada con DNI N° NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y orden del INSTITUTO VALENCIANO DE LA VIVIENDA SOCIEDAD ANONIMA (en lo sucesivo IVVSA) con CIF OA 46435525 desde el 12 de enero de 2.004 , con la categoría de Responsable de Departamento 4, puesto de trabajo nivel 4 en la Dirección de Ordenación Urbanística y percibiendo una retribución mensual, con prorrata de pagas extras, de 3.338,94 euros ( folios 356 y ss y 377 y ss). La señora Inmaculada es titulada superior, Arquitecto. El Convenio



aplicable a las partes en litigio es el Colectivo del Instituto Valenciano de la Vivienda ( DOGV 12 de marzo de 1999 ).

SEGUNDO.- La mercantil IVVSA es una sociedad pública, cuyo único accionista es la Generalitat Valenciana, constituida por tiempo indefinido, con domicilio social en Valencia, cuyo objeto social es la rehabilitación, promoción de viviendas de protección oficial, actividades complementarias, accesorias y auxiliares a las anteriores, gestión de la administración de viviendas de Protección Oficial de promoción pública de la Comunitat Valenciana, adquisición enajenación del suelo para llevar a cabo actuaciones o programas en materia urbanística o de vivienda, promoción y ejecución de actuaciones urbanísticas, obras de infraestructura, gestión, administración, explotación y arrendamiento no financiero de viviendas, tanto de titularidad del IVVSA como de terceros. La actividad de la empresa consiste en: 1) promoción de suelo; 2) promoción de viviendas acogidas a algún tipo de protección pública con destino a venta o alquiler; 3) venta de viviendas propias; 4) alquiler de viviendas propias y convenidas; 5) prestación de servicios encomendados; 6) gestión del patrimonio de viviendas públicas de la Generalitat Valenciana. Mediante escritura pública de 13 de septiembre de 2.013, se elevó a público el acuerdo publicado en el B.O.P. de 5-08-2013, mediante el que la mercantil IVVSA efectuó una cesión global de activos y pasivos en favor de 1ª ENTIDAD DE INFRAESTRUCTURAS DE LA GENERALIDAD VALENCIANA, procediéndose en la misma a la extinción de la cedente con efectos contables desde el 14 de junio de 2.013.

TERCERO.- Que en fecha 2-4-2012 el IVVSA presentó ante la Autoridad Laboral comunicación de la apertura de Expediente de Regulación al Empleo por causas económicas, organizativas y de producción para proceder a la extinción del contrato de trabajo de un total de 252 trabajadores. Durante la tramitación del referido expediente de Despido Colectivo se sucedieron las diversas reuniones entre los representantes legales de la Empresa y sus asesores jurídicos de una parte, y los representantes legales de los trabajadores (miembros de los Comités de Empresa de Valencia y Alicante, Delegada de Personal de Castellón, y Delegados Sindicales de cada uno de los cinco Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa) y sus asesores jurídicos de otra. Previamente por decisión unánime de los miembros de ambos Comités de Empresa y la Delegada de Personal se adoptó el acuerdo de que la decisión sobre la aceptación o no aceptación de la propuesta final de acuerdo presentada en última instancia por la Empresa fuera adoptada por la mayoría de la Asamblea de Trabajadores de la Entidad, en lugar de por los propios representantes unitarios de los trabajadores y sometido que fue a votación la propuesta definitiva de Acuerdo presentada por la Empresa, la misma fue aprobada por la mayoría de los trabajadores de la Entidad constituidos en Asamblea en fecha 3-5-2012, con arreglo a los siguientes resultados: 180 votos favorables y 60 votos desfavorables (aparte de los votos en blanco o nulos que se produjeron), de manera que en definitiva se alcanzó un acuerdo entre la Empresa y los trabajadores de su plantilla laboral que fue ratificado por los representantes de los trabajadores mediante la suscripción del documento de fecha 4-5-2012 denominado "Acta de fin de Período de Consultas y Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo del IVVSA". Por razón del mencionado Acuerdo quedaron aprobadas, entre otras medidas las siguientes: 1.- El número de trabajadores afectados finalmente por la extinción de su contrato de trabajo será el de 211, de los que 54 se verán afectados inicialmente por la suspensión de sus contratos de trabajo (si bien dicho número quedó fijado posteriormente en un total de 48 trabajadores dada la adscripción voluntaria de varios trabajadores a las medidas de extinción de los contratos de trabajo). Para su determinación se atenderá a los criterios de selección establecidos en la Memoria presentada por la Empresa (debiéndose tener en cuenta que ni en la propuesta inicial del ERE ni en la propuesta final de Acuerdo se acompañó por la Empresa el listado de trabajadores afectados, por propia decisión de la misma con carácter previo a la iniciación del Expediente). Las aludidas extinciones se producirán en el plazo máximo de 4 meses. 2.- Los trabajadores que vean extinguidos sus contratos de trabajo percibirán la indemnización mínima legal establecida en el art. 51 del ET por un importe equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, calculado en atención al salario y antigüedad del trabajador en el momento de producirse la extinción de su contrato. 3.- Los contratos de trabajo de los trabajadores adscritos a las Encomiendas de Gestión, a excepción de la Encomienda de Dirección General de Arquitectura y Ruzafa (13 trabajadores), quedarán suspendidos por un período de 180 días (salvo llamamiento anticipado) que verán extinguidos sus contratos en caso de no formalizarse Encomienda en el mencionado plazo que justifique la continuación de su relación laboral, siendo el número total de trabajadores afectados por la suspensión/extinción el de 54 trabajadores. Las encomiendas que se llegaran a formalizar y que justificarían el mantenimiento de contratos de trabajo deberán ser dimensionadas de acuerdo a las condiciones en que se produzca su formalización con el fin de adecuar su estructura a dicha posible encomienda. En fecha 11-5-2012 tuvo lugar la comunicación a la Autoridad Laboral de la Finalización del Periodo de consultas con Acuerdo, a la que se unió el listado de trabajadores afectados por el ERE extintivo y suspensiones de contrato, fecha en la que definitivamente tuvieron conocimiento de dicha lista de trabajadores afectados los representantes legales de los trabajadores ( folios 276 y ss ).



CUARTO.- Los criterios de selección establecidos en la Memoria presentada por la Empresa para la determinación de los trabajadores cuyos contratos quedarían definitivamente extinguidos por razón del meritado ERE con los que sigue: 1.- El criterio principal es el de pertenencia de los trabajadores a las distintas Direcciones, Departamentos o Unidades de Trabajo que van a verse afectadas con su eliminación, así como la pertenencia a las Ordenes de Ejecución (Encomiendas). 2.- Sin perjuicio de lo anterior, en determinados supuestos excepcionales en los que en principio el trabajador quedaría afecto a la extinción en base a su vinculación a Direcciones, Departamentos o Unidades que se suprimen, podrá hacerse prevalecer criterios de experiencia y polivalencia a fin de realizar una adecuada reestructuración del IVVSA en su conjunto, primando criterios de experiencia y polivalencia en los siguientes términos: la experiencia profesional de los trabajadores y los años de experiencia en el IVVSA, así como su polivalencia funcional, perfil y capacidades técnicas específicas para las áreas y puestos de trabajo que se quieren conservar la adopción de la medida extintiva, pertenencia a una categoría o grupo profesional, adscripción geográfica a los Centros de Valencia, Castellón y Alicante y todo ello vinculado a una estructura de costes sostenible (folios 490 y ss).

QUINTO.- Con la adopción del ERE la empresa ha pasado de estar formada por 12 Direcciones al mantener la Gerencia y 4 Direcciones consistentes en las de Dirección de Organización y Gestión, Dirección Agencia Valenciana de Alquiler, Dirección de Edificación, Conservación y Mantenimiento de Inmuebles y la Dirección del Centro de Gestión de Vivienda Pública. La señora Inmaculada prestaba servicios en la Dirección de Ordenación Urbanística. Tras el ERE ha desaparecido toda la Dirección de Gestión Urbanística, incluyendo la Dirección de Ordenación Urbanística. Así consta en la Memoria del ERE (apartados 7.2 y 9.2). Tras el ERE se ha creado un área técnica integrada por dos titulados superiores, Arquitectos, cuya función es la elaboración de los informes técnicos necesarios para la tramitación del cese de actividad. Dichos técnicos son doña Estibaliz y don Andrés, ambos arquitectos superiores. La primera era directora y el segundo responsable de departamento habiendo visto ambos renovado su contrato (folios 361 y ss). La antigüedad de la señora Estibaliz es de 19/02/1999 y la del señor Andrés de 16/11/2.002. SEXTO. El IVVSA notificó a la actora en fecha 24 de mayo de 2.012 la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos de ese día. En la comunicación, que obra incorporada a autos a los folios 11 y siguientes folios 339 y siguientes y se da por reproducida, se hace constar que la extinción se produce en el marco del Expediente de Regulación de Empleo del IVVSA en virtud del artículo 51 de Estatuto de los Trabajadores, en relación con la DA 2a del RDL 3/2.012, que finalizó con acuerdo de cuatro de mayo. En relación a las causas del cese se hacía constar que las mismas eran de índole económica, productiva y organizativa. En relación a las primeras se hace constar, entre otros extremos, que "el importe neto de la cifra de negocios se ha visto reducido en un 35% respecto al 2.010 y en un 50% si comparamos con 2.008, debido fundamentalmente a la reducción de demanda y grave crisis que sufre el sector inmobiliario. En las causas productivas se hace constar que "la escasez de demanda de vivienda y elevada oferta de suelo existente, unido a una situación financiera que no permite licitar obra de urbanización y edificación, hace que no tenga sentido continuar generando más inmuebles y conlleva el abandono de la actividad vinculada a la promoción de vivienda y suelo y por tanto la desaparición de aquellas unidades, áreas dirección el vinculadas a la actividad que se abandona, así como el necesario dimensionamiento de aquellas que si permanecen pero que requieren de su ajuste a la realidad". En las causas de carácter organizativo se reseña "La necesidad de dimensionar adecuadamente los recursos personales a la nueva estructura de forma que se acomode a la verdadera demanda de bienes y servicios conlleva la desaparición de determinadas áreas, unidades y direcciones entre las Direcciones que desaparecen se encuentra las Direcciones de Ordenación Urbanística Dirección de Gestión Urbanística y Dirección de Infraestructuras y Urbanización, directamente vinculadas con la actividad de promoción del suelo, quedando únicamente un área técnica reducida, dependiente de gerencia, integrada por técnicos especialistas que prestará soporte a ésta en el cierre de las instalaciones pendientes y el dimensionamiento en integración de la Dirección de Edificación en una nueva Dirección de Edificación y Conservación\* Inmuebles: 'Como usted bien sabe, la Dirección de Ordenación Urbanística, a la que Usted se encuentra adscrito, se encargaba de las tareas de planeamiento y territorio, gestión de suelo y valoraciones, así proyectos de reparcelación - expropiación, por lo que el abandono de la actividad de desarrollo y promoción del suelo, conlleva la supresión de la Dirección de Ordenación Urbanística integrándose únicamente en la nueva estructura del área técnica dependiente de Gerencia, referida en el párrafo anterior, un responsable con amplia experiencia y un titulado superior, ambos Arquitectos con experiencia en ordenación urbanística que se dedicarán a la elaboración de los informes técnicos necesarios para la tramitación del cese de actividad. Se ofreció a la actora la suma de 18.735,16 euros en concepto de indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades teniendo en cuenta un salario de 3.338,94 euros y una antigüedad de 12/01/14, La señora Inmaculada firmó el "recibí" haciendo constar No Conforme. La Consellería transfirió a la actora la cantidad ofrecida. SÉPTIMO.- La actora inició en fecha 2 de septiembre de 2.011 un reducción de jornada en un octavo por guarda legal de una hija menor de ocho años. En fecha 23 de octubre de 2.011 inició permiso de maternidad tras el nacimiento de su segunda hija que finalizó el 3 de marzo de 2.012, fecha esta en que



comenzó a disfrutar del Permiso de lactancia acumulado hasta el 10/04/2.012 . En esta última fecha inició un periodo de excedencia por cuidado de hijo con una duración prevista hasta el 10/09/2.012 (folios 398 y ss). OCTAVO .- El Ivssa recibe órdenes de ejecución o encomiendas de la Consellería , para cuya razón del mencionado Acuerdo quedaron aprobadas, entre otras medidas las siguientes: - El número de trabajadores afectados finalmente por la extinción de su contrato de trabajo será el de 211 de los que 54 se verán afectados inicialmente por la suspensión de sus contratos de trabajo (si bien dicho número quedó fijado posteriormente en un total de 48 trabajadores dada la adscripción voluntaria de varios trabajadores a las medidas de extinción de los contratos de trabajo). Para su determinación se atenderá a los criterios de selección establecidos en la Memoria presentada por la Empresa (debiéndose tener en cuenta que ni en la propuesta inicial del ERE ni en la propuesta final de Acuerdo se acompañó por la Empresa el listado de trabajadores afectados, por propia decisión de la misma con carácter previo a la iniciación del Expediente). Las aludidas extinciones se producirán en el plazo máximo de 4 meses. 2.- Los trabajadores que vean extinguidos sus contratos de trabajo percibirán la indemnización mínima legal establecida en el art. 51 del ET por un importe equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, calculado en atención al salario y antigüedad del trabajador en el momento de producirse la extinción de su contrato. 3.- Los contratos de trabajo de los trabajadores adscritos a las Encomiendas de Gestión, a excepción de la Encomienda de Dirección General de Arquitectura y Ruzafa (13 trabajadores), quedarán suspendidos por un período de 180 días (salvo llamamiento anticipado) que verán extinguidos sus contratos en caso de no formalizarse Encomienda en el mencionado plazo que justifique la continuación de su relación laboral, siendo el número total de trabajadores afectados por la suspensión/extinción el de 54 trabajadores. Las encomiendas que se llegaron a formalizar y que justificarían el mantenimiento de contratos de trabajo deben estar dimensionadas de acuerdo a las condiciones en que se produzca su formalización con, el fin de cuadrar su estructura a dicha posible encomienda. En fecha 11-5-2012 tuvo lugar la comunicación a la Autoridad Laboral de la Finalización del Periodo de consultas con Acuerdo, a la que se unió el listado de trabajadores afectados por el ERE extintivo y suspensiones del contrato a la fecha en la que definitivamente tuvieron conocimiento de dicha lista de trabajadores los representantes legales de los trabajadores (folios 276 y ss). CUARTO.- Los criterios de selección establecidos en la Memoria presentada por la Empresa para la determinación de los trabajadores cuyos contratos quedarían definitivamente extinguidos por razón del meritado ERE son los que siguen: 1.- El criterio principal es el de pertenencia de los trabajadores a las distintas Direcciones, Departamentos o Unidades de Trabajo que van a verse afectadas con su eliminación, así como la pertenencia a las Ordenes de Ejecución (Encomiendas). 2.- Sin perjuicio de lo anterior, en determinados supuestos excepcionales en los que al principio el trabajador quedaría afecto a la extinción en base a su vinculación a Direcciones, Departamentos o Unidades que se suprimen, podrá hacerse prevalecer criterios de experiencia y polivalencia a fin de realizar una adecuada reestructuración del IVVSA en su conjunto, primando criterios de experiencia y polivalencia en los siguientes términos: la experiencia profesional de los trabajadores y los años de experiencia en el IVVSA, así como su polivalencia funcional, perfil y capacidades técnicas específicas para las áreas y puestos de trabajo que se quieren conservar tras la adopción de la medida extintiva, pertenencia a una categoría o grupo profesional, adscripción geográfica a los Centros de Valencia, Castellón y Alicante y todo ello vinculado a una estructura de costes sostenible (folios 490 y ss). QUINTO.- Con la adopción del ERE la empresa ha pasado de estar formada por 12 Direcciones al mantener la Gerencia y 4 Direcciones consistentes en las de Dirección de Organización y Gestión, Dirección Agencia Valenciana de Alquiler, Dirección de Edificación, Conservación y Mantenimiento de Inmuebles y la Dirección del Centro de Gestión de Vivienda Pública. La señora Inmaculada prestaba servicios en la la Dirección de Ordenación Urbanística . Tras el ERE ha desaparecido toda la Dirección de Gestión Urbanística , incluyendo la Dirección de Ordenación Urbanística . Así consta en la Memoria del ERE (apartados 7.2 y 9.2). Tras el ERE se ha creado un área técnica integrada por dos titulados desarrollo contrata el personal preciso que , en consecuencia , está ligado a la existencia de dicha encomienda. Para el año 2.0112 no se encontraba presupuestada por la Consellería ninguna encomienda, por lo que, inicialmente, se propuso por la demandada la extinción de todos los contratos ligados a ellas (concretamente 48). No obstante, fruto de la negociación se pactaron finalmente dos listas de trabajadores afectados por el ERE; uno para aquellos trabajadores cuyos contratos quedaban extinguidos; y otra para aquellos que sus contratos quedaban simplemente suspendidos, si bien por un periodo de 180 días siguientes a la adopción del Acuerdo, transcurrido el cual, si no se hubiera suscrito ninguna nueva encomienda tales trabajadores verían extinguidos definitivamente sus contratos. Y caso de suscribirse no se levantaría la suspensión de todos los contratos sino tan solo de aquellos precisos para llevar a término en su caso la encomienda que se hiciera .Mediante Resolución de la Secretaría General Administrativa de fecha 28 de junio de 2.012 se ordenó a IVSSA, como medio propio instrumental , la ejecución del trabajo consistente en "Prestación de servicios como oficina propia de la Red Pública de Intermediación Red Alquila y la gestión y tramitación de subvenciones relativas a contratos de arrendamiento de interés social de la oficina propia de la Red de mediación de la Agencia Valenciana de Alquiler de vigencia para 2.012". La formalización de dicha Encomienda de Gestión ha supuesto la desafeción de un total de 12 trabajadores del Expediente de Regulación de Empleo. Todos los trabajadores adscritos al ERE SUSPENSIVO y no afectado a la encomienda



de la Orden de Ejecución de Intermediación de Alquiler de Viviendas han sido objeto de extinción de contrato de trabajo entre Noviembre y Diciembre de 2.012.

**NOVENO.** - Las pérdidas del IVSSA alcanzaron los 21,5 millones en 2.008 ; 22,8 millones de euros en 2.009 ; 23,4 millones en 2.010 y 28,8 millones. **DÉCIMO.** - El 10 de mayo de 2.012 la Gerencia pactó con , aproximadamente 28, trabajadores no afectados por el ERE, la modificación de su categoría y puesto de trabajo para adaptarlo al nuevo organigrama de la empresa con efectos de 1 de junio de 2.012. **UNDÉCIMO.** - La trabajadora que acciona por despido no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al cese la condición de representante de los trabajadores. **DÉCIMO SEGUNDO.**- Que la demandante interpuso papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el 11 de junio de 2.012, celebrándose el acto el 19 de julio de 2.012 con el resultado que consta en el acta incorporada a autos, presentándose la demanda el 16 de julio de 2012. Así mismo interpuso reclamación previa frente a la Generalidad Valenciana que no consta haya sido resulta expresamente".

**TERCERO.**- Interpuesto recurso de suplicación contra la referida sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia la Comunidad Valenciana dictó sentencia con fecha 23 de septiembre de 2014 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto en nombre de doña Inmaculada , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de los de Valencia y su provincia, de fecha 21 de enero de 2014 , en virtud de demanda presentada a su instancia contra **TODOS LOS CODEMANDADOS**; y, revocamos la sentencia impugnada en el sentido de condenar al Instituto Valenciano de Vivienda, S.A. a abonar a la demandante, en concepto de indemnización por falta de preaviso, los días incumplidos por dicho concepto, manteniendo el resto de los pronunciamientos de la resolución recurrida..»

**CUARTO.**- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal Doña Inmaculada , el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 14 de octubre de 2013, recurso nº 891/2013 y la infracción por vulneración de lo dispuesto en los artículos 53.1 y 51.4 del Estatuto de los Trabajadores .

**QUINTO.**- Por providencia de esta Sala de fecha 17 de junio de 2015 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formulara su impugnación en el plazo de diez días.

**SEXTO.**- Evacuado el trámite de impugnación, se dió traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar improcedente el recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el 8 de junio de 2016, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- Se recurre en Casación para la Unificación de Doctrina, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 23 de septiembre de 2014, R. Supl. 1847/2014 , que estimó parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora frente a la sentencia de instancia, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 8 de Valencia, que fue revocada en el sentido de condenar al Instituto Valenciano de la Vivienda SA, a abonar a la demandante, en concepto de indemnización por falta de preaviso, los días incumplidos por dicho concepto, manteniendo el resto de los pronunciamientos de la resolución recurrida.

La sentencia de instancia había desestimado la demanda de la trabajadora, declarando procedente la decisión extintiva llevada a cabo por el Instituto Valenciano de la Vivienda SA, el 25 de mayo de 2012 , convalidando la extinción del contrato, y absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.

La trabajadora demandante prestaba servicios por cuenta y orden del Instituto Valenciano de la Vivienda SA, como responsable de Departamento 4 en la Dirección de Ordenación Urbanística, siendo auella, titulada superior, arquitecto.

El 2 de abril de 2012 el Instituto Valenciano de la Vivienda SA presentó ante la Autoridad Laboral apertura de expediente de regulación de empleo por causas económicas, organizativas y de producción, para proceder a la extinción del contrato de trabajo de un total de 252 trabajadores.

El expediente terminó con acuerdo de la propuesta definitiva presentada por la empresa, aprobada por la mayoría de los trabajadores, y ratificada por los representantes de los mismos. El número de trabajadores finalmente afectados fue de 211, de los que 48 se vieron afectados por la suspensión de sus contratos de trabajo, atendándose a los criterios de selección establecidos en la memoria presentada por la empresa.

La trabajadora prestaba servicios en la Dirección de Ordenación Urbanística,, que ha desaparecido tras el ERE, creándose un área técnica integrada por dos titulados superiores arquitectos.



El Instituto Valenciano de la Vivienda SA, notificó a la actora el 24 de mayo de 2012 la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo, con efectos de ese mismo día, y en dicha comunicación se hace constar que la extinción se produce en el marco del ERE del Instituto Valenciano de la Vivienda SA. La actora firmó el recibí haciendo constar "no conforme" transfiriendo la Consellería la cantidad ofrecida.

La Sala de suplicación desestima el recurso de la trabajadora que denunciaba la infracción del art. 51.4 ET en relación con el 53.1 del mismo texto legal, por considerar que de la remisión que efectúa el art. 51.4 ET al 53.1 se desprende la obligación de notificar individualmente por escrito a todos los trabajadores afectados por el despido, habiéndose de llevar a cabo tal notificación cumpliendo los requisitos establecidos para el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero en el caso del despido individual derivado del colectivo, sólo si se omite la comunicación escrita al trabajador afectado con expresión de la causa, o no se pone a disposición del mismo la indemnización devengada (salvo que exista causa económica y no haya liquidez), habrá que declarar la improcedencia del despido, pero no así en el caso de que no se haya entregado copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores ya que la doctrina jurisprudencial que anuda la declaración de nulidad o improcedencia al incumplimiento de la entrega de la carta de despido objetivo por las causas del art. 52.c) ET, a los representantes de los trabajadores, se fundamenta en que la omisión de dicha exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información sino una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo, pero en el despido individual derivado del despido colectivo, carece de sentido el establecimiento de dicho control.

En el mismo sentido, sigue diciendo la sentencia ahora recurrida, y aunque se considere de aplicación el plazo de preaviso establecido en el art. 53.1.c) ET, se ha de concluir que el incumplimiento de dicho plazo no puede llevar aparejada la declaración de improcedencia del despido de la demandante, sino que la consecuencia de dicho incumplimiento ha de ser al igual que sucede cuando se incumple el plazo de preaviso en el despido objetivo por causas económicas, es decir, la condena de la empresa demandada al abono de los correspondientes días de preaviso incumplidos.

**SEGUNDO.-** Recurre la trabajadora en unificación de doctrina, aludiendo como motivo de su recurso el incumplimiento de los requisitos de forma establecidos en el art. 53.1 ET con el mismo alcance para un despido individual, que para el individual que trae causa de un despido colectivo, señalando en este caso tanto el incumplimiento respecto a la concesión del preaviso, como el de entrega de copia de la misma carta de despido de la actora a la representación legal de los trabajadores.

Se señala como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de octubre de 2013 (R. 891/2013), que aplicando ya la reforma laboral del año 2012, considera, con remisión a la STS de 15/3/2013 (R. 6753/2012), que en ese caso no se han cumplido los requisitos de forma recogidos en el art. 53.1.c) del ET, que prevé el traslado de copia del escrito de despido a los representantes de los trabajadores. Entiende la Sala en el fundamento de derecho 10º de su resolución que dicho artículo, junto con los arts. 122.3 y 124.11 de la LRJS, establece de manera clara que las impugnaciones individuales de despidos colectivos se regirán por las normas que regulan el despido por causas objetivas. Por ello concluye que la notificación a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de copia de la carta para su conocimiento y ulterior examen, debe exigirse con todo su rigor, en los despidos objetivos que derivan, de un expediente de regulación de empleo, negociado con el comité de empresa, en el que se ha alcanzado un acuerdo y en el que obra una relación nominativa de trabajadores afectados. Habiéndose incumplido este requisito, se estima el recurso de la trabajadora y declara el despido nulo, al encontrarse la actora en situación de reducción de jornada.

De lo expuesto se desprende la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, ya que en ambos supuestos se contempla la impugnación de un despido individual derivado de un expediente de despido colectivo finalizado con acuerdo, siendo el mismo requisito de forma el que se alega como incumplido: entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. Los pronunciamientos comparados son dispares, al considerar la de contraste que aquella exigencia debe cumplirse en todo caso de despido objetivo "al margen de que la finalidad a la que se encamina la exigencia del artículo 53.1c) del ET, pudiera haberse alcanzado ya en una demanda individual que impugna un despido colectivo" mientras que en el caso de autos, y confirmando la de instancia que mantiene que en casos como el analizado resulta innecesario el cumplimiento del requisito analizado pues la empresa facilitó a los representantes de los trabajadores un listado con los trabajadores afectados entre los que se incluían los demandantes.

**TERCERO.-** Entrando, pues, en el fondo de la cuestión planteada, debemos señalar que ya ha sido abordada por anteriores sentencias de esta Sala como las 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015) y 251/2016 de 30 de marzo de 2016 (rec. 2797/2014), que hemos de seguir por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, y que podemos resumir con las palabras de nuestra más reciente sentencia de 7 de abril de 2016 (rcud. 426/15):



"A) Aunque el expuesto encadenamiento de preceptos, con doble reenvío, puede suscitar alguna crítica compartimos la posición acogida por la sentencia recurrida y el Ministerio Público.

La literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que debiera resolverse invocando criterios teleológicos o analógicos. La copia del escrito de preaviso (que en realidad alude a la carta de despido) debe entregarse a los representantes de los trabajadores en el supuesto del despido objetivo (artículo 52.c), que es diverso del examinado en el caso, prototípico despido colectivo.

B) La STS 18 abril 2007 (rec. 4781/2005 ) reflexiona acerca del incumplimiento del requisito en cuestión en un supuesto de despido individual y manifiesta que "la concesión del preaviso puede realizarse en la comunicación, fuera de ella o no realizarse y además en sí mismo el preaviso no contiene ninguna información útil a efectos del control de las decisiones extintivas del empresario. Por ello, no tiene sentido establecer una obligación de comunicación del preaviso y hay que entender que la información debe referirse a la comunicación del cese, lo que, por lo demás, podría constituir una ampliación de los derechos de información del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores ". El supuesto es diverso del actual pero su recordatorio pone sobre la pista de que la finalidad perseguida por la comunicación (del cese, no del preaviso) en el caso de los despidos colectivos se ha llevado por el legislador (en concordancia con las exigencias comunitarias) a la fase previa de información y consultas.

La STS 11 junio 2014 (rec. 649/2013 ) reafirma lo dicho en ocasiones precedentes sobre la funcionalidad del requisito en estudio: "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". Sin que se aborde la cuestión que ahora nos ocupa, lo cierto es que se pone de relieve el sentido que posee la exigencia cuando se trata de despidos que no se han integrado en una reducción de plantilla colectiva. Como en ella se afirma "La finalidad de tal requisito es que dicha representación tenga conocimiento del despido que ha efectuado la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo".

C) Claro que puede ser razonable que los representantes legales de los trabajadores posean una información exacta de las extinciones contractuales que dimanen de un despido colectivo. De hecho, es usual que cuando el procedimiento de despido colectivo concluye con acuerdo se contempla la existencia de una Comisión de seguimiento, cual aquí sucede ( cf. el HP 7º). Probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1 º) requiere que se le informe de las extinciones producidas, lo que puede contribuir a erradicar criterios selectivos que sean discriminatorios o, en general, contrarios a Derecho.

Pero aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva de la representación legal de los trabajadores y su seguimiento de las extinciones adoptadas por la empresa sino de aquilatar las exigencias legales del despido derivado de un procedimiento colectivo, en cuanto acto de individualización.

Lo cierto es que las garantías formales que el ET ha introducido en los casos de despido objetivo (individual, plural) no se trasladan de manera absoluta, sino que existen determinados matices cuando se trata de extinciones contractuales enmarcadas en un despido colectivo. La copia a los representantes de los trabajadores, por expreso mandato legal, solo procede entregarla en los supuestos del artículo 52.c) ET y no en los de despido colectivo.

D) La redacción literal no parece ofrecer dudas y a ella habrá de estarse, porque conforme al art. 3.1 CC el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es «el sentido propio de sus palabras» [recientes, SSTS 09/12/10 -rcud 321/10 -; 09/02/11 -rcud 3369/09 -; 24/11/11 -rcud 191/11 -; 20/06/12 -rcud 2931/11 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -].

En efecto, la redacción de la norma [«... podrá notificar los despidos ... a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1...»] es inequívocamente expresiva de que los requisitos de forma del art. 53.1 ET a que el precepto se remite solamente son predicables de la notificación a los «trabajadores afectados», sin que bajo el pretexto de esa remisión sea razonable que a tales exigencias formales para los «trabajadores afectados» [comunicación escrita con indicación de causa; puesta a disposición del importe indemnizatorio; y preaviso de quince días], que es el objeto propio y exclusivo de la remisión, se les añada también la exigencia -ni siquiera implícitamente contemplada por el art. 51.4 ET - de que el despido individual sea igualmente comunicado a la RLT, lo que la norma remitida - art. 53.1c)- exclusivamente refiere para los despidos basados en la causa 52.c ET . Notificación ésta que cobra sentido en el marco de la extinción por causas objetivas y que -cuando menos en el planteamiento del legislador- no parece necesaria en el PDC, habida cuenta de que -como hemos razonado en diversas ocasiones- el despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo alguno por parte de la RLT, en tanto que el PDC requiere una previa negociación con



*los representantes de los trabajadores, de manera que las necesidades formales de la comunicación extintiva quedan incluso «atemperadas» por la existencia de la propia negociación y el conocimiento de toda clase de datos sobre el PDC que ello comporta (entre tantas anteriores, SSTS SG 23/09/14 -rco 231/13 -; 02/06/14 -rcud 2534/13 -; ... 23/02/16 -rco 50/15 -; y 24/02/16 -rco 2707/14-, asunto «Bankia »).*"

**CUARTO.-** Las anteriores consideraciones determinan que la doctrina correcta en esta cuestión de la notificación simultánea a los representantes de los trabajadores de la carta de despido individual enviada al trabajador afectado sea la contenida en la sentencia recurrida, es decir, su no exigencia, y ello, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, conduce a la desestimación del recurso.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Dña. Inmaculada contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 23 de septiembre de 2014 dictada en el recurso de suplicación nº 1847/14 , que queda firme. No se hace especial imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Souto Prieto hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.