

## DERECHOS DE INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DESPIDO COLECTIVO

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de marzo de 2016*

MARÍA ISABEL RIBES MORENO<sup>1\*</sup>

**SUPUESTO DE HECHO:** Dos trabajadoras, arquitectos técnicos de profesión, se ven afectadas por un expediente de regulación de empleo en el que se destacarán los siguientes hechos como relevantes: 1) el 6 de junio de 2012 se comunica a los representantes de los trabajadores la iniciación del período de consultas, que se notificó a la Autoridad laboral en fecha 7 de junio; 2) tras su desarrollo, los representantes de los trabajadores convocaron asamblea para la ratificación del acuerdo alcanzado el 3 de julio, y que se celebrará el día 7, con efectos positivos; 3) el 6 de julio se suscribió un acta final entre las partes, en el que se recogía dicho acuerdo; 4) hasta el 11 de julio no se notificará a la Autoridad laboral la finalización del procedimiento, así como su contenido. En el texto del acuerdo trasladado, aunque incorporaba ciertos criterios de selección para la extinción de determinados contratos, no se concretaba las personas que iban a ser afectadas. Las trabajadoras recibieron carta de despido de fecha 19 de julio, con fecha de efectos del día siguiente, conforme a las causas que se entendían se habían acreditado en el expediente. Puesta a disposición la indemnización pertinente, a ambas se les entregará también una copia del acuerdo suscrito a nivel colectivo. Las dos trabajadoras recurrieron los despidos, los cuales fueron convalidados en la Instancia, así como en Suplicación. Formulado recurso de casación para la unificación de doctrina, se admitirá su tramitación al decretarse la existencia de contradicción suficiente.

**RESUMEN:** La sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo trata el carácter no preceptivo de la exigencia informativa a los representantes de los trabajadores de la comunicación individual respecto de cada extinción individual. La sentencia viene a reiterar en sus fundamentos la doctrina ya establecida, tomando como criterio de interpretación preferente el derivado del sentido literal

1. \* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

del precepto regulador; limitando, en consecuencia, el derecho de información de los representantes de los trabajadores. La sentencia cuenta, sin embargo, con un Voto Particular, de enorme interés, que es el que proporciona un enfoque diferente a efectos una valoración crítica.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO ACERCA DE LA INEXIGENCIA DE NOTIFICACIÓN INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
3. EL VOTO PARTICULAR: UN ENFOQUE DIFERENTE
4. A MODO DE REFLEXIÓN: LA SIGNIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES EN DESPIDOS INDIVIDUALES DERIVADOS DE LOS COLECTIVOS

## 1. INTRODUCCION

Los procedimientos de despido colectivo han ocasionado a lo largo de los últimos años numerosas resoluciones judiciales. Dentro de las cuestiones que han tenido que ser tratadas por la Jurisprudencia trataremos la consideración de los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores, en particular, la notificación de los despidos individuales de trabajadores afectados en un procedimiento de despido colectivo, lo que ha suscitado cierta controversia durante el año 2016.

El régimen jurídico del despido colectivo ha estado sometido en los últimos años a numerosas, y profundas, modificaciones. Las reformas legislativas atinentes al despido colectivo han dado lugar a un procedimiento completamente distinto, dotado de mayor flexibilidad, especialmente tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012<sup>2</sup>, que suprimió la exigencia de autorización administrativa previa. Sin embargo, con anterioridad a la entrada en vigor de dicha reforma, también se habían suscitado importantes debates acerca de cuestiones procesales derivadas de la posible impugnación individual de un despido colectivo, en particular, tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS)<sup>3</sup>, ya que, hasta ese momento, no estaba prevista normativamente la impugnación del referido despido individual<sup>4</sup>.

2. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012. Sobre las modificaciones, vid. Monereo Pérez, J.L., “El régimen jurídico de los despidos colectivos tras la reforma de 2012”, *Revista Temas Laborales* núm. 115/2012. Págs. 315-359.

3. BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

4. Sobre la problemática procesal de los despidos colectivos tras dicha reforma vid. Desdentado Bonete, A., “Problemas procesales del despido colectivo en la doctrina del Tribunal Supremo”,

Entre los elementos que han sido objeto de modificación se encuentra la individualización sustantiva del despido<sup>5</sup>, que requiere de notificación individual a los trabajadores afectados conforme a lo previsto en el artículo 51.4 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre<sup>6</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.). Así, la problemática planteada en el procedimiento que es objeto del presente comentario, se concreta en las exigencias formales que debe reunir la carta de despido, en particular, si una copia de dicha carta ha de ser entregada a los representantes de los trabajadores<sup>7</sup>.

Como es sabido, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, se establece para la adopción de un despido individual derivado de un despido colectivo que la decisión extintiva se comunique a los trabajadores afectados mediante escrito individualizado, conforme a lo dispuesto en el artículo 51.4 E.T., que deberá cumplir las exigencias del artículo 53.1 del mismo texto legal. A tal efecto, dicha comunicación escrita deberá contener la causa de la extinción, poniendo a disposición del trabajador simultáneamente la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio, y concediéndole un preaviso de quince días desde la entrega de la comunicación hasta la extinción efectiva. Asimismo, el precepto dispone, que en el supuesto contemplado en el artículo 52.c), habrá de entregarse copia de dicha comunicación, en la que figurará el preaviso, a la representación de los trabajadores en la empresa.

*Revista Española de Derecho del Trabajo* num.169/2014 parte Estudio, documento Westlaw (BIB 2014\3857), PP. 1-17.

5. En numerosas ocasiones, como consecuencia de una deficiente técnica legislativa, ha sido necesario que los Tribunales interpreten el contenido de los preceptos legales de aplicación, vid. sobre la exigibilidad y la exhaustividad informativa exigible en la comunicación escrita establecida en el artículo 51.4 ET, Agustí Maragall, J., “La comunicación individual del despido colectivo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.165/2014 parte Estudio, documento Westlaw (BIB 2014\1657), pp. 1-14, del mismo autor “La exigencia informativa en la comunicación individual de extinción por despido colectivo ex artículo 51.4 ET: una reflexión respecto de las recientes –y contradictorias sentencias del TSJ Madrid 9.1.2014 y del TSJ Castilla-León 16.1.2014 relativas al despido colectivo de Bankia”, *Revista IUSLabor* 1/2014, pp. 1-16. Asimismo, Fernández Docampo, M.B., “Afectación individual de un despido colectivo: sobre el alcance y suficiencia del contenido de la notificación del art. 51.4 ET.”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.174/2015 parte Comentario de Jurisprudencia, documento Westlaw (BIB 2015\1054), pp. 1-6.

6. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

7. Esta controversia ya había sido puesta de manifiesto en sentencias anteriores, como la STS de dieciséis de Marzo de dos mil dieciséis, recurso 832/2015, así como, en otras posteriores como la STS de 7 abril de 2016, recurso 426/2015, la STS de 14 de junio de 2016, recurso 3938/2014 y la de 16 de junio de 2016, recurso 251/2015, STS que han venido a reiterar la doctrina que se expone en el presente trabajo. Sin embargo, en este caso, la introducción de un voto particular hace que tenga mayor interés para el comentario

El presente comentario abordará lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, de 30 de marzo de 2016, que resuelve un recurso de casación para unificación de doctrina, reiterando doctrina. Dicha sentencia cuenta con voto particular discrepante, que nos hace reflexionar sobre la interpretación ofrecida por el Tribunal Supremo sobre el particular.

Así, la impugnación planteada por las trabajadoras en el procedimiento del que se deriva la sentencia objeto de comentario se fundamenta en dos consideraciones. Por una parte, se denunciaba el incumplimiento del plazo de preaviso en la comunicación y, por otra parte, la inexistencia de comunicación a los representantes legales de la carta de despido. En este sentido, el Tribunal Supremo, respecto a la primera de las cuestiones planteadas estableció que constituía una cuestión nueva, ya que no se introdujo en la demanda de instancia, por ello la Sala no entró a resolverla. Sin embargo, respecto a la segunda cuestión, el Tribunal interpretó el sentido del precepto alegado, y vino a reiterar su doctrina reciente acerca de este asunto, no exento a nuestro juicio de controversia. Es, por tanto, en este motivo de impugnación en el que, realmente, radica toda la sustancia jurídica de la cuestión suscitada con el recurso, lo que explicaremos en las páginas siguientes.

## **2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO: LA INEXIGENCIA DE NOTIFICACIÓN INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

El Tribunal, ante el tema que se suscita, es decir, la impugnación del despido por parte de las actoras en base a la falta de entrega de la copia de la carta de despido –en la que se comunica tanto la fecha de extinción como el preaviso– a los representantes de los trabajadores, descarta la imperatividad del requisito de la información a la representación legal. A tal efecto, justifica su criterio en base al tenor literal de las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos. En particular, la interpretación efectuada por la Sala establece el alcance de dos normas encadenadas, lo dispuesto en el artículo 51.4 E.T. que reconduce los requisitos formales de las extinciones individuales derivadas de un despido colectivo a los recogidos en el artículo 53.1 E.T. La disposición mencionada instituye los anteriormente reseñados requisitos de forma para la extinción por causas objetivas, es decir, la comunicación escrita al trabajador con expresión de la causa, junto a la puesta a disposición de la indemnización de veinte días por año y la concesión de un plazo de preaviso de quince días, desde la entrega de la comunicación personal al trabajador. Asimismo, dispone que en supuestos de despido objetivo, justificado por las mismas causas del despido colectivo, se dará copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores para su

conocimiento. Sin embargo, pese a la remisión del artículo 51 al artículo 53 E.T., el Tribunal mantiene la postura de que dicha remisión no incluye lo concerniente a la entrega del escrito de preaviso a la representación de los trabajadores, que únicamente habrá de entenderse referido a los despidos de carácter objetivo económico y no a los individuales derivados del despido colectivo.

El Tribunal Supremo justifica esta decisión en el tenor literal de la norma, ya que es éste el primer canon hermenéutico conforme a lo establecido en el artículo 3.1 del Código Civil. En la sentencia mayoritaria, se establece que el sentido propio de las palabras permite interpretar el precepto, limitando esta transmisión informativa, y señala que “la literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que pudiera resolverse invocando criterios teleológicos o analógicos”<sup>8</sup>. Por consiguiente, tan solo se dará traslado a los representantes del escrito de preaviso cuándo se trate de un supuesto concreto de extinción objetiva por razones económicas, es decir, afectando a un número inferior de trabajadores al previsto para el despido colectivo.

Al mismo tiempo, y de forma contradictoria, la Sala considera razonable que los representantes estén informados cabalmente de las mencionadas extinciones individuales derivadas de los despidos colectivos, aunque rechazando el examen de la dimensión institucional o colectiva que tiene este derecho de información, puesto que entiende que las garantías formales que se precisan en el E.T. para el despido objetivo son diferentes de las del colectivo por expreso mandato legal. A mayor abundamiento, expresa que aunque no es preceptiva dicha comunicación informativa, la considera conveniente a los efectos de que la representación legal pueda proteger los intereses de los trabajadores afectados y prevenir abusos<sup>9</sup>. No obstante lo anterior, descarta que la ausencia de este conocimiento provoque indefensión a los trabajadores afectados, habida cuenta de que los representantes de los trabajadores pueden conocer la información por otros medios, en particular, haciendo uso de los derechos derivados del artículo 64 E.T.

### **3. EL VOTO PARTICULAR: UN ENFOQUE DIFERENTE**

Como se ha referido, la doctrina uniforme se cuestiona por un Voto Particular, donde se hace una descripción detallada de las modificaciones

8. Cfr. STS 8 de marzo de 2016, rec. 832/15.

9. Otra cuestión sería la ausencia de notificación del despido colectivo, aspecto que también ha sido controvertido por la deficiente técnica legislativa, a tal efecto, vid. Azagra Solano, M., “Despido colectivo: comunicación de la decisión a los representantes de los trabajadores”. *Revista Aranzadi Doctrinal* num.1/2014 parte Comentario Documento Westlaw (BIB 2014\855), pp. 1-6.

normativas sufridas por el despido colectivo y el derivado individual, y formula una valoración general de la normativa sustantiva y procesal existente tras las sucesivas reformas<sup>10</sup>. Al mismo tiempo se realizan conclusiones generales respecto de la impugnación individual y/o plural de las extinciones contractuales derivadas de los despidos colectivos, que por su complejidad ha sido objeto de crítica por la doctrina científica<sup>11</sup>.

Por una parte, los magistrados discrepantes valoran críticamente la posibilidad de flexibilizar los requisitos de la comunicación individual del despido individual derivado del colectivo –comunicación escrita de su contenido, puesta a disposición de la indemnización y preaviso– siempre y cuando se haya cumplido la finalidad perseguida por la norma por otros medios en el marco del procedimiento de despido colectivo. A tal efecto, el Voto Particular refiere las distintas respuestas jurisprudenciales al respecto como son, en primer lugar, el contenido que debe incorporar la carta que la empresa habrá de entregar al trabajador para darle conocimiento del despido, cuyas menciones pueden flexibilizarse en el supuesto de que el trabajador conozca los datos por otros medios, como puede ser el acuerdo durante el período de consultas. En segundo lugar, se valoran aspectos relativos a la indemnización, en concreto, la validez de un acuerdo colectivo de fraccionamiento del pago, ya que la puesta a disposición de la misma junto a la comunicación de extinción no constituye un requisito de derecho necesario. En tercer lugar, se aborda la problemática de la inserción en la comunicación escrita del despido, tanto de la causa como de los criterios de selección y su aplicación al trabajador despedido, cuestión que el Tribunal Supremo consideró innecesaria por no exigirse legislativamente, y porque la negociación en el marco del procedimiento de despido colectivo permite presumir su conocimiento. En este último punto, los magistrados señalan su discrepancia con la doctrina casacional recogida en la Sentencia de 15 de marzo de 2016

10. Así, en primer lugar, se refiere el procedimiento existente antes de la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2012 y con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, donde aún se exigía la autorización administrativa y era la jurisdicción contencioso-administrativa la que conocía de las impugnaciones de los actos administrativos plurales de contenido laboral. En segundo lugar, se trata del procedimiento y la atribución de competencias al orden social, tras la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y, por último, se valora la reforma atinente a los despidos colectivos que el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero efectuó, suprimiendo las potestades administrativas para autorizar los mencionados despidos. A partir de este momento, se establece que el orden social de la jurisdicción tiene atribuido tanto la impugnación del despido colectivo como el individual y/o plural del derivado de él.

11. Compartiendo este criterio, Desdentado Bonete, A., expresando que hubiera sido más oportuna “la integración de las impugnaciones colectivas e individuales en el mismo proceso a partir del modelo de la regulación de empleo en el concurso”, cfr. “Problemas procesales del despido colectivo en la doctrina del Tribunal Supremo”, *op. cit.*, p. 17.

(recurso 2507/2014), sin que nos vayamos a detener en este particular, que ha sido tratado con profundidad por la doctrina<sup>12</sup>.

Por otra parte, y es este el objeto del comentario que nos ocupa, se profundiza sobre la cuestión objeto del recurso de casación, como es la necesidad de entrega de copia de la comunicación extintiva individual a los representantes de los trabajadores. Este aspecto ya había sido tratado anteriormente en la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2016. A tal efecto, el voto particular reproduce y cuestiona argumentos ya expuestos en la Sentencia referida. En su opinión, interpretar literalmente la remisión del artículo 51.4 ET no es adecuado, puesto que dicha interpretación literal dejaría sin efecto la remisión realizada. El precepto establece que “el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, (...) conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley”, remisión que también realiza la ley procesal, LRJS, ya que reconduce el tratamiento de estos despidos al artículo 53.1 ET. En ambos casos, se incluye como requisito necesario para la procedencia de los despidos individuales derivados de los colectivos, la comunicación de los mismos a los representantes legales de los trabajadores, mediante la carta de despido individualizada. En consecuencia, los magistrados discrepantes hacen constar que, ciñéndose a la tesis literal, y en base a la doble remisión, también podría argumentarse que los demás requisitos que se recogen en el precepto estatutario tampoco serían de aplicación, puesto que se refieren al despido objetivo y no al despido individual derivado de un despido colectivo. Por tanto, la interpretación realizada tiene como resultado una reducción de los derechos de información de los representantes de los trabajadores, “pieza esencial del sistema legal de control”, ya que la finalidad de la información transmitida es controlar la utilización adecuada de esta modalidad extintiva.

Por último, también se censura lo expuesto en la sentencia mayoritaria acerca de que en la resolución de la misma solo se trata de “aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización”, sin entrar en otras cuestiones como la dimensión institucional o colectiva del derecho de información. En ese sentido, se hace constar que esta comunicación a los representantes legales constituye un supuesto específico de información que ha sido interpretado por nuestra jurisprudencia como parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical. Asimismo, refiere que el medio más adecuado para determinar, en despidos individuales derivados de los despidos colectivos, la existencia de

12. Puede consultarse el trabajo de Quintero Lima, M.G., “El contenido de la comunicación individual de la extinción del contrato en el marco de procedimientos de despido colectivo: una cuestión aún litigiosa”, *Revista de Información Laboral* num.5/2016 parte Art. Doctrinal, documento westlaw (BIB 2016/2729), pp. 1-8, que ofrece una completa perspectiva sobre el tema.

vulneraciones sobre lo acordado o lo establecido en las normas legales es “la comunicación puntual de la comunicación escrita de despido en el momento de efectuarse”, lo que redundaría en una mayor celeridad, sin que sea necesario que los representantes tengan que ejercitar sus derechos de información conforme a lo previsto en el artículo 64 E.T. y sufran por esta causa demoras en la transmisión de la información. A mayor abundamiento, los magistrados que suscriben el voto particular consideran que esta interpretación restrictiva del derecho de información de los representantes tendría como resultado la reducción de su capacidad de control del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea. Sin embargo, al igual que en otros requisitos formales los magistrados expresan que en determinados supuestos podría flexibilizarse la exigencia de comunicación, sin que ello suponga, como en la sentencia mayoritaria se expresa, una derogación del citado requisito.

#### **4. A MODO DE REFLEXIÓN: LA SIGNIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES EN DESPIDOS INDIVIDUALES DERIVADOS DE LOS COLECTIVOS**

Para poder valorar el alcance de la doctrina del Tribunal Supremo y la inexistencia de información sobre los despidos individuales derivados de los colectivos, es preciso acercarnos a las acepciones de los derechos de información y consulta que figuran previstos en el artículo 64 del ET, y que también se reconocen a los representantes sindicales en virtud de lo previsto en el art. 10.3,1º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Así, el derecho de información consiste en la transmisión de datos por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, cuya finalidad es procurar el conocimiento de los mismos sobre diversas cuestiones y, a tal efecto, que tengan datos suficientes para proceder a un examen del cumplimiento de la normativa vigente de aplicación. Los derechos de información de los trabajadores son competencias previstas legalmente, cuyo contenido esencial viene recogido en el artículo 64 ET, sin que las facultades que se incorporan sean exhaustivas, puesto que la negociación colectiva puede mejorar lo allí previsto<sup>13</sup>. Por otro lado, la consulta está referida al intercambio de opiniones y a la apertura de un diálogo sobre una cuestión determinada incluyendo, como es visible, los procedimientos de despido colectivo. Los derechos de consulta pueden conllevar, en su caso, la emisión de informes previos. Estos

13. Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 9ª Edición, pp. 478-485. Asimismo, atendiendo al desarrollo a nivel general de los derechos de información de los representantes vid. Garrido Pérez, E., *La información en la empresa (Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores)*, CES, Madrid, 1995. Igualmente, Monereo Pérez, J. L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992

derechos aparecen reforzados en la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos<sup>14</sup>. Las competencias de los representantes tienen como finalidad servir de herramienta de control de la actividad empresarial y, en particular, de la adecuación a la legalidad de su conducta. Sin duda, el poder contrastar la veracidad y ajuste de la carta de despido a lo negociado –en caso de que hubiese habido acuerdo–, o a la decisión tomada por los empresarios, en supuestos de despido colectivo es primordial y forma parte de estos derechos de información.

En este sentido, la falta de notificación a los representantes de los trabajadores del preaviso y carta de despido en los despidos objetivos empresariales, tiene como consecuencia legal su calificación de improcedencia. Este requisito constituía un elemento indispensable en la regulación anterior, puesto que los despidos objetivos económicos, a partir de la reforma del ET de 1994, se declaraban nulos ante la ausencia de notificación del preaviso a los representantes legales de los trabajadores<sup>15</sup>, reforzando de forma significativa el control de los representantes sobre estas decisiones del empresario<sup>16</sup>. Esta circunstancia se justificaba por la flexibilización que había sufrido el despido objetivo empresarial<sup>17</sup>, sin perjuicio de que dicha ausencia de notificación pudiera dar lugar a sanciones administrativas<sup>18</sup>.

Sin embargo, tras las reformas legislativas operadas en el régimen jurídico del despido colectivo, consideramos indispensable que los trabajadores afectados cuenten con superiores garantías, ya que una vez que concurren las causas

14. (DOCE L 225, de 12 de agosto), que reforma las directivas de 1975 y 1992 (Directiva 75/129/CEE y Directiva 92/56/CEE) referentes a los despidos colectivos. En este sentido vid. Carril Vázquez, X. M., “Notas acerca de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio 1998, sobre despidos colectivos”, *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2004, pp. 2305 y sig. Sobre ciertas modificaciones operadas acerca de esta cuestión vid. Fuentes Rodríguez, F., “Las modificaciones introducidas en la disciplina comunitaria de despidos colectivos por la Directiva 92/56, de 24 de junio, y su incidencia en la reforma del mercado de trabajo en España”, en Monereo Pérez, J. L. (Edit.), *La Reforma del Mercado de Trabajo y de la Seguridad y Salud Laboral*, Universidad de Granada, Granada, 1996, pp. 449-467.

15. Así se disponía en el art. 53.4 ET 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción anterior al RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 17 de junio), que refería que “cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo (...), la decisión extintiva será nula”.

16. Peralta Ortega, R., “Nulidad de despido objetivo económico por falta de notificación a la representación legal del personal”, *Revista de Derecho Social* n.º 40 (2007), p. 163.

17. En virtud de lo previsto en el artículo 64 ET.

18. Vid. Art. 7.7 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE n.º 189, de 8 de agosto), que califica estas actuaciones como una infracción grave.

justificativas, el empleador podrá recurrir a un despido colectivo de forma discrecional sin llegar a acuerdo con la representación de los trabajadores. Es visible la flexibilización del procedimiento del despido colectivo, que ha pasado a requerir de un expediente de regulación de empleo, con supervisión administrativa y cuya viabilidad requería de esta autorización<sup>19</sup>, a otro modelo donde no se hace necesario ni el acuerdo ni el refrendo de la administración. Por consiguiente, entendemos que este cambio sustancial justifica mayores formalidades en los despidos colectivos, entre las que debe estar la notificación a los representantes legales de las extinciones individuales derivadas de ellos. A tal efecto, se precisa trasladar la más completa información sobre estas extinciones tanto a los trabajadores, como a sus representantes, y no únicamente durante el período de consultas, sino también con posterioridad, a fin de que los representantes corroboren la adecuación de las extinciones concretas al acuerdo o decisión empresarial.

La regulación vigente establece que “el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1”. Por tanto, reconduce los requisitos formales a lo previsto en dicho precepto, a fin de establecer los requisitos de dicha notificación y que el trabajador tenga conocimiento de la fecha, hechos y razones que motivan el despido. Por tanto, la notificación a los representantes constituye un instrumento de control del propio despido incluso aunque los referidos representantes hubiesen tomado parte en el período de consultas y hubiesen llegado a un acuerdo<sup>20</sup>. Es cierto que, como ha señalado repetidamente el Tribunal Supremo, los representantes –unitarios o sindicales- conocen el contenido del acuerdo si han participado en su adopción, pero puede que ciertas cuestiones no hayan sido concretadas en dicho acuerdo particular. Por ello, en aras del adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del derecho de información para controlar el cumplimiento de las normas laborales, consideramos que se precisa del traslado, en todo caso, a los representantes legales de las concretas cartas de despido individualizadas, salvo en ciertos supuestos en los que el conocimiento de los pormenores y detalles del despido se satisfaga plenamente, tal como se señala en el Voto Particular.

19. Con mayor profundidad sobre la evolución normativa respecto a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en los despidos colectivos vid. Abril Larrainzar, M.P., “Información, consulta y negociación en los despidos colectivos”, *Cuadernos de Aranzadi Social*. Documento westlaw (BIB2016\4065), pp. 1-73.

20. En ese mismo sentido, vid. Trillo Párraga, F., “Notificación del despido a los representantes de los trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 167/2014, documento Westlaw (BIB2014\2645) p. 5.

Sin embargo, la doctrina del Tribunal Supremo, en lo que respecta a los despidos individuales derivados de los colectivos, establece que esta notificación a los representantes de los trabajadores no resulta un requisito formal de aplicación. A su juicio, esta previsión carece de sentido, ya que los representantes conocen suficientemente los pormenores debido a la información facilitada durante el período de consultas. A mayor abundamiento, se refiere que en numerosas ocasiones se constituye una comisión de seguimiento cuando se ha llegado a un acuerdo durante las preceptivas consultas. Esta postura, no obstante, no era seguida por la doctrina científica, que en términos generales interpretaban que dicha notificación a la representación legal de los trabajadores era preceptiva<sup>21</sup>.

En nuestra opinión, no consideramos proporcionado que la información a los representantes sea exigible en supuestos de despido objetivo cuando se trata de causas de carácter empresarial, pero dicha garantía no se traslade a las extinciones individuales derivadas de los despidos colectivos<sup>22</sup>. Por consiguiente, compartimos la opinión del Voto Particular y entendemos absolutamente necesario que exista transmisión de la información en este trámite individual, ya que supone tanto un control por parte de los representantes de la legalidad y adecuación de la medida a lo acordado durante el período de consultas, como de lo decidido y comunicado por el empresario a la Autoridad laboral.

En suma, la doctrina analizada del Tribunal Supremo se apoya en una interpretación literal de la norma, sin atender a la finalidad del derecho de información. En nuestra opinión esta decisión puede ser controvertida, habida cuenta de la deficiente técnica legislativa que el legislador viene manifestando, y que ha justificado sucesivas reformas. A tal efecto, hubiéramos considerado más oportuna una interpretación teleológica de la misma, atendiendo al espíritu y objetivo de las normas, lo que requeriría del traslado de la información a los representantes. En conclusión, creemos que la comunicación del despido

21. A tal efecto, vid. Pérez Capitán, L., *El Despido Colectivo y las Medidas de Suspensión y Reducción Temporal de Jornada*, Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 172-173. García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J., *La aplicación práctica de la Reforma Laboral, Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Editorial Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid 2013, pp. 204 y 365-366. García-Perrote Escartín, I., Reyes Herreros, J. (dir.), *Despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, un año después de la reforma laboral*. Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid 2013, pp. 115.

22. Sobre este particular, afirmando dicha necesidad de comunicación vid. Cavas Martínez, F. (Coord.): *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Ediciones Laborum, Murcia, 2012; García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (Dirs.): *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.