Sobre el contenido de la carta individual derivada del despido colectivo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

En la aplicación de los procesos individuales derivados del despido colectivo de Bankia, S. A., se han dictado sentencias contradictorias que requerían una solución unificada. En un proceso de despido colectivo que puede afectar a un total de 4500 trabajadores se han redactado cartas con el mismo contenido que han sido consideradas insuficientes por unos tribunales —que han declarado el despido improcedente—, mientras que otros han entendido que se ajustan a Derecho. Ahora, en un pronunciamiento dictado en unificación de doctrina, el Tribunal Supremo atenúa el rigor antes exigido por considerar que existe una negociación previa que permite a los trabajadores conocer los términos tanto de la causa que motiva el despido como de los criterios de selección de los afectados.

1. En efecto, la contradicción entre estas decisiones ha sido resuelta, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo del 2016 (Ar. 994). Como ya advirtió el Tribunal Supremo, para dar cumplimiento a la exigencia legal de expresar la «causa» no basta con la mera mención del tipo genérico de causa o de la causa remota, sino que habían de consignarse las causas «motivadoras» concretas (SSTS de 2 de junio del 2014, Ar. 4218, y de 12 de mayo del 2015, Ar. 2429).

Y, comoquiera que, tras la reforma del 2012, el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores dispone para los despidos colectivos que, tras haberse alcanzado el acuerdo o una vez 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», esto es, con una «comunicación escrita expresando la causa» como ocurre en

los despidos objetivos, no cabe sino atender a lo dispuesto en relación con éstos. Por eso, la referencia a la «causa» en la carta del despido objetivo será equivalente a los «hechos que lo motivan» en la carta de despido disciplinario y deberá consistir en «los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas [...] 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 artículo 51.1.II y III ET al que también se remite el artículo 52c ET [...]; [...] la comunicación escrita [...] deberá proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco [...] de las causas que se invocan como constitutivas 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

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

para su defensa» (STS de 12 de mayo del 2015, Ar. 2429, FJ 3).

2. Ahora el Tribunal Supremo relativiza esta remisión considerando que implica que, en principio, debe afirmarse que «la carta notificando el despido individual en los despidos colectivos ha de revestir, en general, las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, precisamente porque la remisión se hace sin precisión singular alguna» (STS de 15 de marzo del 2016, Ar. 994, FJ 3).

En particular se subraya que la «existencia de negociaciones previas, su preceptivo contenido y la calidad de los sujetos intervinientes, determinan —en línea argumental similar a la seguida por la Sala antes de la reforma laboral, pero sin llegar a la misma consecuencia— que entre las decisiones extintivas del despido objetivo y del colectivo medie una decisiva diferencia —el proceso negociador— que por fuerza ha de tener reflejo en las exigencias de su comunicación formal» (STS de 15 de marzo del 2016, Ar. 994, FJ 3).

Destaca el tribunal las diferencias entre el despido objetivo y el colectivo en este punto. El primero se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo sobre la concurrencia de las causas en que se basa, de manera que la revisión de su procedencia únicamente puede hacerse —se hace— en el proceso judicial que inste el trabajador impugnando la decisión extintiva. Y esta unilateralidad en la gestación decisoria justifica que «para hacer posible la adecuada y correcta defensa jurídica de la pretensión impugnatoria del trabajador en ese proceso judicial, la ley imponga como obligación esencial para la validez del despido objetivo que el empresario le comunique por escrito ese despido con expresión de sus causas» (STS de 12 de mayo del 2015, Ar. 2429, FJ 3). De ahí que la enunciación de la causa deba venir acompañada de datos objetivos que excluyan toda posibilidad de indefensión para el trabajador que impugna la extinción de su contrato.

Bien al contrario, desde el momento en que el despido colectivo requiere una negociación previa con los representantes de los trabajadores, la necesidad de comunicación formal

de la causa al trabajador afectado queda atemperada precisamente por la existencia de la propia negociación, hasta el punto de que se debe conectar lo acaecido en el periodo colectivo con la comunicación individual rebajando las exigencias interpretativas que valen para los casos de extinciones objetivas individuales o plurales. De esta manera, «el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza» (STS de 23 septiembre del 2014, Ar. 6420, FJ 7) y ha de admitirse la suficiencia de la comunicación extintiva efectuada a los trabajadores cuando ésta refiere el acuerdo alcanzado con sus representantes legales en un despido colectivo del que aquéllos informan al colectivo social (STS de 2 de junio del 2014, Ar. 4218).

En consecuencia, entiende el Tribunal Supremo que la mejora introducida por la reforma del 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido colectivo la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo, no puede distorsionarse hasta el punto de llegar al injustificado extremo interpretativo de entender que el despido colectivo pase a tener aún mayor formalidad que el despido objetivo y que se limite a la exclusiva referencia a la «causa». Es más, de existir alguna diferencia «más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del despido colectivo, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. Y en este sentido habrán de entenderse algunas de las consideraciones que la Sala pudiera haber efectuado con anterioridad, y que iban referidas a supuestos en los que la parquedad de la carta de despido no se ajustaba tampoco a las formalidades que en esta resolución hemos proclamado de debido cumplimiento, en aras a [sic] las prescripciones legales y al derecho de defensa del trabajador» (STS de 15 de marzo del 2016, Ar. 994, FJ 3).

Tal razón conduce, asimismo, a considerar que en la comunicación individual del despido colectivo no es necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones; en un plano de estricta legalidad, porque tal requisito está ausente en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores y porque el artículo 122.1 de la Ley

Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS) dispone que se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario « acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita », único dato que ha de constar en la comunicación extintiva.

3. Esta solución se impone, según el Tribunal Supremo, atendiendo a las consideraciones de naturaleza teleológica expuestas en su fundamento jurídico cuarto.

En primer lugar, porque reproduciría un formalismo innecesario exigir que se comunicaran de manera individual a los trabajadores los datos que es razonable suponer que éstos hubieran conocido materialmente en el curso de las negociaciones.

En segundo término, porque el general conocimiento de tales datos por los sujetos representados bien pudiera entenderse como consecuencia directa del significado que tiene por sí misma la figura del mandato legal representativo del artículo 1259 del Código Civil pues, sin perjuicio de la singularidad que ofrece el mandato propio de la representación legal de los trabajadores (que gestiona intereses, más que voluntades), de todas formas no parece dudoso que su válida actuación *alieno nomine* y la eficacia jurídica de sus actos respecto del *dominus negotii* —personal representado— se extienda al íntegro objeto material que fije la norma de la que trae causa, salvo que la propia disposición legal o la intervención de los trabajadores afectados imponga otra solución.

En tercer lugar, porque tampoco resultaría razonable pretender que en cada comunicación individual del cese se hicieran constar —de manera expresa y pormenorizada— los prolijos criterios que normalmente se utilizan en los despidos colectivos, dándole así a la indicada carta de despido una extensión tan desmesurada como innecesaria. Y, así, de proceder de esta forma al relatar los criterios de selección, tal actuación supondría no sólo destacar la valoración individual del concreto trabajador notificado, sino también la de sus restantes compañeros con los que precisamente habría de llevarse a cabo el juicio de comparación, lo que en la mayor parte de los supuestos daría lugar a que la carta de despido

tuviese —cuando menos tratándose de un despido colectivo— una dimensión ajena a toda consideración razonable.

Y, en cuarto y último término, porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante queda en todo caso garantizado con la posibilidad que éste tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda, acudiendo —a tales efectos— a los actos preparatorios y diligencias preliminares que regula la normativa procesal (arts. 76 y 77 LJS y 256 LEC, respectivamente), así como a la solicitud de oportuna aportación documental por parte de la empresa. Así pues, 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 parte de los afectados— los propios criterios de selección o su específica aplicación a los trabajadores singulares. Dicha demanda bien pudiera ir precedida de aquellas medidas —diligencias preliminares, actos preparatorios, solicitud de aportación documental— que autoriza la ley y que permiten al trabajador la adecuada defensa de sus derechos e intereses legítimos (arts. 76 y 77 LJS y 256 LEC, respectivamente).

En consecuencia con lo expuesto y atendiendo a las circunstancias del hecho controvertido, procede concluir que «si bien la carta de comunicación del cese pudo haber sido más detallada en la exposición de los criterios selectivos y en la concreta aplicación de los mismos a cada uno de los trabajadores afectados, en todo caso cumplió las exigencias legales y no es susceptible de reproche formal alguno trascendente» (STS de 15 de marzo del 2016, Ar. 994, FJ 5).

4. Conclusión

Con el voto particular de distintos magistrados de la Sala, este pronunciamiento suaviza las exigencias de validez de la carta individual de despido derivada del despido colectivo. Frente a decisiones más rígidas mantenidas por la Audiencia Nacional con anterioridad y algunas sentencias nada flexibles de esta misma Sala,

ahora el tribunal opta por manifestar justificada la referencia a la causa y a los criterios de selección sin la exigencia de una prueba individual sobre cada trabajador afectado. Estos últimos deberán ser informados por sus representantes en la negociación previa a la adopción de la decisión empresarial y, en todo caso, podrán recabar toda la documentación correspondiente solicitándola a la empresa en vía judicial o preprocesal.

No le falta razón al tribunal al observar que un detalle minucioso de la causa, de los efectos y de los criterios de selección pervertiría la esencia de una notificación individual extintiva a través del documento escrito denominado «carta de despido». Pero también lo es que la

conformación del despido en el ordenamiento laboral español es causal, lo que obliga a intervenir a los jueces de lo social fiscalizándola. De lo contrario, se limitarán únicamente a comprobar meros cumplimientos formales sin atender a las razones materiales que conducen a la decisión unilateral de la empresa de despedir. Con todo, de lo que se trata es que tanto el trabajador como el empleador tengan elementos de conocimiento decisivos para su ulterior defensa. Si ésta queda garantizada, la precisión más o menos detallada de la carta resultará indiferente pues, ante la reproducción en aluvión de datos económicos y técnicos justificativos de la decisión colectiva, el trabajador podría dispersar su atención y ello perjudicaría su defensa.