

## SOBRE EL CONTENIDO DE LA CARTA DE EXTINCIÓN INDIVIDUAL COMUNICADA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL DESPIDO COLECTIVO

(Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2016, rec. núm. 2507/2014**)

**C. Esther Morales Vázquez**

*Magistrada del TSJ de Madrid (Sala de lo Social)*

### 1. VOLUNTAD LEGISLATIVA EN LA MATERIA (MARCO LEGAL)

El marco normativo en el que se suscita la controversia objeto de análisis en el presente diálogo con la jurisprudencia se contiene en el [artículo 51.4 del ET](#), relativo al despido colectivo, en el que se establece que 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](#) del citado texto legal<sup>1</sup>.

Por su parte el [artículo 53.1 a\) del ET](#) establece que la adopción del acuerdo de extinción del contrato por causas objetivas requiere «comunicación escrita al trabajador expresando la causa».

Y, finalmente, el [artículo 55.1 del ET](#) establece que «el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos».

No podemos olvidar que la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, al igual que el despido, en nuestro ordenamiento es causal, de ahí la exigencia de una comunicación escrita en la que se exprese la causa que motiva la extinción del contrato de trabajo.

La exigencia de la expresión de la causa en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas ha sido valorada en el mismo sentido para los despidos disciplinarios que para los objetivos<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> *Cfr.* artículo 14 del [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

<sup>2</sup> *Cfr.* SSTS de [30 de septiembre 2010 \(rec. núm. 2268/2009\)](#) y [30 de marzo de 2010 \(rec. núm. 1068/2009\)](#).

La comunicación escrita debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos en los que se fundamenta la extinción por causas objetivas de su contrato de trabajo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquellas, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa, y esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación solo contiene imputaciones 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<sup>3</sup>.

## 2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La cuestión debatida en el presente recurso de casación unificadora se contrae a determinar si se ajusta a derecho –suficiencia– el contenido de la carta de extinción individual comunicada a los trabajadores afectados por el despido colectivo de la mercantil Bankia, SA, en la que no se explicitaban los criterios de selección del trabajador empleados por su empresa.

## 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL

Comienza la Sala de lo Social del Tribunal Supremo señalando que todo proceso de despido colectivo requiere una previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, de modo que la comunicación individual al trabajador afectado explicitando la causa necesariamente debe quedar atemperada por la existencia de la propia negociación colectiva, hasta el punto de que se deba «conectar lo acaecido en el periodo colectivo con la comunicación individualizada (rebajando las exigencias interpretativas que valen para los casos de extinciones objetivas individuales o plurales)»<sup>4</sup>, de manera que «el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza»<sup>5</sup>, y de modo que habrá de admitirse la suficiencia de la comunicación extintiva efectuada a los trabajadores de forma individual, cuando la misma refiere el acuerdo alcanzado con sus representantes legales en el marco de un despido colectivo, del que aquellos informan al colectivo social<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Cfr. SSTs de 17 de diciembre de 1985, 11 de marzo 1986, 20 de octubre de 1987, 11 de abril de 1990, 22 de octubre de 1990 y 13 de diciembre de 1990, entre otras.

<sup>4</sup> Cfr. SSTs de 8 de marzo de 2016 (rec. núm. 3788/2014) y 23 de septiembre de 2014 (rec. núm. 231/2013).

<sup>5</sup> Cfr. SSTs de 8 de marzo de 2016 (rec. núm. 3788/2014); 10 de febrero de 2016 (rec. núm. 3295/2014); 12 de mayo de 2015 (rec. núm. 1731/2014) y 23 de septiembre de 2014 (rec. núm. 231/2013).

<sup>6</sup> Cfr. SSTs de 8 de marzo de 2016 (rec. núm. 3788/2014) y 2 de junio de 2014 (rec. núm. 2534/2013).

Sentado lo anterior, parece razonable entender que en la comunicación individual al trabajador del despido colectivo no es necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones del mismo, por las siguientes razones:

- 1.<sup>a</sup> En el plano de la estricta legalidad, el citado requisito está ausente en el [artículo 53.1 del ET](#), y en la remisión legal que al mismo hace el [artículo 54.1](#) del mismo texto legal, de manera que su exigencia desbordaría el mandato legal.

Y, asimismo, en igual línea normativa, el artículo 122.1 de la [LRJS](#) establece que «se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita», y tal referencia textual «invita a sostener que para el legislador la "causa legal" es el único dato que ha de constar en la comunicación extintiva».

- 2.<sup>a</sup> En el plano de las consideraciones finalísticas, el citado requisito resultaría un formalismo innecesario –y en todo caso enervante– al exigir que se comunique de manera individual a los trabajadores aquellos datos que no solo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación –legal o sindical– de los trabajadores, que obligadamente han de informarles de las gestiones y sus resultados conforme a lo dispuesto en el [artículo 64.7 e\) del ET](#).

Además, y en todo caso, 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 (art. 1.259 [CC](#)), pues sin perjuicio de la singularidad que ofrece el mandato propio de la representación legal de los trabajadores, que gestiona intereses, más que voluntades, no parece dudoso que su válida actuación *alieno nomine* y la eficacia jurídica de sus actos respecto del *dominus negotii* –personal representado– se extiende al íntegro objeto material que fije la norma de la que trae causa (aquí, [art. 51 ET](#)), salvo que la propia disposición legal imponga otra cosa o la intervención personal de los trabajadores afectados.

- 3.<sup>a</sup> Y, finalmente, en el plano eminentemente práctico tampoco resultaría en absoluto razonable pretender que en cada comunicación individual del cese se hagan constar –de manera expresa y pormenorizada– los prolijos criterios de selección que normalmente han de utilizarse en los procesos de despido colectivo que afecten a grandes empresas y a un gran número de afectados, dándole así a la indicada carta de extinción una extensión tan desmesurada como innecesaria.

Y del mismo modo, se hace innecesaria e inexigible la constancia en la comunicación extintiva empresarial individualizada de la concreta aplicación de los criterios de selección utilizados en el proceso de despido colectivo al personal afectado, por las razones siguientes:

- 1.<sup>a</sup> En el plano de la estricta legalidad, el precepto nada indica al respecto y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la expresión de la «causa».
- 2.<sup>a</sup> Además, el adecuado cumplimiento de la exigencia –de proceder– supondría no solo relatar la valoración individual del concreto trabajador afectado, sino también la de sus restantes compañeros con los que precisamente habría de realizarse el juicio de comparación, lo que en la mayor parte de los supuestos daría lugar a que la comunicación extintiva tuviese una dimensión ajena a toda consideración razonable.
- 3.<sup>a</sup> Y en último término, porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda (si duda de la legalidad de los criterios o de su correcta aplicación), acudiendo a tales efectos a los actos preparatorios y diligencias preliminares que establece la normativa procesal<sup>7</sup>, así como a la solicitud de oportuna aportación documental por parte de la empresa, para de esta forma acceder a todos los datos que le permitan comparar su concreta situación con la de sus compañeros no despedidos y –en su caso– poder combatir la concreta aplicación de los criterios de selección llevada a cabo por la demandada.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

La Sentencia del Tribunal Supremo que en el presente diálogo con la jurisprudencia se comenta cuenta con un interesante voto particular, del que se discrepa, hemos de decir, que seguramente influenciados por haber formado parte de la posición mayoritaria adoptada en la Sala General del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que se deliberó la [Sentencia núm. 564/2014, de 25 de junio de 2014 \(rec. núm. 244/2014\)](#), y en la que se unificó en la sala el criterio contradictorio que se había venido adoptando en las distintas secciones funcionales de la sala, en relación con el despido colectivo de la mercantil Bankia, SA.

Es cierto que la sentencia puede ser objeto de múltiples matices e interpretaciones doctrinales, y de ahí los votos particulares que se contienen en la citada sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pero lo cierto es que en el concreto supuesto que se sometía a nuestra consideración, el despido colectivo había concluido con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores de modo que se debe presumir la existencia de las causas objetivas que se sitúan en la base del proceso de despido colectivo, que no han sido cuestionadas

---

<sup>7</sup> Cfr. artículos 76 y 77 de la [LRJS](#), y 256 de la [LEC](#).

por la citada representación legal, y en fin, deviene innecesario reiterar en la comunicación extintiva individual unas causas objetivas que no se han cuestionado en el proceso colectivo.

Y en segundo lugar, y en relación con los criterios de selección, se ha de indicar que ciertamente las comunicaciones extintivas remitidas a cada uno de los trabajadores afectados podrían y deberían haber sido más explícitas e ilustrativas con los criterios concretos que se aplicaron a los trabajadores para su inclusión en la relación de trabajadores afectados por el despido colectivo, pero ello no es obstáculo para que la mercantil Bankia, SA haya seguido los criterios objetivos previstos en el anexo III del Acta de Acuerdo de la comisión negociadora del periodo de consultas del despido colectivo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica y otras modificaciones a aplicar en Bankia, SA de fecha 8 de febrero de 2012, criterios que eran perfectamente conocidos por los representantes legales de los trabajadores y que es razonable suponer que el personal de la mercantil Bankia, SA, también conocía, pues en el epígrafe E del mismo se hacía expresa referencia al «proceso de valoración del perfil competencial en la entidad», proceso de valoración en el que los trabajadores obtuvieron la puntuación que se refleja en el relato de probados de las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social, de modo que le corresponderá a los trabajadores afectados, de forma individualizada, la carga de probar que no concurren en su caso los criterios de selección expresamente pactados, o que en su aplicación los mismos no se correspondían con lo acordado, como hechos que enerven la eficacia jurídica de los hechos efectivamente acreditados por la empleadora que se contienen en la notificación extintiva y que justifican la extinción del contrato de trabajo<sup>8</sup>, lo que no se hizo, sin que hubiera sido objeto de discusión siquiera la nota o valoración alcanzada por los trabajadores en el «proceso de valoración del perfil competencial en la entidad», que en definitiva es el que se sitúa en la base de la extinción objetiva de las relaciones laborales de los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo.

Pretender que esta específica interpretación efectuada por los tribunales para un caso muy concreto en el que concurrían unas circunstancias tan excepcionales y determinadas tenga una vocación de generalidad es, a nuestro criterio, un error, pues lo cierto es que en este tipo de controversias, en las que la decisión judicial se sustenta sobre una valoración individualizada de determinadas y concretas circunstancias fácticas, es difícil encontrar términos homogéneos de comparación<sup>9</sup>, que permitan consolidar una doctrina como la expuesta, aunque no debemos obviar los criterios orientadores que la misma nos otorga *ad futurum*.

<sup>8</sup> Cfr. artículos 105.1 de la LRJS, y 217, ordinales 2 y 3 de la LEC.

<sup>9</sup> Cfr. SSTs de 30 de enero de 1992 (rec. núm. 1232/1990), 18 de mayo de 1992 (rec. núm. 1492/1991), 12 de mayo de 2003 (rec. núm. 2499/2002) y 19 de abril de 2004 (rec. núm. 4053/2002).