

El Tribunal Supremo lo permite si el ajuste ha sido pactado

## La carta de despido en un ERE puede no incluir las causas

29-03-2016

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que se establece que en la comunicación individual de un despido colectivo acordado con los representantes de los trabajadores no es necesario incluir los criterios de selección pactados durante las negociaciones ni la justificación individualizada del cese.

El fallo, con el que se unifica doctrina, parte del despido colectivo que llevó a cabo Bankia hace casi tres años tras llegar a un acuerdo con los sindicatos sobre cómo ejecutar el ajuste (bajas incentivadas, amortización de puestos y establecimiento de determinados criterios de baremación para determinar qué trabajadores se verían afectados por el despido).

Una vez notificado el despido a los afectados, se presentaron numerosos pleitos individuales que básicamente planteaban si la carta de despido recibida era ajustada a derecho.

En uno de estas demandas, formulado por seis trabajadores de Bankia, el Juzgado Social que examinó la causa les dio la razón, consideró improcedente el despido y fijó la cuantía de las indemnizaciones.

En abril de 2014, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirmó la improcedencia del despido, pero modificó el importe de las indemnizaciones. La entidad presentó entonces un recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, quien la ha dado la razón y ha procedido a anular la sentencia recurrida.

El Alto Tribunal entra a valorar en esta sentencia si las cartas de despido que recibieron estos trabajadores contenían la información suficiente para ser consideradas ajustadas a derecho.

Tras recordar que antes de la reforma laboral de 2012 la comunicación del cese en los despidos colectivos ni siquiera comportaba las exigencias formales establecidas en los despidos objetivos, el Supremo subraya que, después de esta norma, los empresarios pueden notificar los despidos individualmente conforme a lo establecido en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

A tenor de ello, la comunicación del despido individual derivado de un despido colectivo habría de realizarse con las mismas formalidades con las que se notifica el despido objetivo. Ahora bien, el Supremo entiende que el hecho de que el despido colectivo haya sido pactado y que exista documentación sobre las negociaciones realizadas entre la empresa y los sindicatos “debe tener alguna relevancia”.

De este modo, el Alto Tribunal considera “razonable” que en las comunicaciones individuales del despido colectivo no sea necesario reproducir los criterios de selección fijados o acordados en las negociaciones ni la justificación del cese.

En el caso concreto de las cartas de despido entregadas por Bankia, el Supremo entiende que la información que se aporta en la misma es suficiente y ajustada a derecho y que, aunque en la notificación individual no se especificaban los puntos que había obtenido el trabajador en función de los criterios de baremación negociados, éstos eran “de conocimiento general”.