

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 2 de junio de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 2534/2013

SUMARIO:

Despido colectivo. Trabajadores que entre la fecha de notificación de la carta de despido -donde la empresa no pone a su disposición la indemnización legal- y la de la efectividad del mismo (dos semanas) tienen concedida licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios. El acuerdo alcanzado en el marco de un ERE en el que se mejora sustancialmente la indemnización legal (33 días por año en lugar de 20) y se aplaza su puesta a disposición, no más allá de la fecha de efectividad del despido, tiene análoga eficacia a lo acordado en convenio colectivo. Esta conclusión supera el juicio de razonabilidad.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 3.3, 51 y 53.1 b).
Ley 36/2011 (LRJS), art. 124.

PONENTE:

Doña Rosa María Viroles Piñol.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dos de Junio de dos mil catorce.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Ramón Sellas Benvingut, en nombre y representación de D. Luis Angel, D. Bienvenido, D. Gines, D. Plácido, D. Jesús Manuel, D. Celso, D. Horacio, D. Rodrigo, D. Juan Enrique, D. Demetrio y D. Jon, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 31 de mayo de 2013, recaída en el recurso de suplicación n.º 1010/2013, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 29 de Barcelona, dictada el 28 de septiembre de 2012, en los autos de juicio n.º 475/2012, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Luis Angel, D. Bienvenido, D. Gines, D. Plácido, D. Jesús Manuel, D. Celso, D. Horacio, D. Rodrigo, D. Juan Enrique, D. Demetrio, D. Jon, D. Carlos Francisco, D. Bernardino y D^a Elena contra CAPGEMINI ESPAÑA S.L. y las SECCIONES SINDICALES ESTATALES DE UGT, CCOO y CSIF EN CAPGEMINI ESPAÑA, S.L., sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido CAPGEMINI ESPAÑA, S.L.U. representada por el Letrado D. Ignacio del Fraile López.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Rosa Maria Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 28 de septiembre de 2012, el Juzgado de lo Social n.º 29 de Barcelona, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por Luis Angel, Bienvenido, Gines, Plácido, Jesús Manuel, Celso, Horacio, Rodrigo, Juan Enrique, Demetrio, Jon contra CAPGEMINI ESPAÑA, SL, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CSIF, sobre despido, que declaro procedente, declarando extinguido el contrato de trabajo, absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra. Tengo por desistidos de la demanda a Carlos Francisco, Bernardino, Elena."

Segundo.

Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"PRIMERO- Los actores han prestado servicios por cuenta de la demandada con las siguientes circunstancias: Luis Angel, titulado superior, director de desarrollo de negocio, antigüedad de 7 de enero del año 2004, salario de 7328,95 euros; Bienvenido, senior consultant 1, 13.10.1986, 3126,90 euros; Gines, senior consultant 1, 14.6.1992, 3230,10 euros; Plácido, consultant 3, 22.6.2001, 2185,58 euros; Jesús Manuel, consultant 3, 5.5.2008, 2541,70 euros; Celso, analista, 22.9.2008, 2662,87 euros, Horacio, senior consultant 2, Service Manager, 20.2.2004, 2543,31 euros; Rodrigo, analista programador, 7.7.1998, 3045,77 euros; Juan Enrique, consultant 3, formador técnico de automoción 2.1.2003, 2935,22 euros; Demetrio, consultant 2, formador técnico de automoción, 21.5.2007, 2275,23 euros; Jon senior consultant 3, 13.11.2000, 3199,48 euros. Todos ellos tienen suscrito contrato indefinido a tiempo completo, excepto Celso que trabajaba 35 horas semanales. El actor Jesús Manuel se encuentra con jornada reducida con guarda legal (documentales); SEGUNDO- El día 23.3.2012 se les entrega carta por la que se procede a su despido con efectos de 9.9.2012, según comunicación que se tiene por reproducida. Se indicó en la comunicación extintiva que la indemnización sería abonada una vez que surtiera efectos el despido, y que se concedía licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios hasta el día 9 de abril del año 2012. Según la cláusula segunda del acta final del acuerdo la indemnización se abonaría en la fecha de efecto de la extinción. La empresa abonó a los actores las indemnizaciones que refiere la carta en la fecha de efectos de la extinción del contrato, indemnización equivalente a 33 días de salario con el límite de 15 mensualidades. Al actor Bienvenido se le abonó una indemnización adicional de 20.0000 euros (documentales, no controvertido); TERCERO- La empresa había presentado expediente de regulación de empleo ante la dirección general de empleo del ministerio el día 5 de marzo del año 2012. Se alcanzó el 20.3.2012 acuerdo con las secciones sindicales codemandadas para la extinción de los contratos de trabajo dentro del marco del citado expediente, que se tiene por reproducido (doc. 1 de la empresa). Se habían mantenido conversaciones informales desde principios de año (documentales); CUARTO- CAPGEMINI ESPAÑA, SL es una empresa que pertenece a un grupo empresarial multinacional, presente en varios países. En España cuenta con varios centros de trabajo, entre ellos en Alcobendas, y en Barcelona donde trabajaban los actores (no controvertido); QUINTO- Por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde 12.1.2012. La empresa informó a los trabajadores el 5.3.2012 de la presentación del ERE. Se les convocó a una reunión informativa para el 7.3.2012 y a una asamblea el 14.3.2012, el 15.3.2012 y el 16.3.2012. Se les informó sobre las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que estaría a su disposición a través de las secciones sindicales. Se les convocó a una votación para el día 16.3.2012 y se les informó del resultado. El 20.3.2012 se les informó por la dirección de la firma del acuerdo. El 23.3.2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción de contrato. Se informó el 28.3.2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos (doc. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 de la empresa); SEXTO- Se tiene por reproducido y probado el documento 14 de la empresa sobre la evolución del personal en el centro de Barcelona en 2012; SÉPTIMO- Se tiene por reproducidos y probados los contratos de trabajo aportados por las partes, y los documentos de cotización a la seguridad social. Igualmente, la documentación presentada por la empresa correspondiente al expediente de regulación de empleo; OCTAVO- Los actores no ostentan ni han ostentado condición representativa ni sindical de los trabajadores; NOVENO- Se celebró conciliación sin efecto."

Tercero.

Contra la anterior sentencia, la representación letrada de los actores D. Luis Angel, D. Bienvenido, D. Gines, D. Plácido, D. Jesús Manuel, D. Celso, D. Horacio, D. Rodrigo, D. Juan Enrique, D. Demetrio y D. Jon formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia en fecha 31 de mayo de 2013, en la que consta el siguiente fallo:

"DESESTIMAR el recurso de suplicación interpuesto por Luis Angel, Bienvenido, Gines, Plácido, Jesús Manuel, Celso, Horacio, Rodrigo, Juan Enrique, Demetrio Y Jon, frente a la sentencia n.º 450/2012 dictada por el juzgado de lo Social n.º 29 de Barcelona en los autos n.º 475/2012, que confirmamos en su integridad. Sin costas."

Cuarto.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la representación letrada de los actores, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias de fecha 22 de marzo de 2013 (rec. suplicación 266/13) y con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de fecha 15 de enero de 2013 (rec. suplicación 2927/12).

Quinto.

Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar IMPROCEDENTE el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 27 de mayo de 2014, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 31 de mayo de 2013 (rollo 1010/2013), en la que se confirma el fallo combatido desestimatorio de la demanda por despido rectora de autos.

2- Los actores han venido prestando servicios para la demandada, CAPGEMINI ESPAÑA S.L.U, en las concretas condiciones que allí se detallan, siendo despedidos el día 23-3-2012 y fecha de efectos de 9-4-2012. Se indicó en la comunicación extintiva que la indemnización sería abonada una vez que surtiera efectos el despido, y que se concedía licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios hasta la citada fecha. Según cláusula segunda del acta final del acuerdo la indemnización se abonaría en la fecha de efecto de la extinción. La empresa abonó a los actores las indemnizaciones que refiere la carta en la fecha de efectos de la extinción del contrato, indemnización equivalente a 33 días de salario con un límite de 15 mensualidades.

La empresa había presentado expediente de regulación de empleo ante la Dirección general de empleo del Ministerio el día 5-3- 2012. Dentro del marco del citado expediente, se alcanzó el 20-3-2012 acuerdo con las secciones sindicales codemandadas para la extinción de los contratos de trabajo. Consta asimismo que por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde el 12-1-2012, obrando asimismo que el 23-3-2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción del contrato, y el 28-3-2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos.

Ante la sala de suplicación los trabajadores recurrentes denunciaron la insuficiencia de la comunicación al no indicar los criterios por los que el trabajador había sido incluido dentro del expediente de regulación de empleo y, en segundo lugar, la falta de puesta a disposición a los trabajadores de la indemnización por despido en la fecha de notificación de la extinción. La sentencia examina uno por uno de dichos motivos y confirma el fallo combatido.

3- Disconformes los demandantes con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado se alzan ahora en casación para la unificación de doctrina planteando 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, 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).

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).

4- El recurso es impugnado por la empresa CAPGEMINI ESPAÑA S.L.U., interesando la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida.

5- El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de estimar que el recurso es improcedente.

Segundo.

1- Procede el examen de las sentencias de contraste para determinar si concurre el presupuesto de la contradicción, tal y como lo enuncia el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente idénticos, las sentencias comparadas han emitido pronunciamientos diferentes. El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente

iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (sentencias, entre otras, de 24 de junio de 2011, R. 3460/2010, 6 de octubre de 2011, R. 4307/2010, 27 de diciembre de 2011, R. 4328/2010 y 30 de enero de 2012, R. 4753/2010). Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (sentencias de 4 de octubre de 2011, R. 3629/2010, 28 de diciembre de 2011, R. 676/2011, 18 de enero de 2012, R. 1622/2011 y 24 de enero de 2012, R. 2094/2011 .

2- Respecto al primer motivo, en el mismo insisten los recurrentes 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, 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).

En dicha sentencia de contraste, se contempla el recurso de suplicación deducido por los trabajadores recurrentes frente al fallo que desestima la demanda sobre despido por causas objetivas. En lo que al presente caso interesa, consta que la empresa entrega a los actores comunicación escrita de 3-4-2012 del tenor siguiente: << De conformidad con lo establecido en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores le comunicamos que, procedemos a la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día de hoy 03/04/2012, en base a lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en concreto, con causa en Expediente de Regulación de empleo, número 203/2012, cuyo inicio de periodo de consultas fue anunciado a la autoridad laboral, con fecha 29-2-2012, y del que es plenamente conocedor (...)>>. La sentencia da lugar al recurso de su razón y señala que la empresa no ha dado cumplimiento de los presupuestos formales que exige el art. 51.4 ET, abundando en el hecho de que la extinción con causa en el Expediente de Regulación de Empleo, resulta a todas luces insuficiente.

3- Por lo que al segundo motivo de contradicción atañe, 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, 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). En dicha sentencia, aplicando ya la reforma laboral del año 2012, se considera que, pactado en periodo de consultas de un despido colectivo que la indemnización por extinción de contrato por causas objetivas que se ha de abonar a los demandantes en varios plazos, no es un pacto que vincule al trabajador que ejercite acción individual impugnando el cese empresarial por defectos de comunicación y por no entregar de forma simultánea tal indemnización y la carta de despido. Por ello se estima el recurso del trabajador y declara el despido improcedente porque la empresa sólo abonó una parte de la indemnización, fijando en la carta de despido otros plazos para su completo pago, conforme lo pactado en tal periodo de consultas. Previamente señala que el trabajador goza de acción para impugnar tal carta y forma de pago, considerando como adecuado el procedimiento de despido individual actuado por el demandante, frente al criterio de Juzgador, que había apreciado falta de acción e inadecuación de procedimiento.

4- Entre las sentencias comparadas, la contradicción es evidente (art. 219 LRJS):

a- Respecto al primer motivo, se observa que, en ambos supuestos las respectivas cartas de despido hacen somera referencia al acuerdo alcanzado dentro del marco del Expediente de Regulación de Empleo, y mientras que en la sentencia recurrida se declara la suficiencia de la misma y, por ende, la inexistencia de indefensión al enmarcarse en un proceso de despido colectivo concluido por Acuerdo, pues aún incumpliendo las previsiones del art. 53.1.a) ET, el derecho a la defensa de los trabajadores se ve garantizado desde el momento en que consta en los hechos probados que por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla la existencia de reuniones (HP 5ª). Por el contrario, en la sentencia de contraste alcanza solución contraria. Ambos despidos acontecen vigente la reforma operada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero .

Respecto al segundo motivo, es innegable asimismo la proximidad entre las sentencias comparadas: en ambos casos de inicia un ERE, en el marco del cual se pacta la falta de coincidencia temporal entre la entrega de la comunicación de despido y la puesta a disposición de la indemnización pactada por los agentes sociales (así se acepta expresamente en la sentencia de referencia), aplicándose en ambos casos la nueva regulación legal, incorporada por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y demandando en ambos casos los trabajadores la decisión extintiva, llegando las respectivas salas sentenciadoras a soluciones abiertamente discrepantes. Así, en la sentencia recurrida se afirma que el acuerdo mejora el mínimo legal de 20 días a 33 días, y el hecho de que desde la comunicación del despido (23-3-12) a la puesta a disposición de la indemnización (9-4-12) pasen dos semanas escasas, no puede considerarse que infrinja los mínimos de derecho necesario, ni que dicho acuerdo incurra en abuso de derecho, mientras que en la sentencia de contraste se llega a solución diversa.

Aunque esta identidad en principio pudiera suscitar dudas teniendo en cuenta los términos en los que se cierra el debate de suplicación en la resolución de contraste, lo cierto es que, como la propia sentencia advierte, lo que se discute en primer término es la falta de acción del trabajador para impugnar la decisión extintiva, cuestión que la Sala zanja razonando que el trabajador hace valer un interés concreto, legítimo y actual para que se declare la ilicitud, por defectos de forma, del acto de comunicación individual de su despido. En el asunto de autos la Sala no discute la falta de legitimación del trabajador, sino si el empresario viene obligado a poner a disposición la indemnización en los términos del art. 53.1 ET o si puede prevalecer el acuerdo con los representantes de dilación de dicha puesta a disposición.

b- En segundo término, en la resolución de contraste se discute la adecuación del procedimiento utilizado y, en tercer lugar, se discute sobre la excepción de cosa juzgada, que la Sala tampoco admite. Ahora bien, sorteadas estas excepciones, la Sala entra en el fondo del asunto, en el que se plantea que la empresa debió cumplir el requisito exigido por el art. 53.1.b) ET, a virtud de la remisión expresa que a dicho precepto hace el apartado 4 del artículo 51 de ese mismo Cuerpo legal .

Ha de apreciarse, como se ha anunciado, la existencia de contradicción, porque los hechos son sustancialmente iguales y lo son también las pretensiones deducidas en cada caso así como sus fundamentos, alcanzando las sentencias en sus distintos motivos soluciones distintas.

Cumplidos los requisitos de los artículos 219 y 224 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

Tercero.

1- Se formulan por la parte recurrente dos motivos de recurso en los que se denuncian:

A- En el primero, la infracción de los artículos 51.4 y 53.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y 108.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

B- En el segundo, la infracción de los artículos 3.3, 51 y 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), por no poner la empresa disposición del trabajador la indemnización legal simultáneamente al tiempo de recibir la comunicación extintiva.

Procede el examen de los motivos expuestos, partiendo de la vigencia en el ámbito temporal de su aplicabilidad, del RDL 3/2012, pues el 23/03/12 se entrega la carta por la que se produce el despido, fijando como fecha de efectos el 09/04/12 (aunque el hecho probado segundo dice por error el 09/09/12, ello se salva por la sentencia recurrida), y concediendo licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios hasta el día 9 de abril de 2012, conforme consta en la cláusula segunda del acta final del Acuerdo de extinción, fecha en la que los trabajadores percibieron efectivamente la indemnización.

2- 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 exigencia de observancia de los requisitos de: " a) Comunicación escrita al trabajador expresando 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 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, R.º 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".

Atendiendo a las circunstancias concurrentes en el caso expresadas en el relato fáctico de la sentencia recurrida, ha de estimarse que se da cumplimiento a las exigencias del precepto, como refleja el Ministerio Fiscal en su informe. Ciertamente, en el hecho probado quinto constan las circunstancias que permiten integrar el contenido de la carta de despido, en cuanto señala que: " Por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde 12.1.2012. La empresa informó a los trabajadores el 5.3.2012 de la presentación del ERE. Se les convocó a una reunión informativa para el 7.3.2012 y a una asamblea el 14.3.2012, el 15.3.2012 y el 16.3.2012. Se les informó sobre las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que estaría a su disposición a través de las centrales sindicales. Se les convocó a una votación para el día 16.3.2012 y se les informó del resultado. El 20.3.2012 se les informó por la dirección de la firma del acuerdo. El 23.3.2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción del contrato. Se informó el 28.3.2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos (doc. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 de la empresa)"

En consecuencia, ha de estimarse que el contenido de la carta es suficiente y cumple, como se ha dicho, las exigencias establecidas en el precepto denunciado, por lo que ha de rechazarse este primer motivo.

3- 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 alegación 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 o si puede prevalecer el acuerdo con los representantes de dilación de dicha puesta a disposición,. En definitiva y en concreto, como señala la sentencia recurrida, radica en determinar si la simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización y la comunicación de la extinción es norma dispositiva para los firmantes de un acuerdo extintivo, de forma que puedan, a cambio de mejoras en las condiciones legales de extinción (mayor indemnización, excedencia con reserva de puesto, etc.), pactar una demora en 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 .

Cierto es que esta Sala IV/TS se ha pronunciado sobre la necesidad de que la puesta a disposición de la indemnización tenga lugar con carácter simultáneo a la entrega de la carta de despido, sin que quepa retrasarlo a la fecha de eficacia del despido. Así se advierte en la sentencia de 9-7-2013, rec. 2863/12 . En ella se debate exclusivamente el cumplimiento del requisito de la entrega simultánea de la indemnización y la carta de despido. La Sala, tras apreciar la existencia de contradicción, concluye que la sentencia impugnada resuelve de forma opuesta a la de la Sala IV invocada de contraste -de 23/4/2001 (rcud 1915/00)- en la que se entiende que no se cumple el requisito de poner a disposición de la indemnización por despido en el momento de entrega de la carta. En ese caso consta que el ingreso de la suma en la cuenta corriente del trabajador se produjo tres días después de notificarse el despido.

Ahora bien, las concretas circunstancias concurrentes en el supuesto enjuiciado conducen a la matización de tales afirmaciones. En el presente caso, a) la carta de despido se entrega el 23/03/2012, y en la misma se fija como fecha de efectos el 09/04/2012, al tiempo que se concede licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios hasta el día 9 de abril de 2012, fecha en la que los trabajadores percibieron efectivamente la indemnización. b) Según la cláusula segunda del acta final del acuerdo la indemnización se abonaría en la fecha de efecto de la extinción. La empresa cumpliendo lo pactado abonó a los actores las indemnizaciones que refiere la carta en la fecha de efectos de la extinción del contrato, indemnización equivalente a 33 días de salario con el límite de 15 mensualidades (al actor Bienvenido, según se constata acreditado y es incontrovertido, se le abonó una indemnización adicional de 20.000 euros). c) Dicho acuerdo tiene su origen en que la empresa había presentado expediente de regulación de empleo ante la dirección general de empleo del ministerio el día 5 de marzo del año 2012, alcanzándose el 20.3.2012 acuerdo con las secciones sindicales codemandadas para la extinción de los contratos de trabajo dentro del marco del citado expediente (hecho probado tercero). d) Además, como se ha indicado al examinar el motivo primero, "por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde 12.1.2012. La empresa informó a los trabajadores el 5.3.2012 de la presentación del ERE. Se les convocó a una reunión informativa para el 7.3.2012 y a una asamblea el 14.3.2012, el 15.3.2012 y el 16.3.2012. Se les informó sobre las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que estaría a su disposición a través de las secciones sindicales. Se les convocó a una votación para el día 16.3.2012 y se les informó del resultado. El 20.3.2012 se les informó por la dirección de la firma del acuerdo. El 23.3.2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción de contrato. Se informó el 28.3.2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos (doc. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 de la empresa)" (hecho probado quinto).

Nos encontramos ante un acuerdo logrado en el marco de un ERE con acuerdo colectivo de aplazamiento de la puesta a disposición a la fecha de la efectividad del despido (09/04/2012) dándose la circunstancia de que los trabajadores desde la fecha de notificación de la carta de despido (23/03/2012) hasta la de la efectividad del mismo -mediando entre ambas fechas dos semanas escasas-, tenían concedida licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios.

Debe entenderse que el acuerdo logrado en el marco de un ERE y fruto de la negociación colectiva, tiene análoga eficacia a lo acordado en Convenio Colectivo; los pactos son claros y contienen todos los elementos necesarios para vincular a ambas partes, según el artículo 1261 del Código Civil . Los pactos alcanzan y vinculan a todos los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación de dichos Acuerdos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Por otro lado, es doctrina consolidada de esta Sala, como recuerda especialmente la citada STS/IV 11-noviembre-2010 (rco 239/2009), que " en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes (recientemente, manteniendo criterio iniciado por la sentencia de 20/03/97 -rco 1526/96, las SSTS 23/06/10 -rco 215/09 ; 01/06/10 -rco 73/09 ; 01/06/10 -rco 164/09 ; 08/07/10 -rco 125/09 ; y 23/07/10 -rcud 4436/09). Pero aunque a los citados Tribunales de instancia se les atribuya esa prevalencia interpretativa, la misma se excluye cuando su conclusión interpretativa no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (entre las últimas, SSTS 01/06/10 -rco 164/09 ; 08/07/10 -rco 125/09 ; 13/07/10 -rco 134/09 ; 20/09/10 -rco 190/09 ; y 23/09/10 -rco 192/09); o, más sucintamente, cuando no supere un «juicio de razonabilidad» (SSTS 26/04/07 -rco 62/06 ; 27/06/08 -rco 107/06 ; 22/04/09 -rco 51/08 ; y 05/04/10 -rco 119/09) ".

La conclusión a la que llega la sentencia recurrida que confirma la de instancia, es racional y lógica, además de superar el "juicio de razonabilidad", por lo que ha de desestimarse también este segundo motivo de recurso y confirmarse la resolución recurrida que contiene la buena doctrina.

Sin que tal conclusión se contradiga con la doctrina antes expuesta relativa a la interpretación de la exigencia de simultaneidad entre notificación y puesta a disposición de la indemnización, contenida en la STS/IV de 09-07-2013 (rec. 2863/2012), así como las citadas en la sentencia recurrida [entre otras, SSTS 11/06/82, 20/11 82,29/04/88, 17/07/98 RJ 1998 \7049, etc), así como en las SSTS de 11 junio y 20 noviembre 1982 (RJ

1982\3960 y RJ 1982\6850), citadas en la del 29 abril 1988 (RJ 1988\3042), y posteriormente en la del 2 octubre 1986 (RJ 1986\5369); pues las afirmaciones que contienen -a diferencia del supuesto ahora enjuiciado-, no se hacen en el marco de un ERE con acuerdo colectivo de aplazamiento de la puesta a disposición no más allá de la fecha de efectividad del despido.

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.

Cuarto.

Por cuanto antecede, no apreciándose las infracciones denunciadas, ha de desestimarse el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado, y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, ha de desestimarse el recurso confirmando la sentencia recurrida. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Ramón Sellàs Benvingut, en nombre y representación de D. Luis Angel, D. Bienvenido, D. Gines, D. Plácido, D. Jesús Manuel, D. Celso, D. Horacio, D. Rodrigo, D. Juan Enrique, D. Demetrio y D. Jon,, contra la sentencia dictada el 31 de mayo de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1010/2013, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 29 de Barcelona, de fecha 28 de septiembre de 2012, recaída en autos núm. 475/12, seguidos a instancia de los recurrentes, contra CAPGEMINI ESPAÑA SL, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO y SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CSIF, sobre despido. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.