

Roj: **STS 2276/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:2276**Id Cendoj: **28079140012016100302**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **30/03/2016**Nº de Recurso: **2797/2014**Nº de Resolución: **251/2016**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a treinta de Marzo de dos mil dieciséis.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la representación procesal de D^a. Caridad y D^a. Julia frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en fecha 3 de junio de 2.014 [recurso de Suplicación nº 1068/2014], que resolvió el formulado por la misma parte, frente a la sentencia dictada con fecha 14 de enero de 2.014, por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Valencia, sobre DESPIDO/CANTIDAD.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de enero de 2014 el Juzgado de lo Social núm. 13 de Valencia dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda de despido interpuesta por Julia y Caridad, contra las empresas CONSTRUCCIONES E INFRAESTRUCTURAS EDUCATIVAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA, S.A., (CIEGSA), la ENTIDAD DE INFRAESTRUCTURAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA (EIGE), la CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y OCUPACIÓN DE LA GENERALITAT VALENCIANA, los trabajadores María Milagros, Edurne, Mercedes y Romeo y los miembros del Comité de empresa Jesús Ángel, María Milagros, Almudena, Candido y Genaro, declaro la procedencia del despido de las actoras adoptado el 20 de julio de 2012 y extinguido el contrato de trabajo que vinculaba a las partes, con esa fecha de efectos y condeno a la empresa CONSTRUCCIONES E INFRAESTRUCTURAS EDUCATIVAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA, S.A., (CIEGSA) a abonar a la trabajadora D^a. Julia la cantidad de 119,45€, diferencia entre la indemnización legal correcta que le corresponde y la percibida por la demandante, más 1.311,60€ para Julia y 1.446,30€ para Caridad por incumplimiento del plazo de preaviso, se absuelve al resto de los codemandados de las pretensiones contenidas en la demanda, sin perjuicio de las obligaciones que por subrogación le puedan corresponder a la Entidad de Infraestructuras de la Generalitat Valenciana".

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: "1º.- La demandante D^a Julia, con DNI nº NUM000 ha venido prestando servicios para la demandada CIEGSA, con C.I.F. A46041711, en el centro de trabajo sito en la calle Poeta Bodria Nº 4 bajo de Valencia, con una antigüedad de 26/04/2001, como Arquitecto Técnico en el grupo profesional de Técnico Medio, en el departamento de obras dentro de la División Técnica, percibiendo un salario bruto mensual, con prorrata de pagas extras, de 2.607,29 euros. Todo ello en virtud de contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, eventual por circunstancias de la producción, suscrito entre las partes en fecha 26/04/2001, transformado en indefinido en fecha 26/10/01. La actora disfruta de jornada reducida por cuidado de hijo menor de 8 años de edad, al menos desde julio de 2008 y amplió desde el 3 de enero de 2012 su jornada laboral pasando del 80% al 87,5%, sobre la jornada laboral normal. Además, la actora venía percibiendo una vez al año, en la nómina del mes de diciembre, una cantidad variable correspondiente a objetivos que, para el mes de diciembre de 2011, se fijó en 191,18 euros.- 2º.- La demandante D^a Caridad, con DNI nº NUM001 ha venido prestando servicios para la demandada CIEGSA, en el centro de trabajo sito en la calle Poeta Bodria Nº 4 bajo de Valencia, desde el 01/10/2001 sin solución



de continuidad, como Arquitecto Técnico en el grupo profesional de Técnico Medio, en el departamento de supervisión de proyectos dentro de la División Técnica, percibiendo un salario bruto mensual, con prorrata de pagas extras, de 2.892,38 euros.- El iter contractual de la actora ha sido el siguiente: - El 01/10/2001 suscribió con el CIEGSA un contrato de arrendamiento de servicios, cuyo contenido se da por reproducido, siendo su objeto el asesoramiento y apoyo técnico al Departamento de Proyectos.- Sin solución de continuidad, 01-03-2002 suscribió con CIEGSA un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, eventual por circunstancias de la producción, transformado en indefinido en fecha 01/09/02.- 3°.- La relación laboral entre las partes se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Valencia.- 4°.- En fecha 6/06/12 CIEGSA comunicó a la representación de los trabajadores la apertura del período de consultas de expediente de regulación de empleo de carácter extintivo basado en causas productivas, organizativas y económicas, con el fin de proceder a la extinción de 70 contratos de trabajo, haciendo constar los extremos requeridos legalmente, y acompañando como documentación adjunta: (1) memoria, explicativa Informe técnico justificativo de causas productivas y organizativas; (3) Anexo I al informe, técnico sobre causas productivas y organizativas; (4) Plan de recolocación externa -y medidas sociales de acompañamiento (Plan de Acompañamiento Social); (5) Cuentas Anuales ejercicio 2009; (6) Cuentas Anuales ejercicio 2010; (7) Cuentas Anuales ejercicio 2011; (8) Cuentas provisionales 2012; (9) Documentación justificativa de las causas económicas; (10) Escritura de constitución de la Sociedad; (11) Escritura de otorgamiento de poderes generales a Jesús Carlos . En fecha 7/06/12 CIEGSA comunicó a la Autoridad Laboral competente el inicio de Expediente de Regulación de Empleo acompañando la documentación reseñada con anterioridad y, además, (12) Comunicación a la representación legal de los trabajadores del inicio del periodo de consultas; (13) Acta del inicio del periodo de consultas y calendario de consultas. El periodo de consultas se inició el 7/06/12 y el 4/07/12 se reunieron en Asamblea los trabajadores de CIEGSA para realizar la consulta a los mismos mediante voto personal, directo y secreto, en acto presidido por los RLT con presencia del sindicato CSIF siendo el resultado de la votación positivo, aceptando la propuesta definitiva presentada por la sociedad el 3 de julio. El periodo de consultas concluyó con un acta final con acuerdo en fecha 6/07/12, que consta aportada a los autos y cuyo tenor literal se da por reproducido, en la que las partes, que manifiestan haber negociado en todo momento bajo el principio de buena fe, sin existencia alguna de dolo, coacción, fraude de Ley ni abuso de derecho, aceptan y reconocen las razones económicas, productivas y organizativas expuestas por la empresa y contenidas en la Memoria, suscribiendo el acuerdo por el que quedan afectados finalmente 55 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 atendiendo a la fecha real inicial de la prestación de servicios en CIEGSA habiéndose consensuado las antigüedades con los RLT, que previamente han verificado las mismas con los trabajadores (antigüedad que únicamente se reconocerá a efectos indemnizatorios), la formalización del Convenio Especial para mayores de 55 años, un Plan de Recolocación Externa, una Bolsa de Trabajo y una mejora voluntaria de las prestaciones en función del colectivo y tramos de edad de los trabajadores afectados. En fecha 11/07/12 la empresa comunicó a la Autoridad Laboral la finalización del periodo de consultas con acuerdo, con traslado de copia íntegra del acta de acuerdo, de las reuniones mantenidas con anterioridad y de la relación nominal de trabajadores afectados, haciendo constar que la extinción de los contratos de trabajos tendría lugar, dentro de los cuatro meses siguientes a la comunicación del acuerdo.- 5°.- Los criterios establecidos en la Memoria Explicativa, sin carácter excluyente y con posibilidad de valoración combinada, fueron los siguientes: - la pertenencia a un Área de trabajo que desaparece, haciendo constar que determinadas áreas de trabajo (suelo, proyectos, equipamiento escolar, relaciones con la Conselleria y Dirección) desaparecen. - la pertenencia a una categoría profesional, departamento y grupo profesional.- la experiencia profesional. -la eficiencia y productividad en el puesto de trabajo - la polivalencia funcional y rendimiento en los últimos días.- 6°.- Por carta de fecha 19 de julio de 2012 con efectos del día siguiente 20 de julio se notificó a la demandante Julia la decisión por parte de CIEGSA de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, como consecuencia del Expediente de Regulación de Empleo finalizado con acuerdo en fecha 6/07/12. La carta, que obra en autos y se da por reproducida eras a la brevedad, refiere que las causas que motivan la extinción del contrato son de índole económica -como consecuencia de la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y de la situación económica negativa de la sociedad que en 2011 tuvo unas pérdidas de 78,4 millones de euros-, productiva -por la reducción del número de obras en ejecución, así como de obras iniciada y terminadas- y organizativa -por la necesidad de ajustar la plantilla a la realidad actual, adecuando los recursos humanos a la nueva estructura organizativa.- En la carta se especifica que "En concreto, entre los departamentos que se ven afectados se encuentra el departamento de obras, al que Usted está adscrito, en el que se desarrollan todas aquellas actuaciones de seguimiento de ejecución de obras, de acuerdo con el proyecto de arquitectura redactado, procediendo a la puesta a disposición de la Generalitat o Ayuntamiento, realizando asimismo funciones de atención de incidencias a la finalización de las obras. Por tanto, y teniendo en cuenta que CIEGSA ha reducido considerablemente la inversión en infraestructuras educativas, lo que conlleva un descenso persistente del número de obras que venían ejecutándose (de conformidad con los cuadros relacionados anteriormente), las

funciones que Usted venía realizando en el mismo no son necesarias, lo que motiva la extinción de su contrato de trabajo. Toda vez que no existe carga de trabajo suficiente para todo el personal del departamento estando el mismo sobredimensionado. En este contexto, y bajo criterios de racionalización, se pone de manifiesto la necesidad de dimensionar la estructura organizativa de CIEGSA con el fin de prestar un servicio eficaz y garantizar su viabilidad".- La sociedad puso a disposición de la trabajadora una indemnización de 19.554,70 euros y le hizo entrega de copia del acuerdo suscrito en fecha 6/07/12.- **7°.-** Por carta de fecha 19 de julio de 2012 con efectos del día siguiente 20 de julio se notificó a la demandante Caridad la decisión por parte de CIEGSA de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, como consecuencia del Expediente de Regulación de Empleo finalizado con acuerdo en fecha 6/07/12. La carta, que obra en autos y se da por reproducida en aras a la brevedad, refiere que las causas que motivan la extinción del contrato son de índole económica -como consecuencia de la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y de la situación económica negativa de la sociedad que en 2011 tuvo unas pérdidas de 78,4 millones de euros-, productiva -por la reducción del número de obras en ejecución, así como de obras iniciadas y terminadas- y organizativa -por la necesidad de ajustar la plantilla a la realidad actual, adecuando los recursos humanos a la nueva estructura organizativa-. En la carta se especifica que "En concreto, entre los departamentos que se ven afectados se encuentra el departamento de proyectos, al que Usted está adscrito, en el que se venían desarrollando aquellas actuaciones relativas a la redacción del proyecto de arquitectura, una vez la parcela ha sido seleccionada. De tal forma que el departamento de proyectos realiza funciones de seguimiento de la redacción de los mismos al objeto de que se adecuen a la funcionalidad exigida por la Consellería, y encajen en los módulos económicos de construcción, cumpliendo con el resto de los requisitos establecidos para las infraestructuras dedicadas a este fin.- Por tanto, y teniendo en cuenta que CIEGSA dispone de suficientes proyectos aprobados para continuar la labor de desarrollo de infraestructuras escolares, las funciones que Usted venía realizando en el mismo no son necesarias, lo que motiva la extinción de su contrato de trabajo. En este sentido la Sociedad dispone de 71 actuaciones cuyas obras podrían ser ejecutadas sin mediar tareas relacionadas con la redacción de proyectos y gestión del suelo. En la actualidad, dispone de 16 obras en licitación y 5 actuaciones con proyecto aprobado, suelo disponible y licencia concedida de modo que podrían ser licitadas sus obras. En este contexto, y bajo criterios de racionalización, se pone de manifiesto la necesidad de dimensionar la estructura organizativa de CIEGSA con el fin de prestar un servicio eficaz y garantizar su viabilidad.- La sociedad puso a disposición de la trabajadora una indemnización de 20.889,44 euros y le hizo entrega de copia del acuerdo suscrito en fecha 6/07/12.- **8°.-** La Inspección de Trabajo emitió informe, en fecha 31/07/12, cuyo contenido se da por reproducida en aras a la brevedad, concluyendo que "se ha seguido el procedimiento reglamentario para la tramitación del mismo" y que "tras la entrevista mantenida en la comparecencia en las Oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con los trabajadores, no se aprecia la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho, en la consecución del acuerdo". En el informe consta que la representación de los trabajadores manifestó en la comparecencia realizada ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 25/07/12, que "son conocedores de la situación y señalan que se les ha facilitado la documentación económica y que no ha habido presiones o coacciones durante el periodo de consultas".- **9°.-** El importe neto de la cifra de negocios de CIEGSA ha sido, desde el año 2008, el siguiente:

Año 2008: 140.921.964 euros.

Año 2009: 158.016.825 euros.

Año 2010: 243.487.942 euros.

Año 2011: 129.978.379 euros.

Enero a abril de 2012: 041.009.866 euros.-

El resultado de CIEGSA ha sido, desde el año 2008, el siguiente:

Año 2008: pérdidas por importe de 61.467.835 euros.

Año 2009: pérdidas por importe de 48.580.213 euros.

Año 2010: pérdidas por importe de 55.041.866 euros.

Año 2011: pérdidas por importe de 78.395.652 euros.

Enero a abril de 2012: pérdidas por importe de 22.196.925 euros.

10°.- De conformidad con las leyes de Presupuestos de la Generalitat Valenciana, que se dan por reproducidas (cifras en miles de euros), para el ejercicio 2011 se presupuesta para la empresa CIEGSA un total de 225.384,20 euros, correspondiendo 4.305,50 euros al capítulo I de "gastos de personal". Y para el ejercicio 2012 se presupuesta para la citada empresa un total de 128.763,40 euros, correspondiendo 4.090,10 euros al capítulo I de "gastos de personal". De conformidad con los balances de situación y las cuentas de pérdidas y ganancias



que se adjuntan en el expediente de regulación de empleo, la inversión prevista en los Presupuestos de CIEGSA por la Generalidad Valenciana (importe en millones) durante el periodo 2008-2012 ha sido el siguiente:

Año 2008: 468.

Año 2009: 169.

Año 2010: 214.

Año 2011: 123.

Año 2012: 43.

11°.- El número de proyectos aprobados por el CIEGSA ha sido, desde el año 2008, el siguiente:

AÑO IMPLANTACIÓN P. BASICO P. EJECUCIÓN TOTAL

2008 60 58 91 209

2009 51 73 66 190

2010 14 28 39 81

2011 3 14 27 44

2012 0 4 23 27

2013 0 1 3 4

12°.- El número de las obras en ejecución, iniciadas y terminadas en el periodo 2008-2012 ha sido el siguiente:

OBRAS 2008 2009 2010 2011 2012

En Ejecución 162 160 90 30 17

Iniciadas 89 59 23 2 7

Terminadas 61 95 74 20 17

13°.- La empresa CIEGSA se constituyó en virtud de Decreto 122/2000, de 25 de julio del Gobierno Valenciano, con forma de Sociedad Anónima y con la consideración de empresa de la Generalidad Valenciana. Tiene por objeto la organización, contratación y gestión de cuantas actividades requiera la preparación, construcción de obras, instalaciones, ejecución y puesta en funcionamiento de las infraestructuras educativas necesarias para la adecuada implantación de la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, y normativa que la desarrolla dentro del territorio de la Comunidad Valenciana... Cualquier obra de adecuación de los centros que se construyan, así como de los construidos cuya adecuación sea competencia de la Generalidad Valenciana... bajo la dependencia de la Consellería de Cultura y Educación. CIEGSA se rige por sus propios estatutos, actuando en régimen de empresa mercantil con sujeción al derecho privado y a los buenos usos comerciales, incluso en las adquisiciones, disposiciones patrimoniales y contratación, sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalidad Valenciana y la Ley 3/1996 de 30 de diciembre, de Medidas de Gestión y Organización. CIEGSA cuenta con recursos procedentes de las consignaciones prevista en los presupuestos de la Generalidad Valenciana, subvenciones o aportaciones voluntarias de entidades o instituciones, tanto públicas como privadas, rentas y productos derivados de los bienes y valores que integran su patrimonio, ingresos procedentes de los servicios realizados y gestionados por ella, operaciones de crédito que se concierten y cualesquiera otros recursos que puedan atribuírsele. El domicilio social se fijó inicialmente en la avenida Campanar N° 32 de Valencia, sede de la Conselleria de Educación, pasando posteriormente a estar en la calle Pintor Sorolla N° 5 de Valencia y, finalmente, en la calle Poeta Bodria N° 4 de Valencia. En algunas ocasiones los Consejos de Administración de CIEGSA se han celebrado en la sede de la Conselleria de Educación.- La Disposición Adicional del Decreto 122/2000, estableció que "El Gobierno Valenciano procurará garantizar la estabilidad en el empleo y el reingreso a los puestos de origen al personal al servicio de la Conselleria de Cultura y Educación que ejerciten la opción de pasar a ocupar puestos de trabajo en la nueva sociedad con análoga función que vinieran desempeñando en dicha Conselleria. Esta garantía se mantendrá hasta la disolución de la sociedad". En fecha 05/02/2011 se firmó convenio de colaboración entre la Consellería de cultura y educación de la Generalidad Valenciana y la sociedad mercantil construcciones e infraestructuras educativas de la Generalidad Valenciana, S.A. cuyo contenido se da por reproducido.- En fecha 30 de septiembre de 2011 la Consellería de Economía Industria y Comercio aprobó el Decreto Ley 1/2011, de Medidas Urgentes de Régimen Económico Financiero del Sector Público Empresarial y Fundacional. En fecha 5 de enero de 2012 la Conselleria de Hacienda y Administración Pública aprobó el Decreto Ley 1/2012, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana en el que, entre otras medidas, de acordó la reducción de la jornada



de trabajo en el sector público empresarial. La Consellería de Economía, Industria y Comercio aprobó, en fecha 19 de octubre de 2012 el Decreto Ley 7/2012, que en su Art. 29 acuerda la extinción de CIEGSA mediante la cesión de activo y pasivo a favor de la Entidad de Infraestructuras de la Generalidad (EIGE).- **14°.-** Como consecuencia de la creación de CIEGSA, varios técnicos, entre los que no se encuentran las demandantes, con contrato laboral temporal para obra o servicio determinado y una funcionaria interina de la Consellería de Cultura, Educación y Ciencia, fueron contratados por CIEGSA. La sociedad CIEGSA suscribió contratos de arrendamiento de servicio con diversos técnicos, cuyo número se desconoce, y que luego fueron contratados laboralmente por ella.- **15°.-** Con anterioridad al Expediente de Regulación de Empleo, el Organigrama funcional de CIEGSA estaba constituido por: (1) División de Contratación y Finanzas, dentro de la que se encontraban los Departamentos de Contratación, Ptos., Jurídico, de Informática, de Recursos Humanos y de Recepción.- (2) Dirección Técnica, que contenía los Departamentos de Obras (dividido en tres unidades: Valencia, Castellón y Alicante, con tres coordinadores responsables de las tres provincias, uno de arquitectos, otro de aparejadores y otro de ingenieros), Proyectos (con una coordinación de áreas y Administración), Suelo, Millor Escola y Contratación.- (3) Dirección de Relaciones Institucionales, dentro de la que se encontraba el Departamento de Comunicación y el de Relaciones Institucionales.- (4) División Relaciones Consell-CIEGSA.- **16°.-** Con posterioridad al Expediente de Regulación de Empleo el Organigrama funcional de CIEGSA es el siguiente: (1) Dirección técnica, con un Jefe de Departamento Técnico del que dependen 8 arquitectos, 4 arquitectos técnicos, 2 ingenieros y 2 administrativos.- (2) Jefe de Unidad Técnica Contratación y Jurídica (con un oficial de contratación y un abogado) y Jefe de Unidad Técnica Financiera y Contable (compuesto por Unidad de Gestión Informática, Unidad Tesorería, Unidad Contabilidad, Unidad Laboral y Oficial Contabilidad), que comparten un administrativo.- (3) Dirección Institucional).- **17°.-** El antiguo Departamento de Obras, que contaba: con 3 puestos de trabajo (20 de carácter técnico y 3 de carácter administrativo), pasa a integrarse junto con otros Departamentos (proyectos, suelo, contratación,...) en la antes referida nueva Dirección Técnica, y siendo desempeñadas las funciones de carácter técnico del anterior Departamento de Obras por 4 Titulados Superiores (en concreto, Nieves , Angelica , Inés y Jose Francisco), con el apoyo de dos titulados Medios de Ingeniería (Artemio y Ezequias) y tres Titulados Medios de Arquitectura, y que son tres de los trabajadores codemandados a saber, D^a María Milagros , D^a. Edurne , D^a Mercedes , desempeñando el cuarto codemandado, D. Romeo , las mismas funciones que venía desarrollando con anterioridad, esto es, las propias del

Departamento de Escolarización Provisional y Contratación Técnica. - **18°.-** El departamento de proyectos, que con anterioridad al Expediente de Regulación de Empleo estaba conformado por 11 puestos de trabajo de carácter técnico y 4 de carácter administrativo, después de éste, se ha integrado en la Dirección Técnica, y las funciones técnicas que anteriormente se desempeñaban en el mismo han pasado a ser realizadas por una sola técnico, Almudena .- **19°.-** La demandante D^a Julia , causó alta en Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos M.P.S. el 01/02/1997 y como Arquitecto Técnico ha desempeñado como principales funciones en el Departamento de Supervisión de obras, en concreto las correspondientes a la provincia de Valencia: · Supervisión y tramitación del Plan de Seguridad y Salud, Plan de Obra, Gestión de Residuos y Programación de Control de Calidad, hasta su aprobación.- · Supervisión y tramitación de las certificaciones mensuales, certificación final y certificación de liquidación.- · Seguimiento de la obra durante el proceso constructivo velando por la buena ejecución y el cumplimiento de las normativas de aplicación.- · Estudio, supervisión económica y tramitación de los precios contradictorios que se generen durante la ejecución de la obra.- · Revisión de las Actas y tramitación de las facturas de Control de Calidad.- · Tramitación y supervisión de la Revisión de Precios de la obra.- · Supervisión y tramitación de las liquidaciones de obra.- · Tramitación y supervisión de los expedientes de reclamación de daños y perjuicios y de costes indirectos.- · Supervisión y tramitación de facturas de honorarios de la Dirección Facultativa. · Supervisión de los Certificados de clasificación de Empresas Adjudicatarias y Direcciones Facultativas · Supervisión y tramitación de los expedientes de escolarización provisional.- · Colaboración en el plan para la eliminación de aulas prefabricadas en los centros escolares de la Comunidad Valenciana, con preparación de fichas de campo, toma de datos e informe de la situación actual y propuesta de implantación de solución definitiva, en colaboración con las Subdirecciones Territoriales de la Conselleria de Educación, hasta el año 2002 en que pasa a encargarse de tales funciones Juan Enrique .- **20°.-** La demandante D^a Caridad causó alta en Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos M.P.S., 01/07/1998, y ha venido prestando sus servicios de forma ininterrumpida para CIEGSA desde el 01/10/2001, siempre sujeta a horario e instrucciones de la demandada y sin aportar material de trabajo propio, realizando las tareas de su categoría profesional como Arquitecto Técnico (Coordinadora) en el Departamento de Supervisión de Proyectos de la División Técnica desempeñando como principales funciones: · Asesoramiento, en reuniones previas y posteriores a la elaboración del Proyecto de Ejecución y Proyecto Modificado, a los técnicos redactores, orientándoles en el cumplimiento de los requisitos exigibles en el desarrollo de los documentos y Mediciones, Estudio de Seguridad y Salud, Estudio de Gestión de Residuos, Plan de Control de Calidad y Programa de Desarrollo



de los Trabajos, controlando, así mismo, la aplicación de los baremos económicos vigentes.- · Supervisión en el Proyecto de Ejecución del Presupuesto y las Mediciones, controlando su adecuación a los planos, a la memorias de y a la dotación de equipamiento, comprobando la aplicación de precios a las diferentes unidades y a la mano de obra, los costes indirectos y los precios auxiliares.- · Revisión del Estudio de Seguridad y Salud.- · Revisión del Estudio de Gestión de Residuos.- · Revisión del Plan de Control de Calidad.- · Revisión del Programa de Desarrollo de los Trabajos.- · Elaboración de Informes de Deficiencias de los documentos descritos en los apartados anteriores y seguimiento de la subsanación de las mismas.- · Supervisión de Proyectos Modificados, controlando la formación de fichas de precios contradictorios, el cuadro de presupuesto comparativo y el presupuesto general, y elaboración de informes de deficiencias de los mismos.- · Elaboración de Informes de Aprobación de Proyectos.- · Cálculo de honorarios, tanto de Proyectos de Ejecución como de Dirección de Obra, así como los de los Proyectos Modificados.- · Colaboración en la elaboración del Manual para la redacción de Proyectos y del documento Recomendaciones para los Proyectos de Centros Escolares.- 21º.- Que María Milagros con NIF: NUM002 , causó alta en Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos M.P.S., el 01/01/1998 y ha prestado servicios profesionales para CIEGSA desde 25 de febrero de 2002 como asistencia técnica y desde el 23 de octubre de 2002, fecha de su contrato, como personal laboral, desempeñando labores como Arquitecto Técnico responsable de la provincia de Alicante, incluido en el grupo profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el Departamento de Supervisión de Obras de la División Técnica de la Sociedad referida, ubicada en la calle Poeta Bodría nº 4 de Valencia, es miembro del comité de empresa, y desempeñando las siguientes funciones: · Supervisión y tramitación del Plan de Seguridad y Salud, Plan de Obra, Gestión de Residuos y Programación de Control de Calidad, hasta su aprobación.- · Supervisión y tramitación de las certificaciones mensuales, certificación final y certificación de liquidación.- · Seguimiento de la obra durante el proceso constructivo velando por la buena ejecución y el cumplimiento de las normativas de aplicación.- · Estudio, supervisión económica y tramitación de los precios contradictorios que se generen durante la ejecución de la obra.- · Revisión de las Actas y tramitación de las facturas de Control de Calidad.- · Tramitación y supervisión de la revisión de Precios de la obra.- · Supervisión y tramitación de las liquidaciones de obra.- · Tramitación y supervisión de los expedientes de reclamación de daños y perjuicios y de costes indirectos.- · Supervisión y tramitación de facturas de honorarios de la Dirección Facultativa.- · Supervisión de los proyectos modificados y aprobación de proyectos modificados.- · Supervisión de los Certificados de clasificación de Empresas Adjudicatarias y Direcciones Facultativas.- · Supervisión y tramitación de los expedientes de escolarización provisional con la elaboración del cuadro de características, particulares del centro, invitación a empresas, baremación de licitadores, adjudicación de las obras, seguimiento de montaje, desmontaje, periodo de permanencia, facturación y ampliaciones de perfil.- · Colaboración en el plan para la eliminación de las aulas prefabricadas en los centros escolares de la Comunidad Valenciana, con preparación de fichas de campo, toma de datos e informe de la situación actual y propuesta de implantación de solución definitiva, en colaboración con las Subdirecciones Territoriales de la Conselleria de Educación.- 22 º.- Que Edurne con NIF: NUM003 , causó alta en Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos M.P.S., el 01/07/2002 y ha prestado servicios profesionales para CIEGSA desde 1 de julio de 2002 como asistencia técnica y desde el 9 de enero de 2003, fecha de su contrato, como personal laboral, desempeñando labores como Arquitecto Técnico responsable de la provincia de Castellón, incluido en el grupo profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el Departamento de Supervisión de Obras de la División Técnica de la Sociedad referida, ubicada en la calle Poeta Bodría nº 4 de Valencia, y desempeñando las siguientes funciones: · Supervisión y tramitación del Plan de Seguridad y Salud, Plan de Obra, Gestión de Residuos y Programación de Control de Calidad, hasta su aprobación.- · Supervisión y tramitación de las certificaciones mensuales, certificación final y certificación de liquidación.- Seguimiento de la obra durante el proceso constructivo velando por la buena ejecución y el cumplimiento de las normativas de aplicación.- · Estudio, supervisión económica y tramitación de los precios contradictorios que se generen durante la ejecución de la obra.- Revisión de las Actas y tramitación de las facturas de Control de Calidad.- Tramitación y supervisión de la Revisión de Precios de la obra.- Supervisión y tramitación de las liquidaciones de obra.- Tramitación y supervisión de los expedientes de reclamación de daños y perjuicios y de costes indirectos.- Supervisión y tramitación de facturas de honorarios de la Dirección Facultativa.- Supervisión de los proyectos modificados y aprobación de proyectos modificados. Supervisión de los Certificados de clasificación de Empresas Adjudicatarias y Direcciones Facultativas.- · Supervisión y tramitación de los expedientes de escolarización provisional con la elaboración del cuadro de características particulares del centro, invitación a empresas, baremación de licitadores, adjudicación de las obras, seguimiento de montaje, desmontaje, periodo de permanencia, facturación y ampliaciones de perfil.- Baremación de empresas en los concursos de licitación a las obras.- Colaboración en el plan para la eliminación de aulas prefabricadas en los centros escolares de la Comunidad Valenciana, con preparación de fichas de campo, toma de datos e informe de la situación actual y propuesta de implantación y solución definitiva, en colaboración con las Subdirecciones Territoriales de la Conselleria de Educación.- 23º.- Que Mercedes co



n NIF NUM004 causó alta en Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos M.P.S. el 01/01/1998 y ha prestado servicios profesionales para CIEGSA desde 7 de mayo de 2001 hasta la actualidad, como personal laboral, desempeñando labores como Arquitecto Técnico responsable de la coordinación de las tres provincias, Alicante, Castellón y Valencia, además de encargarse de las obras de la provincia de Valencia, incluida en la categoría profesional de Técnico Medio, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa en el Departamento de Supervisión de Obras de la División Técnica de la Sociedad referida, ubicada en la calle Poeta Bodría nº 4 de Valencia, y desempeñando las siguientes funciones: · Supervisión y tramitación del Plan de Seguridad y Salud, Plan de Obra, Gestión de Residuos y Programación de Control de Calidad, hasta su aprobación.- · Supervisión y tramitación de las certificaciones mensuales, certificación final y certificación de liquidación.- · Seguimiento de la obra durante el proceso constructivo velando por la buena ejecución y el cumplimiento de las normativas de aplicación.- · Estudio, supervisión económica y tramitación de los precios contradictorios que se generen durante la ejecución de la obra.- · Revisión de las Actas y tramitación de las facturas de Control de Calidad.- · Tramitación y supervisión de la Revisión de Precios de la obra.- · Supervisión y tramitación de las liquidaciones de obra.- · Tramitación y supervisión de los expedientes de reclamación de daños y perjuicios y de costes indirectos.- Supervisión y tramitación de facturas de honorarios de la Dirección Facultativa. Supervisión de los proyectos modificados y aprobación de proyectos modificados.- Supervisión de los Certificados de clasificación de Empresas Adjudicatarias y Direcciones Facultativas.- · Supervisión y tramitación de los expedientes de escolarización provisional con la elaboración del cuadro de características particulares del centro, invitación a empresas, baremación de licitadores, adjudicación de las obras, seguimiento de montaje, desmontaje, periodo de permanencia, facturación y ampliaciones de perfil.- · Colaboración en el plan para la eliminación de aulas prefabricadas en los centros escolares de la Comunidad Valenciana, con preparación de fichas de campo, toma de datos e informe de la situación actual y propuesta de implantación de solución definitiva, en colaboración con las Subdirecciones Territoriales de la Conselleria de Educación.- 24°.- Que Romeo con NIF: NUM005 , causó alta en Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos M.P.S., el 01/08/1997 y ha prestado servicios profesionales para CIEGSA desde el 02 de julio de 2002 hasta hoy, como Arquitecto Técnico, incluido en el grupo profesional de Técnico Medio, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el Departamento de Supervisión de Proyectos, en la División de Contratación Técnica, y en el Departamento de Escolarización Provisional y Contratación Técnica de la División Técnica de la Sociedad referida, ubicada en la calle Poeta Bodría nº 4 de Valencia, y desempeñando las siguientes funciones: EN EL DEPARTAMENTO DE SUPERVISIÓN DE PROYECTOS (JUL02 - ENE/05).- · Asesoramiento, en reuniones previas y posteriores a la elaboración del Proyecto de Ejecución y Proyecto Modificado, a los técnicos redactores, orientándoles en el cumplimiento de los requisitos exigibles en el desarrollo de los documentos Presupuesto y Mediciones, Estudio de Seguridad y Salud, Plan de Control de Calidad y Programa de Desarrollo de los Trabajos, controlando, así mismo, la aplicación de los baremos económicos vigentes.- · Supervisión en el Proyecto de Ejecución del Presupuesto y las Mediciones, controlando su adecuación a los planos, a la memoria de calidades y a la dotación de equipamiento, comprobando la aplicación de precios a las diferentes unidades y a la mano de obra, los costes

indirectos y los precios auxiliares.- · Revisión del Estudio de Seguridad y Salud.- · Revisión del Programa de Desarrollo de los Trabajos.- · Elaboración de Informes de Deficiencias de los documentos descritos en los apartados anteriores y seguimiento de la subsanación de las mismas.- · Supervisión de Proyectos Modificados, controlando la formación de fichas de precios contradictorios, el cuadro de presupuesto comparativo y el presupuesto general, y elaboración de informes de deficiencias de los mismos.- · Elaboración de Informes de Aprobación de Proyectos.- · Cálculo de honorarios, tanto de Proyectos de Ejecución como de Dirección de Obra, así como los de los Proyectos Modificados.- EN LA DIVISIÓN DE CONTRATACIÓN TÉCNICA (ENE/05 - JUL07).- · Elaboración del modelo de Plan de Control de Calidad, para su implantación como documento obligatorio en los Proyectos de Ejecución.- · Valoración técnica de las ofertas en las licitaciones de proyectos.- Valoración técnica de las ofertas en las licitaciones de obras.- · Valoración técnica de las ofertas en las licitaciones de laboratorio de control de calidad.- · Control y seguimiento de todos los expedientes de escolarización provisional.- EN EL DEPARTAMENTO DE ESCOLARIZACIÓN PROVISIONAL y CONTRATACIÓN TÉCNICA (JUL07 - hasta la actualidad).- · Control y seguimiento de todos los expedientes de escolarización provisional.- · Revisión y actualización de pliegos técnicos y administrativos de escolarización provisional.- · Licitación de nuevos expedientes de escolarización provisional.- · Recepción de todas las instalaciones de escolarización provisional.- · Control de toda la documentación técnica para la legalización de las nuevas instalaciones de escolarización provisional.- · Control y verificación de las facturas de escolarización provisional.- Tramitación de los desmontajes de instalaciones de escolarización provisional.- 25 °.- La demandante D^a Julia presentó sendas solicitudes en noviembre de 2000 y en marzo de 2001 para participar en la bolsa de trabajo de aparejadores y arquitectos técnicos de la Consellería de Educación y Cultura y en la de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes.- 26 °.- Las demandantes no ostentan, ni han ostentado en el año anterior al despido,



la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.- 27 °.- Se ha agotado la vía previa. El 07/08/2012 se presentaron las demandas en el Decanato de estos Juzgados que fueron repartidas a este Juzgado de lo Social".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de D^a. Caridad y D^a. Julia , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 3 de junio de 2014 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de D^a. Caridad y D^a. Julia , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 13 de los de Valencia, de fecha 14 de enero de 2014 y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida. Sin costas".

CUARTO.- Por la representación procesal de D^a Julia Y D^a. Caridad , se formuló 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, de fecha 14 de octubre de 2013 .

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar improcedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de marzo de 2016, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La STSJ Comunidad Valenciana 03/Junio/2014 desestimó el recurso de Suplicación [1068/14] que había sido interpuesto contra la sentencia que en 14/Enero/14 había dictado el J/S nº 13 de Valencia [autos 1054/12] a instancia de D^a Julia y D^a Caridad , en impugnación del despido individual adoptado en procedimiento de despido colectivo [PDC] concluido con acuerdo, frente -entre otros- a la empresa «Construcciones e Infraestructuras Educativas de la Generalitat Valenciana, SA» [CIEGSA].

2.- La cuestión que en este trámite se plantea es la relativa a las exigencias formales que han de revestir a la carta de despido decidido en ejecución de un PDC, y más concretamente si -conforme al art. 53.1 ET - ha de entregarse una copia de la referida comunicación a la representación legal de los trabajadores [RLT], con la consecuencia -caso de que no se hiciese- de que el despido haya de calificarse como improcedente.

3.- Frente a la sentencia del TSJ, que excluyó la referida exigencia, se interpone por los trabajadores recurso de casación en el que se aporta como decisión de contraste la STSJ Madrid 14/10/13 [rec. 891/13] y se denuncia interpretación errónea del art. 53.1 ET , en relación con el art. 51.4 del propio ET y con el art. 122.3 LRJS .

4.- En esta decisión referencial se mantiene -en aplicación de la Reforma Laboral de 2012- que el art. 53.1.c) ET , junto con los arts. 122.3 y 124.11 LRJS establecen de manera clara que las impugnaciones individuales de despidos colectivos se regirán por las normas que regulan el despido por causas objetivas, y que por tal razón en aquellos es exigible la comunicación del despido -individual- a la RLT, incluso aunque en el PDC se hubiese alcanzado acuerdo y obre relación nominativa de trabajadores afectados. Con lo que no parece dudosa la existencia de la contradicción -con identidad sustancial de hechos fundamentos y pretensiones- que conforme al art. 219 LRJS ha de exigirse que medie entre las resoluciones judiciales a contrastar.

SEGUNDO.- 1.- En la resolución del tema objeto de debate ha de partirse de la normativa aplicable y denunciada como infringida. Señalemos al efecto que -en concreto- el art. 51.4 ET -relativo al PDC- dispone 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 art. 53.1 de esta Ley ».

Y este mandato legal preceptúa -para la adopción del acuerdo de extinción por causas objetivas- «la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio ... c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. 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».

2.- Pues bien, con independencia de los requisitos exigidos por los dos primeros apartados [a) y b)] cuyo respectivo alcance es por completo ajeno al presente debate, el tercero de ellos [apartado c)] comprende precisamente los dos aspectos que en las presentes actuaciones sirven de apoyo al recurrente para solicitar la improcedencia [Sra. Caridad] y nulidad [Sra. Julia] del despido de las trabajadoras accionantes: 1º) plazo de preaviso de quince días; y 2º) copia de la carta de despido a la RLT.



3.- Sobre el primero de ellos -preaviso- cuyo incumplimiento se denuncia en el recurso, baste decir que se trata de cuestión que no fue suscitada en el recurso previo de Suplicación, por lo que incurre en vedada «cuestión nueva»; es más, debemos poner de manifiesto que incluso en la instancia, el referido defecto había sido señalado, pero «a los meros efectos de la reclamación de cantidad» [FJ Octavo de la sentencia del J/S].

Y recordemos que la doctrina sobre la inadmisibilidad de «cuestiones nuevas» en todo tipo de recursos tiene su fundamento en el principio de justicia rogada [epígrafe VI de la EM de la LECiv; art. 216 del mismo cuerpo legal], en la naturaleza extraordinaria del recurso de casación y en el derecho de defensa que deriva del art. 24 CE . En efecto: a) si conforme a aquel principio -justicia rogada- el órgano judicial sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar desde los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas y delimitadas, sin que quepa posibilidad de modificarlas sustancialmente ni de añadir ninguna otra cuestión distinta; b) si conforme a aquella naturaleza -extraordinaria- el objeto de la casación es revisar los posibles errores de enjuiciamiento de la sentencia recurrida, mal puede atenderse a tal finalidad sometiendo a revisión aquello que no pudo haber sido enjuiciado -en tanto que no planteado- por la decisión recurrida; y c) si conforme al referido derecho fundamental -defensa- la tutela judicial impone audiencia bilateral y congruencia, las mismas claramente se obstan al suscitarse en trámite de recurso pretensiones novedosas frente a las que ya no cabe articular defensa probatoria y se dificulta sustancialmente la propia argumentación (en tal línea, entre las recientes, SSTS 06/02/14 -rco 261/11 -; 02/02/15 -rco 270/13 -; SG 21/05/15 -rco 257/14 -; y 25/05/15 -rcud 2150/14 -).

4.- Sobre el segundo de los requisitos -entrega de copia a la RLT- hemos de recordar que el precepto circunscribe la exigencia al «supuesto contemplado en el artículo 52.c)», y que esta norma se refiere a «las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo». Y en la interpretación del doble reenvío hemos de reproducir la argumentación que hicimos en nuestra sentencia de 08/03/16 [rcud 832/15], manteniendo que «[l]a literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que pudiera 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... 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 se ha pactado incorpore una Comisión de seguimiento ... y probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1º) requiere que se le informe de las extinciones producidas. Pero aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva sino de aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización. Y 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».

5.- Abundando en la argumentación precedente hemos de indicar que 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 »).



6.- En último término hemos de destacar que pese a no ser legalmente obligada la entrega de copia de la carta de cada despido que se lleve a cabo, en todo caso nos parece conveniente -a ello hicimos referencia en la cita antes referida- que la RLT tenga detallado conocimiento de todos los despidos individuales producidos en ejecución del DC, para de esa forma facilitar la más adecuada protección de los intereses que tal representación tutela y poder salir al quite de posibles abusos - particularmente de derechos fundamentales- que pudieran producirse al materializar la decisión adoptada en el referido DC.

Pero no es menos destacable que la inexistente obligación -en el DC- de comunicar a la RLT cada carta de despido individual - en tanto que no la ley no la impone-, en absoluto genera indefensión para el colectivo de los trabajadores y tampoco ha de facilitar la posible comisión de aquellos censurables abusos, pues no ofrece duda alguna que aquel conocimiento puntual puede -y debe- ser exigido por la RLT al amparo de los derechos de información que a la misma le reconoce el art. 64 ET ; o lo que es igual, que la cuestionada comunicación de los concretos despidos no es requisito formal de la concreta extinción contractual ex arts. 51.4 y 53.1 ET [trasladando copia de cada carta de despido a la RLT], sino que la misma puede -y debe- ser obtenida en tanto que consecuencia obligada de los derechos de información que corresponden al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales ex arts. 64 ET y 10.3 LOLS .

TERCERO.- Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -con el Ministerio Fiscal- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de recurrida y que -en consecuencia- la misma ha de ser confirmada. Sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de D^a Julia y D^a Caridad , frente a la STSJ Comunidad Valenciana de 03/Junio/2014 [rec. 1068/14], que desestimó Suplicación interpuesta contra la sentencia que en 14/Enero/14 había dictado el J/S nº 13 de Valencia [autos 1054/12], en causa sobre impugnación del despido individual adoptado en procedimiento de despido colectivo, frente a la empresa «CONSTRUCCIONES E INFRAESTRUCTURAS EDUCATIVAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA, SA», la «ENTIDAD DE INFRAESTRUCTURAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA», la «CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y OCUPACIÓN DE LA GENERALITAT VALENCIANA», D^a María Milagros , D^a Eurne , D^a Mercedes , Don Romeo , Don Jesús Ángel , D^a Almudena , Don Candido y Don Genaro .

Sin imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social 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. Luis Fernando de Castro Fernandez y el voto particular formulado por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina y la Excma. Sra. D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Voto Particular

VOTO PARTICULAR que formulan el/la Excmo./a. Sr./Sra. Magistrado/a Don Fernando Salinas Molina y Doña Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, a la sentencia de fecha 18-abril-2011 (rcud **2797/2014**).

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , formulamos voto particular a la sentencia dictada en fecha 30-marzo-2016 (rcud **2797/2014**), en la que se concluye, de lo que discrepamos, que en ningún caso debe comunicarse a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento copia de la carta de despido individual cuando derive de un despido colectivo.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

PRIMERA.- El despido colectivo y el derivado despido individual antes de la reforma ex Real Decreto-ley 3/2012 y con anterioridad a la entrada en vigor de la LRJS .

El art. 51 ET (redacción ex Ley 35/2010, de 17 de septiembre) exigía que el empresario que tuviera la intención de efectuar un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de



producción, solicitara a la correspondiente Autoridad administrativa laboral la **autorización** para la extinción de los contratos de trabajo, lo que, a través del expediente iniciado al efecto (ERE), debía resolverse en vía administrativa, tanto si el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores había finalizado con acuerdo como si finalizaba sin acuerdo.

Debiendo destacarse que, conforme a dicho precepto estatutario, la autorización administrativa podía estimar solamente " **en parte** " la solicitud empresarial (" *la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial* "); y, además, que la referida Autoridad para dictar su resolución debía tener en cuenta no solamente la posible concurrencia de la causa alegada por el empresario sino también la " **razonabilidad de la medida** " atendiendo a la definición estatutaria de las causas o motivos invocados (" *concorre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida* ").

En ese periodo temporal de exigencia de autorización administrativa y **en una primera fase** (antes de la entrada en vigor de la LRJS, el día 11-12-2011), la competencia para conocer de las correspondientes impugnaciones y el procedimiento aplicable los despidos colectivos se regía por los arts. 1.1 y 3.a) de la LRJCA (Ley 29/1998, de 13 de julio), por lo que, como regla, era **la jurisdicción contencioso-administrativa la que debía de conocer de las impugnaciones de tales actos administrativos plurales de contenido laboral**; y ello debido a la **falta de atribución competencial al orden social** en los arts. 1 y 2 de la LPL (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril), ya que el Gobierno, a pesar de lo establecido por Ley 52/2003, de 10 de diciembre (modificativa del art. 3.2 y 3 LPL) no remitió a las Cortes Generales el proyecto de ley para incorporar a la LPL las modalidades y especialidades procesales para atribuir al orden social el conocimiento, como regla, de las resoluciones administrativas relativas a la imposición de cualesquiera sanciones por todo tipo de infracciones de orden social y a regulación de empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos. La LPL **solamente dedicaba su art. 124 LPL a la extinción colectiva** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, -- asignando, de esta forma una **atribución competencial directa** al orden social --, preceptuando que el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, decretara nulo el acuerdo empresarial " *si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista* " remitiendo, en cuanto a los términos de la condena, a las reglas generales del despido nulo ex art. 113 LPL (" *Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir* ").

Como se deduce de lo anteriormente expuesto, en dicho periodo temporal **no existía una previsión normativa específica**, -- salvo el referido supuesto ex art. 124 LPL --, **sobre el despido individual derivado del despido colectivo**, lo que suscitó singulares problemas competenciales especialmente ante el orden jurisdiccional social.

Ante el **orden jurisdiccional contencioso-administrativo** se seguía un proceso único, en el que, en múltiples resoluciones judiciales, se debatía si debía o no conceder legitimación como interesados a los concretos trabajadores afectados por la resolución administrativa, la que se rechazaba en la vía administrativa y se aceptaba en la vía judicial, debiendo acudir, de no afectar su impugnación judicial a la resolución administrativa autorizante, al orden social (entre otras, SSTs/III 11-02-2002 - recurso 312/1997 y 3-mayo-2012 -recurso 6471/2010).

En el **ámbito jurisdiccional social** en dicho periodo temporal, y con relación al despido individual derivado del despido colectivo, eran frecuentes actuaciones motivadas, como regla, también tras diversos avatares jurisprudenciales, no por la impugnación individual derivada del despido colectivo autorizado al empresario por la Autoridad laboral, sino para la fijación de las indemnizaciones precedentes por extinción contractual.

Pero también, la **Sala Social del Tribunal Supremo**, con un loable criterio extensivo de la competencia del orden jurisdiccional social y en aras a la tutela judicial efectiva para evitar la indefensión de los **trabajadores afectados por un ERE extintivo en el que no constaban las causas por las que había sido seleccionados** **posibilitaba el control judicial sobre la decisión empresarial** " *si el objeto de la impugnación es la aplicación de los criterios o preceptos establecidos para la identificación de los trabajadores afectados, y siempre y cuando ... en la autorización administrativa no se hayan indicado los nombres de los trabajadores afectados* ", declaró desde antiguo, entre otras muchas, en la STS/IV 30-septiembre-1999 (rcud 4811/1998 - " *Fundació de Gestió Sanitària de L'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau* "), que:

<< La cuestión planteada en el presente recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre atribución de competencia al orden social o al orden contencioso-administrativo de la jurisdicción para conocer de determinados asuntos litigiosos en materia de relaciones de trabajo.

*Se trata en concreto de los procesos entablados frente a los actos del empresario de extinción de relaciones de trabajo con base en una autorización administrativa de despido colectivo en la que **el proyecto de despido colectivo autorizado no precisaba los nombres de los trabajadores afectados**, limitándose a indicar, como*



ordena el art. 6 del RD 43/1996 de 19 de enero, de un lado el número y categoría de los mismos, y de otro los criterios generales (fijados en el caso en el período de consultas a que se refiere el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores) a que se habían de atener los actos o decisiones del empresario de especificación o concreción de los contratos extinguidos >>.

<< Sobre la cuestión en litigio se ha pronunciado ya esta Sala de lo Social en numerosas sentencias recientes; entre ellas las de 17 de marzo, 5 de junio de 1999, y 20 y 28 de julio de 1999 ... Las razones para mantener esta decisión, ya señaladas en nuestras sentencias precedentes, se pueden resumir como sigue: **1) el acto de despido** consecuente a la **autorización administrativa** de un proyecto de despido colectivo es siempre un acto distinto de tal autorización; **2) dicho acto o declaración de voluntad del empresario puede y debe ser separado a efectos de impugnación jurisdiccional** de la autorización administrativa antecedente, si el objeto de la impugnación es la aplicación de los criterios o preceptos establecidos para la identificación de los trabajadores afectados, y siempre y cuando, como sucede en la legislación actualmente en vigor en la autorización administrativa no se hayan indicado los nombres de los trabajadores afectados; y **3) establecida la posibilidad de impugnación separada en los supuestos señalados, el orden jurisdiccional que debe conocer del asunto es el social**, al corresponder a él las controversias relativas a la extinción de los contratos de trabajo en que son partes empresarios y trabajadores... >>.

SEGUNDA .- El despido colectivo y el derivado despido individual antes de la reforma ex Real Decreto-ley 3/2012 y con posterioridad a la entrada en vigor de la LRJS .

Tras la entrada en vigor de la LRJS se atribuyó al **orden social** el conocimiento de las cuestiones litigiosas " *En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ...* " (art. 2.º LRJS en su redacción original) y las impugnaciones de las resoluciones administrativas recaídas en los EREs debían articularse a través de la **modalidad procesal** " *de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales* " que introducía la propia LRJS (arts. 151 y 152 LRJS).

Se establecía una modalidad procesal única, en la que **podían intervenir todos los afectados** por lo que **no existía posibilidad de plantear ulteriores procedimientos individuales** por partes de los trabajadores afectados por el despido colectivo puesto que en ella los trabajadores individuales que pudieran resultar afectados por el despido colectivo estaban legitimados activa y pasivamente para constituirse como partes procesales en el mismo con todos sus derechos y con las consecuencias a ello inherentes de afectación plena de la sentencia que recayere (art. 151.3 y 5 LRJS); y, por otra parte, y se regulaba específicamente la **ejecución directa de las sentencias firmes** que dejaran sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo, la que debía declarar el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo, regulando la forma de llevar a cabo la ejecución, -- sin necesidad, por tanto, de ulteriores procedimientos declarativos individuales y/o plurales --, y con una especialidad para el supuesto de que la sentencia firme dejase sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas (art. 151.11 LRJS).

La problemática de la impugnación de dichas resoluciones administrativas y, en especial, la **posibilidad de impugnaciones individual de extinciones contractuales derivadas de despidos colectivos** (ERE), se ha planteado ante esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, habiéndose resuelto que:

a) Frente a la inclusión de la demandante (junto con otros trabajadores) **con su nombre y circunstancias laborales** en la resolución administrativa que homologó el acuerdo habido con los representantes de los trabajadores en un ERE por causas económicas, tramitado y autorizado antes de que se rigiesen esos despidos por el RDL 3/2012, **resulta procedimiento inadecuado el interponer demanda por despido** alegando la existencia de razones discriminatorias determinantes de dicha inclusión, debiéndose, por el contrario, **utilizarse el procedimiento previsto en el artículo 151 LRJS** para la impugnación de actos administrativos en materia laboral, argumentándose que << *si en la resolución administrativa, como aquí sucede, se identificaba nominativamente a un trabajador despedido, entonces la impugnación por el mismo de dicho despido debía tramitarse por la vía del art. 151 LJS, desde el momento en que, correlativamente, en ese procedimiento estaban legitimados para promover el proceso los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostentaran derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación (art. 151.5), no reduciéndose por tanto la legitimación activa a los sujetos colectivos, como después aparece en la regulación de la impugnación del despido colectivo contenida en el art. 124 LRJS tras la entrada en vigor del RDL 3/2012* >> y que << **no resultaba posible la interposición de una demanda individual por despido, cuando la misma había de afectar indefectiblemente a la resolución administrativa autorizante** >> (STS/IV 27-07-2015 -rcud 625/2914).



b) Se admite la **legitimación activa de un trabajador individual** para impugnar individualmente su extinción contractual (por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho) acordada por la empresa con fundamento en la resolución administrativa en ERE recaída en fecha 28-12-2011, en plena vigencia de la LRJS antes de la reforma del art. 124 de la misma por el RDL 3/2012 (STS/IV 22-12-2014 -rco 147/2014 , Pleno).

c) Igualmente se admite la **legitimación individual** de una **trabajadora** para impugnar la resolución administrativa que homologa un acuerdo alcanzado en período de consultas en un ERE, pretendiendo la declaración de nulidad de su despido ya que tenía reducida la jornada por cuidado de hijo y estaba embarazada; al tiempo que se analiza de oficio la competencia funcional de la Sala IV del Tribunal Supremo para conocer del recurso de casación ordinario formulado dado el número de trabajadores afectados (STS/IV 14-01-2015 -rco 104/2014).

d) Se declaró la **nulidad parcial de un ERE aprobado por Autoridad administrativa, con anterioridad al RDL 3/2012, por vulneración de la garantía de indemnidad en cuanto a algunos trabajadores impugnantes** , a los que si bien se les había ofrecido el mantenimiento de sus puestos a cambio de renuncia a indemnizaciones superiores pactadas en contrato individual a raíz de una subrogación empresarial, finalmente fueron incluidos en el ERE con iguales indemnizaciones que el resto de los trabajadores, considerado vulneración de garantía indemnidad evidenciando la inexistencia de causa para su despido (STS/IV 10-02-2015, rco 221/2013).

TERCERA .- El despido colectivo y el derivado despido individual tras la reforma ex Real Decreto-ley 3/2012 del ET y de la LRJS .

Las **potestades administrativas** para autorizar los despidos colectivos fueron suprimidas a partir del día 12-02-2012, fecha de entrada en vigor del **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero , atribuyendo al empresario la decisión extintiva de colectiva .**

Ello se efectúa modificando, esencialmente, los arts. 51 ET , 2.n), 151.11 y 124 LRJS (al tiempo que modificaba las reglas de competencia de las Salas de lo Social de los TSJ y de la AN, atribuyéndoles el conocimiento instancia de determinados procesos de despido colectivo, y derivadamente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de recurso de casación ordinario - arts. 7.a , 8.1 y 206.1 LRJS).

En definitiva, **en el aspecto sustantivo** , es al empresario a quien, en último lugar, y tras el correspondiente periodo de consultas finalizado con o sin acuerdo con los representantes de los trabajadores, le corresponde adoptar la decisión extintiva colectiva, al disponer la norma estatuaría reformada ex RDL 3/2012 que " *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* " (art. 51.2.IX ET) y 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 anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 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* " (art. 51.4 ET).

Derivadamente, **en el aspecto jurisdiccional y procesal** , es al orden social de la jurisdicción al que corresponde seguir conociendo de la impugnación del despido colectivo y ahora también, al disgregarse legalmente, de la impugnación individual y/o plural del despido individual derivado del despido colectivo.

La **competencia** ya no viene establecida por el art. 2.n) LRJS , al que se despoja de sus datos ejemplificativos relativos a las materias laborales que ya no precisan de autorización administrativo con el erróneo olvido del despido por fuerza mayor (ulteriormente subsanada en posterior reforma legislativa), sino con fundamento en la regla ex art. 2.a) LRJS (" *conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a/ Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo ...* "); y la **modalidad procesal** ya no será la " *de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales* " (arts. 151 y 152 LRJS), pasando a ser, como regla, la nueva modalidad innominada contenida en el art. 124 LRJS , en el que se contemplaban tanto las diversas modalidades de impugnación colectiva como la " *impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social* " .

El **cambio sustancial** en el tratamiento del despido colectivo se produce tras el RDL 3/2012. Las posteriores modificaciones normativas, – efectuadas por Ley 3/2012 (de 10 de febrero), Real Decreto-ley 11/2013 (de 2 de agosto) y Ley 1/2014 (de 28 de febrero –, que sucesivamente cada una de ellas han ido afectando al texto estatutario y a la norma procesal social (entre otras, adicionando la acción de jactancia empresarial) han supuesto **correcciones** a los textos procesales derivadas, esencialmente, de los errores detectados (entre otros, el despido colectivo por fuerza mayor o la impugnación de oficio por la Autoridad laboral) y de los criterios



jurisprudenciales, y tendentes muchas de estas últimas a limitar el control judicial de los despidos colectivos y a evitar sus declaraciones de nulidad.

No se ha corregido, sin embargo, el esencial error técnico consistente en que no se resuelva toda la problemática de los despidos colectivos en un procedimiento único con sentencia condenatoria, en su caso, directamente ejecutable sea declarada la decisión empresarial injustificado o nula ; así como tampoco, derivadamente, el seguir posibilitando las impugnaciones individuales y/o plurales , si quiera en aquellos aspectos que no afectados por la cosa juzgada de una posible previa sentencia colectiva o conciliación, con la inseguridad jurídica que genera con posibles sentencias contradictorias, unida a dilaciones e importante incremento de litigios impugnatorios.

CUARTA.- La impugnación individual y/o plural de las extinciones contractuales derivadas de los despidos colectivos prevista en los arts. 51.4 ET y 124.13 LRJS .

Preceptúa el art. 51.4 ET que " 4. Alcanzado el acuerdo o 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 artículo 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 "**.

Establece el texto ahora vigente del art. 124.13 LRJS que:

" 13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los **artículos 120 a 123** de esta ley , con las **especialidades** que a continuación se señalan.

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1.ª **El plazo para la impugnación individual** dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2.ª Cuando el objeto del debate verse sobre **preferencias** atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3.ª El despido será **nulo** , además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, **únicamente** cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal , o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

4.ª También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las **prioridades de permanencia** que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad **no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia** .

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.ª **El plazo de caducidad** para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de **cosa juzgada** sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará **limitado a aquellas cuestiones de carácter individual** que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.ª Será **nula** la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las **prioridades de permanencia** que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia " .

El texto procesal, como consecuencia lógica de que el trabajador afectado por el despido colectivo no ha podido ser parte en el proceso de impugnación colectiva regulado en los nº 1 a 12 del art. 124 LRJS y para evitar su indefensión (art. 24 CE), establece, aun regulando las concretas especialidades en el art. 124.13 LRJS, que **el trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnarlo a través del procedimiento individual o plural** (modalidad procesal de extinción del contrato por causas objetivas) previsto en los artículos 120 a 123 de la LRJS .



La **regla general de dicha modalidad procesal** , proclamada en el citado art. 120 LRJS , es la remisión " a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes " , es decir a las normas de la **modalidad procesal de despido disciplinario** (arts. 103 a 113 LRJS) y de la **modalidad procesal de impugnación de sanciones** (arts. 114 y 115 LRJS) , las que a su vez efectúan remisiones directas y/o reiteran **preceptos sustantivos sobre el despido contenidos en el texto estatutario** .

Con acierto, el art. 124.13 LRJS a efectos de articular las **concretas especialidades** que como excepción a la regla general establece, distingue **dos supuestos** , en atención a que la decisión extintiva empresarial colectiva **haya sido o no impugnado** .

Ciertamente **si el despido colectivo ha sido impugnado** y existe ya una sentencia firme o título ejecutivo equivalente que declare la decisión extintiva ajustada a Derecho o no ajustada a Derecho o nula resultará que las hipotéticas impugnaciones individuales de los trabajadores afectados tendrán un **ámbito objetivo más reducido** al no poder extenderse a los extremos resueltos en aquéllas que produzcan el efecto de cosa juzgada en los procesos individuales; ámbito de la cosa juzgada que, de forma loable, el texto procesal amplía con relación al " *acuerdo de conciliación judicial* ". Destacar que la regla consistente en que, en estos casos de impugnación colectiva previa, " *La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores* " , entendemos que debe interpretarse de acuerdo con el concepto general de cosa juzgada sin extensiones de la misma como al parecer pretender la norma reformada, pues resulta contrario a la tutela judicial efectiva ex art. 24 CE , al propio concepto de cosa juzgada ex art. 222.4 LEC (" *Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal* ") y a las reglas sobre la eficacia de la cosa juzgada en los procesos colectivos ex art. 160.5 LRJS (" *La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél ...*"), el que se **pretenda legalmente extender la cosa juzgada a todas las cuestiones " colectivas " aun no planteadas ni resueltas** en la sentencia resolutoria de la impugnación colectiva y que **quiera limitarse el objeto del proceso individual simplemente a cuestiones " de carácter individual "** que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso colectivo.

Por el contrario, **si el despido colectivo no ha sido impugnado** , por lo que no existe una previa sentencia firme o título ejecutivo equivalente que declare la decisión extintiva ajustada a Derecho o no ajustada a Derecho o nula, **las impugnaciones individuales adquieren mayor importancia y virtualidad** , pues podrán discutirse, sin la limitación de la cosa juzgada, **todas** las cuestiones colectivas e individuales que hayan conducido a la decisión extintiva empresarial colectiva aun cuando existiera un previo acuerdo alcanzado entre el empleador y la representación de los trabajadores, tanto más cuanto en relación al despido colectivo, a diferencia de lo que acontece en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41.4 ET) o de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47.1 y 2 ET) **no existe norma alguna que preceptúe que cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas** (económicas, técnicas, organizativas o de producción) aceptadas en dicho acuerdo y que el mismo solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Destacar, por último en este apartado, el afán legislativo de limitar la jurisprudencia social garantista que venía declarando la nulidad del despido colectivos por defectos de forma trascendentes, pretendiendo reducir tal posible declaración de nulidad " **únicamente** " a los supuestos tasados que establece relativos a " *cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal , o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista* "

Estas distinciones aunque afectan directamente al posible objeto del proceso individual, en uno y otro caso de impugnación previa o no del despido colectivo, resultan también de **sumo interés** al objeto de delimitar el **contenido de la comunicación escrita individual de despido derivada de un despido colectivo** , así como del **contenido y alcance de los restantes requisitos formales, internos o externos, a la propia carta** que pueden dar lugar, conforme a la remisión normativa efectuada en el art. 124.13 LRJS , especialmente a la declaración de improcedencia de un despido objetivo cuyas reglas le son aplicables.



QUINTA.- Conclusiones generales sobre la impugnación individual y/o plural de las extinciones contractuales derivadas de los despidos colectivos prevista en los arts. 51.4 ET y 124.13 LRJS : posibilidad de flexibilizar su contenido o exigencia en el caso concreto de haberse llegado a cumplir con su finalidad por otros medios a lo largo del previo proceso de despido colectivo, pero no a liberar en todo al empresario de su cumplimiento .

De la normativa sustantiva y procesal expuesta, se deduce un **principio básico** , el que **el texto sustantivo de manera directa en el art. 51.4 ET** (" Alcanzado el acuerdo o 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 artículo 53.1 de esta ley .. ") **y el texto procesal por remisión en el art. 124.13 LRJS y sin contemplar especialidad alguna para el despido individual derivado del despido colectivo** (" El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley , con las especialidades que a continuación se señalan ... "), **se remiten** , en cuanto ahora más directamente afecta, **al art. 53.1 ET en el que se exige para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en cualquiera de los supuestos del art. 52 ET la observancia de los requisitos que en el mismo se establece** sobre la comunicación escrita y su contenido, la puesta a disposición de la indemnización y su posible excepción, la concesión de un plazo de preaviso y la entrega de copia del preaviso (de la comunicación escrita, conforme a nuestra jurisprudencia, a partir STS/IV 18-abril-2007 -rcud 4781/2005) en el supuesto contemplado en el art. 52.c) ET .

Dichas reglas, con la referida remisión al despido objetivo ex arts. 52.c) y 53 ET , reguladores, consisten entre otras, en:

a) La exigencia de la **comunicación escrita** y su contenido (" *Comunicación escrita al trabajador expresando la causa* ");

b) La **puesta a disposición de la indemnización** (" *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* ") y su **excepción** de alegarse causa económica y no poder efectuarse (" *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* "); y

c) El plazo de **preaviso** (" *Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo* ") y entrega de **copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores** para su conocimiento en supuesto art. 52.c) (" *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* ").

Alguna de ellas pueden suscitar problemas interpretativos de interrelación normativa, como la derivada de la exigencia de la concesión del plazo de **preaviso** (15 días en el despido individual) en relación con la norma que el propio texto estatutario prescribe con relación a los despidos individuales derivados del despido colectivo que " *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* " (art. 51.4 in fine ET); aunque restaría la problemática afectante al **abono de dichos días** .

Pero como regla, con relación a los dichos requisitos, entendemos, que no existiendo norma alguna que permita su exclusión con carácter general, se podrá **flexibilizar su contenido o exigencia en el caso concreto de haberse llegado a cumplir con su finalidad por otros medios a lo largo del previo proceso de despido colectivo** , pero **no a declarar inexigible con carácter general cualquiera de dichas reglas liberando** en todo al empresario de su cumplimiento.

SEXTO.- Las respuestas jurisprudenciales dadas hasta la fecha sobre el contenido de la comunicación escrita de despido y respecto a la puesta a disposición de la indemnización .

Sobre este supuesto de impugnación individual y/o plural y sus requisitos en los aspectos relativos al contenido de la comunicación escrita de despido y a la puesta a disposición de la indemnización, esta Sala IV del Tribunal Supremo ha abordado, entre otras, cuestiones:

a) **El contenido de la carta en que la empresa comunique al trabajador afectado la decisión extintiva a consecuencia del despido colectivo** decidido unilateralmente por el empresario o previo pacto con los representantes de los trabajadores.



En el caso enjuiciado, existió previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y la decisión extintiva empresarial fundada en dicho acuerdo no fue impugnada, por lo que dable entender, como se ha expuesto, el mayor contenido del objeto del posible del proceso individual al no estar condicionado por los efectos de una posible cosa juzgada y en la comunicación escrita de despido no se contenía dato alguno sobre situación económica o productiva empresarial que generaba despido ni documentación acompañatoria, remitiéndose al acta con acuerdo alcanzado con representación trabajadores al finalizar periodo consultas en despido colectivo la que tampoco contenía referencia alguna a las causas.

Se razona, en esencia, que << **a)** la referencia a la "causa" como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los " **hechos que lo motivan** " en la carta de despido disciplinario (art. 55.1 ET); **b)** tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido tales datos fácticos que **han de tener reflejo, como regla básica, en la comunicación escrita, integrada, en su caso, con la documentación acompañatoria** y deben consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" establecido en el art. 51.1.II y III ET al que también se remite el art. 52. **c)** ET ; **c)** **única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio** , cuya carga de la prueba incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido; **d)** debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, **sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios** , en su caso; **e)** la procedencia o improcedencia del despido solo podrá decretarse, tratándose de extinción objetiva, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, con reflejo concreto en los hechos probados, la **conurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita** ; **f)** la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe **proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos** que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones o afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador; y **g)** tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de "las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" la consecuencia, actualmente, es la declaración de improcedencia del despido>> (STS/IV 12-05-2015 -rcud 1731/2014).

b)La suficiencia del contenido de la comunicación escrita de despido por constancia del adecuado suministro de datos al trabajador afectado por otros medios , el periodo de consultas había concluido mediante acuerdo, flexibilizando en el caso concreto la exigencia legal. La cuestión se analiza en la STS/IV 02-06-2014 (rcud 2534/2013), razonándose que:

<< *En el presente caso, las cartas de despido entregadas a los trabajadores señalan: "Por medio de la presente esta Dirección le comunica la extinción de su contrato de trabajo con fecha de efectos del próximo 9 de abril de 2012, de conformidad con el Acuerdo alcanzado con las Secciones Sindicales dentro del marzo del Expediente de Regulación de Empleo presentado ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el 5 de marzo de 2012".*

*Atendiendo a las circunstancias concurrentes en el caso expresadas en el relato fáctico de la sentencia recurrida, ha de estimarse que se da cumplimiento a las exigencias del precepto ... Ciertamente, en el hecho probado quinto constan las circunstancias que permiten **integrar el contenido de la carta de despido** , en cuanto señala que: "Por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde 12.1.2012. La empresa informó a los trabajadores el 5.3.2012 de la presentación del ERE. Se les convocó a una reunión informativa para el 7.3.2012 y a una asamblea el 14.3.2012, el 15.3.2012 y el 16.3.2012. Se les informó sobre las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que estaría a su disposición a través de las centrales sindicales. Se les convocó a una votación para el día 16.3.2012 y se les informó del resultado. El 20.3.2012 se les informó por la dirección de la firma del acuerdo. El 23.3.2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción del contrato. Se informó el 28.3.2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos (doc. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 de la empresa).*



En consecuencia, ha de estimarse que el contenido de la carta es suficiente y cumple, como se ha dicho, las exigencias establecidas en el precepto denunciado ... >>.

c) **El requisito de la puesta a disposición de la indemnización: validez del pacto colectivo por el que se acuerda el fraccionamiento del pago de la indemnización de despido y no siendo preciso que en el posterior proceso individual la empresa pruebe falta de liquidez , flexibilizando en el caso concreto la exigencia legal .** Argumentándose, en esencia, 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 >>, que << Vista la redacción del precepto [art. 53.1.b ET puesta a disposición del trabajador], 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 simultanear la comunicación del cese con la puesta a disposición de la indemnización legal mínima **no constituye 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 >>, que << Sentada la validez del acuerdo colectivo sobre el fraccionamiento de los pagos indemnizatorios ... el pacto no se considera abusivo, entre otras razones porque **la cuantía de la indemnización se ha incrementado en porcentaje que compensa el aplazamiento** >>, que << **aunque la cuantía mínima de la indemnización que establece la ley no se puede rebajar por ser un mínimo legal, si cabe fraccionar su pago** , sobre todo cuando, como sin duda es el caso, el aplazamiento se encontraba justificado en el momento del acuerdo y ese propio pacto colectivo no consta siquiera cuestionado. Debe tenerse presente que el derecho a la negociación colectiva, reconocido por el artículo 37 de la Constitución y regulado por el artículo 51 ET a efectos de los 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>> y que << Por lo expuesto, debe **distinguirse entre despidos objetivos individuales** , en los que la exigencia analizada tiene un tratamiento distinto, mucho más riguroso (pueden verse al respecto, entre otras, las SSTS de 23-4-2001, R. 1915/00 , 2- 4-2010, R. 3449/09 , 5-12-2011, R. 1667/11 , y 9-7-2013, R. 2863/12) , y los **despidos colectivos** , para admitir en estos últimos la validez de los pactos sobre aplazamiento del pago de las indemnizaciones, salvo que sean abusivos >> (SSTS/IV 02-06-2014 - rcud 2534/2013 , 22-07-2015 -rcud 2161/2014 , 22-07-2015 -rcud 2358/2014 y 22-07-2015 -rcud 2161/2014);

d) La **problemática** de si la exigencia de la expresión de la " **causa** " en la comunicación escrita de despido comporta el que deba o no constar en la misma los **criterios de selección de los trabajadores afectados** y su aplicación al concreto trabajador despedido, **sin que compartamos dicha solución** como se puso de evidencia en el correspondiente voto particular emitido, junto con los Magistrados Sra. Leocadia y Sr. Estanislao , a la **STS/IV 15-03-2016** (rcud 2507/2014 , Pleno, voto particular). En la misma se analiza el supuesto de un despido concluido por acuerdo en la empresa "BANKIA, S.A." y que no fue impugnado colectivamente, procediendo la empresa a efectuar los despidos individuales. Se afirma en la citada sentencia que no es necesario que en la misiva se incorporen los criterios de selección ni la baremación que al trabajador corresponde en función de ellos, porque no lo exige la ley y porque la negociación previa del proceso de despido colectivo y el mandato de representación de los negociadores hacen presumir su conocimiento. Por otra parte, se interpreta que, en su caso han de acreditarse los criterios de selección y baremación individual en el proceso de impugnación individual del despido, sin que el trabajador sufra en su derecho de defensa, al poder solicitarlos previamente al proceso mediante diligencias preliminares, actos preparatorios y aportación de prueba por la demandada. Destaquemos la afirmación relativa a que << En síntesis, **nuestra posición en torno a la justificación del despido individual producido en el marco de un PDC es la que sigue:**

a).- La comunicación individual al trabajador afectado tiene por obligada indicación - **exclusivamente- la expresión de la concreta «causa motivadora» del despido [económica, técnica o productiva]**, en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado ... , proporcionando ... detalles que permitan al trabajador tener un conocimiento claro e inequívoco de los hechos generadores de su despido; y ello -además- en el marco de una posible contextualización de las previas negociaciones colectivas, que puedan proporcionar el acceso a elementos fácticos que complementen los términos de la comunicación escrita Y

b).- **Los criterios de selección y su concreta aplicación al trabajador individualmente considerado, solamente han de pasar al primer plano de documentación para el supuesto de que se cuestionen en oportuna demanda - por los afectados- los propios criterios de selección y/o su específica aplicación a los singulares trabajadores ; demanda que bien pudiera ser preparada o precedida de aquellas medidas -diligencias preliminares; actos preparatorios; solicitud de aportación de documental- que autoriza la Ley y que permiten al trabajador la adecuada defensa de sus derechos e interese legítimos [nos remitimos a los ya citados arts. 76 y 77 LRJS ; y art. 256 LECiv] >>.**



SÉPTIMA .- La cuestión objeto del presente recurso de casación unificadora y la respuesta jurisprudencial: determinación de sí es o no necesaria la entrega de copia de la comunicación extintiva individual a los representantes legales de los trabajadores : el precedente de la STS/IV 08-03-2016 (rcud 832/2015) .

Con un criterio cuestionable, a nuestro entender, – al poner límites legalmente no establecidos al derecho de información sindical y al control de posibles despidos vulneradores de derechos fundamentales (p.ej., elección de los trabajadores despedidos por su afiliación sindical o discriminatorios) –, por su generalización, la **STS/IV 08-03-2016** (rcud 832/2015) concluye que **en las extinciones contractuales derivadas de un despido colectivo no opera nunca la necesidad de entregar copia de la carta a la RLT** (<< 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 >>), con una interpretación, que consideramos meramente literal y ajena a su finalidad, de la remisión plena que los arts. 51.4 ET y 124.13 LRJS efectúan art. 53 ET y en concreto a su número 1. Se razona, en esencia, que:

<< el núcleo de la contradicción consiste en determinar si en el despido individual de un trabajador afectado por un despido colectivo finalizado con acuerdo son exigibles **todos los requisitos de forma del art. 53.1 ET** , en relación con el art. 51.4 ET , y en particular si es necesaria la **comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores** >>

<<Siempre por referencia a la fecha en que se produce el despido (marzo de 2013) hay que recordar el tenor de diversos preceptos que inciden sobre la cuestión suscitada.

El primero de ellos es el artículo 51.4 ET , enmarcado en la regulación del procedimiento de despido colectivo. Su tenor es el siguiente: "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 art. 53.1 de esta Ley . Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 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".

Como se observa, la formalidad a la hora de comunicar el despido objetivo se parifica con la contemplada en el artículo 53.1 ET , artículo que regula la "Forma y efectos de la extinción por causas objetivas". En ese primer número del artículo se prescribe que la adopción del acuerdo de extinción exige la observancia de varios "requisitos"; el tercero de ellos, incluido como apartado c), incorpora la siguiente exigencia:

"Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. 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".

La garantía en estudio se desdobra en los dos temas expuestos: el **preaviso** y la **entrega de una copia de la carta de despido** (ese es el verdadero alcance del precepto) **a los representantes de los trabajadores** . Y respecto de la segunda nótese que la entrega del escrito debe llevarse a cabo "en el supuesto contemplado en el artículo 52.c)". Por tanto, resulta imprescindible recordar el tenor de ese tercer precepto encadenado: "El contrato podrá extinguirse cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.- Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado">>.

<<Criterio de la Sala.-

A) El Ministerio Fiscal subraya cómo un despido objetivo de carácter individual surge cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Si el número es superior ha de seguirse el procedimiento de despido colectivo y no será de aplicación lo que establece el 53.1.c).

B) Aunque el 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 pudiera 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 .**

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 se ha pactado incorpore una Comisión de seguimiento ... y probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1º) requiere que se le informe de las extinciones producidas. Pero **aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva sino de aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización .**



Y 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 >>.**

Respecto a dicha sentencia no pudimos formular voto particular al no haberse resuelto en Pleno y al no formar parte de la concreta sección de la Sala en que se deliberó.

OCTAVA.- La solución dada en la sentencia objeto del presente voto particular .

En el supuesto analizado en la sentencia mayoritaria ahora cuestionada, concurren, en esencia, las siguientes circunstancias: **a)** Existe un despido colectivo con procedimiento iniciado el 07-06-2012 y que finaliza con acuerdo en fecha 06-07-2012, afectando a un total de 55 trabajadores; **b)** En el acuerdo alcanzado figuran determinados criterios de selección de los trabajadores afectados pero no se concretan, con mayor o menor detalle, tales posibles afectados; **c)** No consta se hubiere efectuado una previa impugnación colectiva del referido despido colectivo; **d)** Se notifica individualmente a los trabajadores afectados el despido por causas económicas derivado del citado despido colectivo; y **e)** No fueron comunicadas las respectivas carta de despido a los representantes legales de los trabajadores.

En la sentencia objeto del presente voto particular se llega a idéntica conclusión que la sustentada en la precedente STS/IV 08- 03-2016 (rcud 832/2015) en el sentido de que << **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 >>**, pero, es dable destacar, que:

a) Tras reiterar la referida doctrina, se suministran en la tesis mayoritaria nuevos argumentos en favor de dicha interpretación estrictamente literal del art. 53.1.c) ET , señalando, en esencia, que <<... **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 -] >>**, que << **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 ») >>.**

b) Por otra parte, la sentencia mayoritaria intenta salvar las posibles **críticas** jurídicas suscitadas en la deliberación respecto a la afirmación que en ambas citadas sentencias expresamente se contiene respecto a que inexistencia de información a los representantes legales de los trabajadores fundada en que << **aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva sino de aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización >>**, recordando que tales representantes legales por sus propios medios y sin necesidad de tal comunicación junto con el despido individual producido pueden averiguar los motivos de la decisión empresarial. Se razona a tal fin que <<... **hemos de destacar que pese a no ser legalmente obligada la entrega de copia de la carta de cada despido que se lleve a cabo, en todo caso nos parece conveniente ... que la RLT tenga detallado conocimiento de todos los despidos individuales producidos en ejecución del DC**, para de esa forma facilitar la más adecuada protección de los intereses que tal representación tutela y poder salir al quite de posibles abusos -particularmente de derechos fundamentales- que pudieran producirse al materializar la decisión adoptada en el referido DC>> >, ahora bien para lograr ese " conveniente " y " detallado conocimiento " por parte de la RLT de todos los despidos individuales en aras a la protección de los intereses de los trabajadores y evitar abusos empresariales, la sentencia mayoritaria, tras privarles del derecho de información ex art. 53.1.c) ET , recuerda las facultades generales y derechos de los RLT ex arts. 64 ET y 10.3 LOLS a ser informados por



el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, razonando que << Pero no es menos destacable que la inexistente obligación -en el DC- de comunicar a la RLT cada carta de despido individual -en tanto que no la ley no la impone-, en absoluto genera indefensión para el colectivo de los trabajadores y tampoco ha de facilitar la posible comisión de aquellos censurables abusos, pues no ofrece duda alguna que **aquel conocimiento puntual puede -y debe- ser exigido por la RLT al amparo de los derechos de información que a la misma le reconoce el art. 64 ET** ; o lo que es igual, que la cuestionada comunicación de los concretos despidos no es requisito formal de la concreta extinción contractual ex arts. 51.4 y 53.1 ET [trasladando copia de cada carta de despido a la RLT], sino que la misma puede -y debe- ser obtenida en tanto que consecuencia obligada de los derechos de información que corresponden al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales ex arts. 64 ET y 10.3 LOLS >>.

NOVENA.- Crítica a la solución dada en la sentencia objeto del presente voto particular .

1.-Rechazamos jurídicamente la interpretación meramente literal del art. 53.1.c) ET para llegar a la conclusión que la comunicación de la comunicación escrita de despido a los RLT únicamente deba efectuarse " *En el supuesto contemplado en el artículo 52.c) ...* ", pues tal interpretación deja sin contenido la remisión expresa y plena, sin matizaciones ni especialidades, que de forma directa el art. 51.4 ET ("*... 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*") y de forma indirecta por remisión realiza el art. 124.13 LRJS al art. 53.1 ET , entre cuyos requisitos se encuentra la obligación de comunicación a los RLT contemplada en su apartado 1.c).

2.- Los referidos preceptos, tanto el estatutario como el procesal, se remiten claramente a los requisitos del art. 53.1 ET y todos ellos a su vez están contemplando todas y cada una de las causas de extinción del contrato por causas objetivas reguladas en el art. 52 ET y todas ellas de carácter individual, pero el legislador ha querido expresamente remitirse y sin matizaciones a ellas cuando se trate de un despido individual derivado de un despido colectivo. Todos los requisitos ex art. 53.1 ET son comunes al despido individual ex art. 52 ET salvo la de exigencia de la referida comunicación a los RLT solo establecida para el supuesto ex art. 52.c) ET . **En aplicación de dicha tesis meramente literal también podrá argumentarse que no eran exigibles los restantes requisitos ex art. 53.1 ET , pues todos ellos están referidos a la extinción del contrato por causas objetivas del art. 52 y no al despido individual derivado de un despido colectivo ex art. 51 ET .**

3.- La referida interpretación efectuada en la sentencia mayoritaria entendemos que **reduce el derecho de información de los RLT sin norma legal expresa que lo posibilite** , lo que rechazamos jurídicamente. Como tal derecho de información a los RLT y como << *pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo*>> se ha calificado desde antiguo por nuestra jurisprudencia, destacando, con relación a una de sus finalidades en aquél periodo de exigencia de autorización administrativa para el despido colectivo, que << *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*>> (STS/IV 18- abril-2007 -rcud 4781/2005 , con doctrina seguida, entre otros, en SSTS/IV 7-marzo-2011 -rcud 2965/2010 , 8-noviembre-2011 - rcud 364/2011 , 11-junio-2014 -rcud 649/2013 , 10-febrero-2016 -rcud 2502/2014).

4. - Rechazamos, también, jurídicamente la afirmación efectuada en la sentencia mayoritaria consistente en que << **aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva sino de aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización** >>. La exigencia de la cuestionada comunicación a los RLT de los despidos objetivos por las causas previstas en el art. 51.1 ET , al que expresamente se remite el art. 52.c) ET , tiene una **dimensión colectiva** que trasciende del control de la decisión empresarial individual, creando un **supuesto específico de derecho de información de los RLT** (las citadas SSTS/IV 18- abril-2007 , 7-marzo-2011 , 8-noviembre-2011 , 11-junio-2014 y 10-febrero-2016); derecho de información que, en su caso, se ha venido interpretando, por ahora, por nuestra jurisprudencia que forma parte del **contenido esencial del derecho de libertad sindical**. Recordemos que se ha afirmado que << *no es cierto que aquí se esté ventilando una cuestión de mera legalidad ordinaria. Por el contrario, el derecho que tienen los Sindicatos con suficiente representatividad en la empresa, como es el caso de CGT, a recibir determinadas informaciones (a través de los Delegados Sindicales que representan a la Sección Sindical de Empresa) les viene reconocido por el artículo 10.3,1º de la LOLS : "tener derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa"; o a la más específica que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, deba la empresa proporcionar a los Delegados de Prevención, puesto que, en definitiva, estos no son otra cosa que los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo" (art. 35.1 LPRL)*. Pues bien, la LOLS es, de acuerdo con el artículo 81 CE , la que contiene el desarrollo del derecho fundamental de libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 CE y, por lo tanto, todos los derechos sindicales (y muy singularmente el derecho de acción sindical en la empresa: art. 8), competencias, facultades y garantías que



en ella se contienen forman parte de ese derecho genérico (o macroderecho) de libertad sindical y gozan de un procedimiento especial de tutela como prescribe el artículo 13 de la LOLS >> (entre otras, SSTS/IV 8-julio-2014 -rc 282/2013 , 15-julio- 2015 -rc 115/2014 , 23-septiembre-2015 -rc 253/2014 y 21-diciembre- 2015 -rc 56/2015).

5.- En numerosas sentencias de esta Sala dictadas en Pleno y en procesos de impugnación colectiva de despidos colectivos, hemos declarado que dicho proceso colectivo ex arts. 124.1 a 12 LRJS no era el idóneo para controlar si en aplicación del despido colectivo efectuado por el empresario, tras acuerdo o no previo con la representación de los trabajadores, al efectuarse los derivados despidos individuales se vulneraba no solamente, en su caso, lo pactado o lo establecido en normas legales ordinarias (sobre aplicación criterios de selección trabajadores afectados, entre otras, SSTS/IV 18-febrero-2014 -rc 74/2013, ITAP ; 25-junio-2014 -rc 198/2013 " Ayuntamiento Jerez de la Frontera " ; 20-octubre-2015 -rc 181/2014 , Grupo Gea; o sobre cumplimiento requisitos ex art. 53.1.a ET en STS/IV 23-septiembre-2014 -rc 231/2013 " Agencia Pedro Laín Entralgo "), sino especialmente derechos fundamentales o libertades públicas (entre otros, discriminación, derecho de huelga o de libertad sindical; entre otras, SSTS/IV 18-julio-2014 -rc 11/2013 " Celsa Atlantic, S.L. " derechos de huelga y de libertad sindical; 24- febrero-2015 -rc 165/2014 "Ayuntamiento Aljaraque" derecho de libertad sindical ; 20-mayo-2015 -rc 290/2014 "Autopista del Sol" discriminación trabajadores en IT); por lo que, entendemos, que

a)El medio más adecuado para el control por parte de los RLT de si pueden existir indicios de tales vulneraciones es la comunicación puntual de la comunicación escrita de despido en el momento de efectuarse, y no tras intentar ejercitarse por los RLT sus derechos genéricos de información, con el riesgo, además, de tal demora en orden, entre otros extremos, a la posible caducidad de la acción de despido y

b) Igualmente entendemos que con la doctrina que se establece en la sentencia mayoritaria se debilita al máximo el control por parte de la RLT del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea como, entre otras, la relativa a la igualdad de trato (ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial) en la que se incluye el despido, así como, en su caso, las contempladas en la Directiva 2000/43/CE (sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico de las personas, tanto en el ámbito del empleo y la ocupación, como en la protección social, los beneficios sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda), o en la Directiva 2000/78/CE (que prohíbe la discriminación por motivos de religión o creencias, edad, discapacidad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación), o en la Directiva 2004/113 (sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios) o en la Directiva 2006/54 (relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) en cuyo art. 17.2 se preceptúa que " Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva ".

6.- Lo anterior no comporta el que defendamos una interpretación meramente formalista del cuestionado requisito de comunicación a los RLT, pues **pueden existir supuestos concretos** en empresas de reducida plantilla o de número de trabajadores afectados o incluso en otros de mayor dimensión o en los que se haya llegado a acuerdos en los que se detallen los posibles trabajadores afectados, **en los que pudiera flexibilizarse la exigencia del referido requisito** si pudiera interpretarse que su finalidad se ha alcanzado plenamente por otros medios; **lo que rechazamos es que se " derogue " jurisprudencialmente con carácter general el referido requisito** .

Entendiendo, en suma, que en el presente caso no concurrían circunstancias que permitieran la flexibilización del requisito que analizamos, su omisión hubiera debido comportar la declaración de improcedencia de los despidos efectuados.

Madrid, 30 de marzo de 2016