



Mayo 2016

Departamento de Derecho Laboral

**CONTENIDO DE LAS CARTAS DE DESPIDO INDIVIDUALES TRAS UN  
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

Una reciente Sentencia del Tribunal Supremo (“TS”) de 15 de marzo de 2016 resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina estimando las alegaciones de la parte empresarial. En dicho recurso el TS sienta doctrina al declarar que **en las comunicaciones individuales que se entreguen a los empleados que se despiden tras un procedimiento de regulación de empleo (o ERE) terminado con acuerdo, no es necesario que se incorporen los criterios de selección ni, por tanto, su concreta aplicación al personal afectado.**

La importancia de dicha resolución radica en que hasta esta Sentencia no había un criterio claro y conciso acerca de las exigencias formales establecidas para las comunicaciones del cese a la plantilla en el caso de los despidos colectivos motivados por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. A partir de la Reforma laboral del año 2012 en los procedimientos de despido colectivo el legislador remite expresamente al art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la comunicación individual y sostiene el deber de explicar al trabajador la “causa” que haya motivado dicho despido.

En este caso, después de un ERE concluido con acuerdo los trabajadores alegaron que no habían comunicado correctamente y de manera individualizada los argumentos y criterios de selección que llevaron a cabo para elegir a unos u otros empleados, motivo por el cual éstos reclamaron la improcedencia del despido con la correspondiente indemnización. Finalmente, el Pleno de la Sala del TS avaló la procedencia de los despidos argumentando que los trabajadores podían haber tenido conocimiento de dichos criterios durante el transcurso de las negociaciones con los sindicatos, pudiendo solicitarlo luego previamente al proceso mediante diligencias preliminares, actos preparatorios o aportación de prueba en el proceso. Además, se llega a calificar de “innecesaria” que la comunicación individual contenga los criterios de selección fijados tras dichas negociaciones.

A pesar de que la Sala estima el recurso interpuesto por la Compañía, no resulta una cuestión menor el que la Sentencia finalice con el voto discrepante que formulan varios magistrados quienes consideran que el fallo de la Sentencia *“constituye un retroceso en las facultades de control judicial del despido”*. Atendiendo a ello y en cualquier caso, **desde una perspectiva eminentemente práctica, desconocemos cómo interpretará esta Sentencia los juzgados y Tribunales Superiores de Justicia, de ahí que en caso de asesoramiento a la parte empresarial sigue siendo recomendable que las cartas de despido sean lo más rigurosas y exhaustivas** posibles para evitar innecesarios problemas en sede judicial; esto es, no por “innecesario” entendemos sea desdeñable lo “conveniente”.