

# USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA  
DE MADRID

28 noviembre  
2014 N° 23

## Despido individual en ERE convenido...



**DESPIDO INDIVIDUAL EN ERE CONVENIDO. SUFICIENCIA DE LA COMUNICACIÓN EXTINTIVA QUE REMITE AL ACUERDO. PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN: SE CUMPLE CUANDO SE DEMORA EL ABONO A DE FECHA EFECTIVIDAD DEL DESPIDO Y SE PAGA EN ESTE MOMENTO SEGUN SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA CUARTA DE LO SOCIAL, SENTENCIA DE 2 DE JUNIO DE 2014. REC. 2534/2013. PONENTE: VIROLES PIÑOL, ROSA MARIA.**

Estimados compañeros y afiliados, en este vamos a hablar del - Despido Individual en ERE convenido -, analizando la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 2 de junio de 2014, recurso nº 2534/2013. Ponente: Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Rosa María Viroles Piñol. En dicha Sentencia se hace referencia a la validez del aplazamiento de la puesta a disposición de la indemnización simultáneamente a la comunicación de cese. Esta circunstancia fue acordada con los representantes de los trabajadores y no iba más allá de la extinción efectiva de la relación laboral, fecha hasta la cual los trabajadores recibieron remuneración, al concedérseles una licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios. Además, la cuantía de la indemnización fue incrementada sustancialmente. Por otra parte, el contenido de la carta

de despido fue suficiente, dadas las circunstancias, al haber sido informados los trabajadores de las reuniones con la dirección y de las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que previamente votaron, desestimando el Tribunal Supremo el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por algunos de los trabajadores.

Los motivos del Recurso son los siguientes: Un inicial motivo en el que insisten en el contenido insuficiente de la comunicación de la extinción de la relación laboral denunciando la infracción de los [arts. 51 y 53.1 ET](#) (Estatuto de los Trabajadores), y art. 124 LRJS, proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala homónima de Asturias de 22 de marzo de 2013 (rec. 266/13).

**USO-MADRID**

**C/ VALLEHERMOSO, 78**

**3ª -6ª PLANTA**

**28015 MADRID**

**TLFNO.: 91 598 63 30**

**FAX: 91 534 62 41**

**¡Visita la  
nueva WEB!**

[www.uso-madrid.es](http://www.uso-madrid.es)



Le sigue un segundo motivo de contradicción, respecto al que denuncian los recurrentes la falta de puesta a disposición de la indemnización legal simultánea al tiempo de recibir la comunicación extintiva, lo que supone una vulneración de los arts. [3.3](#), [51](#) y [53.1.b\) ET](#), proponiendo como sentencia de contraste a los efectos de verificar el juicio positivo de contradicción la dictada por la Sala homónima del País Vasco de 15 de enero de 2013 (rec. 2927/12).

Respecto a la suficiencia o no de la carta de despido en los términos señalados en el primer motivo de recurso, ha de señalarse que la doctrina anterior a la reforma del procedimiento de despido colectivo, había señalado que no era preciso que la empresa cumpliera todas las exigencias previstas en el art. [53 ET](#), para el despido objetivo (TS 20-10-2005, rec. 4153/04; 10-7-2007, rec. 636/05).

Conforme al art. [51.4 del ET](#) vigente. "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". Y el [art. 53.1 del ET](#), se refiere a la exigencia de la observancia de los requisitos de: " a) Comunicación escrita al trabajador ex-

presando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita la indemnización de ..".

Respecto a la necesidad de comunicación clara escrita al trabajador expresando la causa, es doctrina reiterada de esta Sala /IV contenida entre otras, en la STS de 1-julio-2010 (rcud. 3439/2009) que reproduce la de 30-marzo-2010 (rcud. 1068/2009) que señala que: "El significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. [51 ET](#), a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del [art. 51 ET](#) [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET sobre el despido objetivo] las "causas motivadoras" ([art. 51.3 ET](#), [art. 51.4 ET](#) [art. 51.12 ET](#)) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de

**Se denuncia por los recurrentes la falta de puesta a disposición de la indemnización legal simultánea al tiempo de recibir la comunicación extintiva.**

despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota. Así lo entendió tradicionalmente la jurisprudencia sobre causas de despido disciplinario ( STS 3-11-1982 ; STS 10-3-1987, Rº 1100/1986 ), y así lo ha entendido en general la doctrina científica en lo que concierne al despido objetivo por necesidades de la empresa."

Con arreglo a la anterior doctrina dicho razonamiento no queda invalidado por una supuesta virtualidad general de la vía del despido del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, resaltando que: "Este cauce especial está previsto en principio para el despido disciplinario y se extendería por remisión (aunque en el presente caso no es imprescindible pronunciarse sobre ello) a las extinciones del contrato por causas objetivas reguladas en el art. 52 ET . Pero en lo que concierne particularmente a las extinciones objetivas por causas empresariales del art. 52.c) ET la remisión no debe alcanzar a la supresión del requisito de forma escrita "expresando la causa". A diferencia de lo que sucede con los despidos disciplinarios, en los que la omisión de las formalidades de la carta de despido determina la calificación de improcedencia y no de nulidad (art. 55.4 ET), el legislador ordena la calificación de nulidad tanto para el despido objetivo en el que "no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" (art. 122.2.a) LPL , que reitera lo dispuesto en

el repetidamente citado art. 53.4 ET ] como para el despido colectivo en el que "no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa" (art. 124 LPL)."

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".

Respecto al segundo motivo de recurso , en el mismo se denuncia por los recurrentes la falta de puesta a disposición de la indemnización legal simultánea al tiempo de recibir la comunicación extintiva , lo que supone una vulneración de los arts. 3.3 , 51 y 53.1.b) ET .

Conforme al art. 53 b) ET en la redacción vigente a la fecha del despido, que tuvo lugar el 9 de abril de 2012, el empresario debe "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. Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c) , de esta Ley , con alega-

ción 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".

En el caso de autos la indemnización no es de 20 días, sino de 33 días por año, fruto ello del Acuerdo colectivo de extinción.

La cuestión litigiosa se centra y limita aquí a determinar si el empresario viene obligado a poner a disposición la indemnización en los términos del art. 53.1 ET si puede prevalecer el acuerdo con los representantes de dilación de dicha puesta a disposición,. Centrada la cuestión en estos términos, ha de señalarse que las normas referentes a la indemnización mínima en los supuestos de despido colectivo no son de derecho necesario absoluto, sino relativo y, por tanto, en todo caso mejorables, por lo que cabe razonablemente la posibilidad de acuerdo siempre que sea más favorable y respete la indemnización mínima legalmente exigible. Ello acorde con la doctrina de esta Sala IV del Tribunal Supremo, contenida entre otras en las SSTs de 21 y 29 enero 1997.

En consecuencia, en el supuesto particular concreto en que existe un acuerdo colectivo que no demora más allá de la extinción efectiva de la relación laboral el percibo de la indemnización que se ha

visto sustancialmente mejorada, habiendo sido el trabajador remunerado hasta tal fecha, la licitud del acuerdo nos lleva a estimar razonable la solución dada por la sentencia recurrida.

Aquí puede [descargar el texto íntegro de la Sentencia](#).

**Francisco Malfeito  
Natividad**

Director Asesoría  
Jurídica

*USO-Madrid*

