



Roj: **STS 567/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:567**

Id Cendoj: **28079140012018100099**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/02/2018**

Nº de Recurso: **760/2016**

Nº de Resolución: **124/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 760/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 124/2018

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

En Madrid, a 8 de febrero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, por la letrada Doña Miriam Blázquez Astorga, en nombre y representación de Congelados y Derivados, SA., contra la sentencia de 23 de septiembre de 2015 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid en el recurso de suplicación núm. 1493/2015, formulado frente a la sentencia de 16 de enero de 2015 dictada en autos 609/2013 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de León seguidos a instancia de D. Amador, contra las empresas Congelados y Derivados SA. y Pescapuerta, sobre **despido**.

Ha comparecido ante esta Sala, en concepto de recurrido D. Amador, representado por el letrado Sr. Bermejo Porto.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 16 de enero de 2015, el Juzgado de lo Social núm. 1 de León, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por DON Amador, frente a CONGELADOS Y DERIVADOS S.A., PESCAPUERTA S.A., MINISTERIO FISCAL Y FOGASA, declaro la PROCEDENCIA del **despido** de que fue objeto con fecha de efectos del día 25 de febrero de 2013, convalidando el mismo en todos sus extremos y CONDENO a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 124,47 euros en concepto de las diferencias que existen entre la indemnización que ya ha percibido y la que legalmente le corresponde, absolviendo a la demandada del resto de pretensiones deducidas en su contra.- Se tiene al



actor por desistido de su demanda interpuesta frente a Pescapuerta S.A.- Procede la absolución del FOGASA, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria exigible al mismo, que en su día pudiera corresponderle».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido: « **1º.**- La parte actora, D. Amador , ha venido prestando servicios para la demandada Congelados y Derivados S.A., como empresa formalmente empleadora, categoría profesional de almacenero, antigüedad de 17 de mayo de 2005 y un salario bruto diario de 40,93 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, con sujeción al Convenio **Colectivo** de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.- El 17 de mayo de 2005 celebró contrato temporal a tiempo completo, eventual por circunstancias de la producción, con el objeto de atender la "elaboración y manipulación de productos congelados", prorrogado hasta el 16 de febrero de 2006. Posteriormente suscribió otro contrato temporal por obra o servicio determinado el 20 de marzo de 2006 con el objeto de "elaboración de productos de nueva campaña DIA %", que después fue convertido en indefinido.- El trabajador desarrollaba funciones como almacenero y puntualmente realizaba funciones administrativas colaborando con otras personas, por lo que recibía un "plus" salarial.- **2º.**- En fecha 24 de enero de 2013, la empresa Congelados y Derivados SA (Condesa) comunicó a los representantes de los trabajadores la apertura del preceptivo periodo de consultas previo para la extinción de 24 contratos de trabajo de un total de 53 del centro de trabajo de Onzonilla (León), uno de los 11 de que dispone y que cuentan con una plantilla total de 167 trabajadores, todo ello motivado por causas económicas y productivas, haciéndoles entrega de la memoria explicativa de las causas invocadas con indicación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, de informe de vida laboral relativo al número y categoría profesional de los trabajadores empleados en el último año así como de los afectados por el expediente de regulación de empleo, de las cuentas anuales de la empresa auditadas correspondientes a los ejercicios 2010,2011 y hasta septiembre de 2012 y de las cuentas anuales consolidadas de Pescapuerta SA y sociedades dependientes de los ejercicios 2010,2011 y hasta septiembre de 2012.- **3º.**- Dentro del plazo máximo de 30 días establecido para el periodo de consultas, se otorgó el documento de Acta final del periodo de consultas el día 22 de febrero de 2013, sin acuerdo.- **4º.**- Por la Inspección de Trabajo se emitió informe en fecha 12 de marzo de 2013.- **5º.**- Con anterioridad a este ERE, Condesa había presentado a 1 de septiembre de 2011 expediente de regulación de empleo NUM000 para la suspensión de contratos de trabajo de 144 trabajadores de su plantilla, alegando causas económicas, por un periodo máximo de 90 días, finalizando el periodo de consultas del mismo con acuerdo y siendo autorizado por la autoridad laboral. Durante el periodo de aplicación de ese expediente, la empresa presentó otro nuevo NUM001 para la extinción de contratos de trabajo de 174 trabajadores, alegando causas económicas, técnicas y productivas, concluyéndose el periodo de consultas sin acuerdo y desestimándose finalmente la solicitud por resolución de la Dirección General de empleo de 9 de febrero de 2012.- **6º.**- Los trabajadores afectados por el **despido colectivo**, se relacionan nominativamente en la memoria explicativa, así como su clasificación profesional y fecha de alta en la empresa (folio 48 y ss).- En la página 30 de la memoria explicativa del ERE que obra unido a las actuaciones que se da por reproducido en este momento en aras de la brevedad, se establecen los criterios de designación de todos los trabajadores afectados, que han sido los siguientes: "1. Personal afecto a la línea de producción y cámara existente, que ascienden en total a veinte trabajadores.- 2. Dos trabajadores del departamento de Venta Mayor, siguiendo el criterio de mayor coste social en el caso del trabajador Gonzalo , y de menor productividad en el supuesto del trabajador Joaquín .- 3. En el departamento de personal, formado por cuatro personas, al haber disminuido considerablemente el número de trabajadores, y siendo necesario amortizar un puesto de trabajo, el criterio ha sido el de antigüedad.- 4. En el departamento de venta telefónica, debido al descenso en la cifra de negocio y siendo necesario amortizar un puesto de trabajo el criterio de designación está ligado directamente a la antigüedad.- Al tiempo que se evita afectar a ningún trabajador mayor de 55 años, y tener un sobrecoste en la Seguridad Social".- **7º.**- La selección del trabajador demandante como afectado por el expediente de extinción de contratos se debió al hecho de cerrar por completo la línea de producción y cámara, en la cual ostentaba el cargo de almacenero.- Después del cierre, se produjo el vaciado de amoníaco de todo el sistema de refrigeración por una empresa especializada y autorizada.- **8º.**- El **despido** se materializa con fecha 25 de febrero de 2013 y efectos de ese mismo día, mediante la remisión de la correspondiente carta de **despido** que consta unida y que se da enteramente por reproducida, sí bien se concreta su justificación en causas objetivas de índole económica y productivas que fueron objeto de negociación en el período de consultas.- **9º.**- Por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., se presentó demanda de **despido colectivo** de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, suplicando la nulidad del **despido colectivo** y subsidiariamente se declarara no ajustada a derecho la decisión extintiva por falta de acreditación por el empresario de concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.- Con fecha 27 de mayo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid , por la que se desestimaba la demanda formulada por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., frente a la misma y Pescapuerta S.A.,



declarando ajustada a derecho la decisión extintiva por concurrencia de la causa legal esgrimida.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., que fue desestimado por Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014, confirmando la sentencia recurrida, dando por reproducido el contenido de estas sentencias (folios 316 a 338).- **10º.**- No consta actividad productiva de la empresa Congelados y Derivados S.A., al encontrarse dada de baja en la Seguridad Social y sin trabajadores a su cargo desde el 30 de septiembre de 2014.- **11º.**- El actor no ha ostentado ni ostenta en el año anterior la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.- **12º.**- Se celebró el preceptivo acto de conciliación, resultando sin avenencia».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, dictó sentencia con fecha 23 de septiembre de 2015, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Antonio Bermejo Porto en nombre y representación de D. Amador contra la sentencia de 16 de enero de 2015 del Juzgado de lo Social número uno de León, en los autos número 609/2013, revocando el fallo de la misma para, en su lugar, estimar parcialmente la demanda presentada y declarar la improcedencia del **despido** del actor por Congelados y Derivados S.A., condenando a esta empresa a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre readmitir al actor en su puesto de trabajo, en las condiciones que regían antes de su **despido**, con abono de salarios de tramitación a razón de 40,93 euros diarios, descontando lo percibido en otros empleos que pudiera haber desempeñado tras el **despido** o, por el contrario, a indemnizar al mismo en la cantidad de 13.895,74 euros. En todo caso deberá reintegrar lo que hubiera percibido como indemnización por el **despido colectivo**, que se compensará total o parcialmente con las cantidades que le hayan de ser abonadas. Se condena al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por lo declarado a efectos de asumir las responsabilidades a que hubiera lugar».

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la letrada Sra. Blázquez Astorga en representación de Congelados y Derivados, S.A., formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social de Asturias de fecha 10 de enero de 2014 (Rec. nº 2259/2013).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 15 de septiembre de 2016 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 1 de febrero de 2018, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina el problema relativo al contenido mínimo de la carta de un **despido** individual por causas objetivas derivado de un **despido colectivo** parcial. En concreto se trata de determinar si para que pueda considerarse cumplida la exigencia legal de informar al trabajador sobre la causa de su **despido**, la comunicación escrita debe incluir necesariamente las razones concretas de su afectación en atención a los criterios de selección establecidos en el procedimiento **colectivo**.

La sentencia impugnada, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 23 de septiembre de 2015, dictada en el recurso de suplicación núm. 1493/2015, ha dado una respuesta afirmativa a la cuestión enunciada y, en consecuencia, ha declarado improcedente el **despido** del actor por no cumplir con las exigencias formales del artículo 53.1.a) ET, mientras que la sentencia invocada como término de comparación, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 10 de enero de 2014, recaída en el recurso de suplicación núm. 2259/2013, llegó a solución contraria, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social, desestimatoria de la demanda de **despido** presentada por el actor en ese litigio.

SEGUNDO.- Con carácter previo al examen del tema de fondo procede analizar el óbice procesal a la admisibilidad del recurso de casación que se plantea en el escrito de impugnación, consistente en que CONGELADOS Y DERIVADOS SA, en el momento en que lo interpuso carecía de personalidad jurídica propia "como consecuencia de haberse extinguido la misma tras una fusión por absorción con la absorbente PESCAPUERTA SA conforme publica el BORME nº 124 de 03/07/14 (pág. 9679) cuya copia se acompañó con el escrito de personamiento de esta parte". Considera, por ello, el trabajador recurrido que "no cabe considerar



que se ha producido sucesión procesal en favor de PESCAPUERTA SA", y que el defecto alegado constituye causa de desestimación del recurso.

La causa de inadmisibilidad del recurso no puede ser acogida. Es cierto, como acredita la fotocopia del BORME aportada por el Letrado del trabajador, que al tiempo del anuncio del recurso de casación Congelados y Derivados, S.A. Unipersonal, íntegramente participada de forma directa por Pescapuerta, S.A., había sido absorbida por esta última, con disolución sin liquidación de la sociedad absorbida, pero no lo es menos que esta operación se produjo y surtió efectos meses antes de la celebración del juicio de **despido**, el 9 de enero de 2015, no obstante lo cual el actor, al que asistía el mismo Letrado que suscribe el escrito de impugnación del presente recurso, desistió de la demanda respecto de Pescapuerta SA, que compareció representada por la misma Letrada que representaba a Congelados y Derivados, S.A., de forma que la Letrada de la Administración de Justicia tuvo por desistido al demandante en cuanto a la citada mercantil. La representación letrada del actor tampoco hizo referencia al problema que ahora suscita en el escrito de impugnación del recurso de suplicación formulado por Congelados y Derivados, S.A. a pesar que el hecho probado duodécimo de la sentencia de instancia se hizo constar que se encontraba sin actividad ni trabajadores a su cargo desde el 30 de septiembre de 2014. El problema afloró por primera vez en el procedimiento al comprobar la Letrada de la Administración de Justicia de la Sala de Valladolid que el depósito y el aval constituidos para recurrir en casación figuraban a nombre de Pescapuerta SA, y advertir a Congelados y Derivados, S.A. para que subsanase tal defecto, replicando ésta que no resultaba factible al haber sido absorbida dicha sociedad por Pescapuerta SA, ante lo cual se dictó diligencia por la que se tuvo preparado el recurso, debidamente notificada a la parte actora, que no la impugnó. Finalmente, esta Sala en la providencia dictada el 15 de septiembre de 2016 admitió el recurso de casación formalizado por "Pescapuerta SA", tras la personación como parte del representante procesal de esta sociedad, que se tuvo por efectuada al haber absorbido a Congelados y Derivados SA, mediante diligencia de 13 de abril de 2016, frente a la que asimismo se aquietó el recurrido.

De cuanto se deja expuesto se desprende que la alegación efectuada por la parte actora en el escrito de impugnación del recurso de casación resulta extemporánea e infringe las exigencias básicas de la vinculación a los propios actos y a la buena fe procesal, y por ello debe ser rechazada de plano en aplicación de lo dispuesto en el art. 11.1 LOPJ . Solución contraria vulneraría el derecho a la tutela judicial de la parte demandada, en su vertiente de derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, teniendo en cuenta además que la absorción conllevó que Pescapuerta SA quedase subrogada en todos los derechos y obligaciones de Congelados y Derivados SA, incluidos los derivados de la relación laboral con el demandante que se actúan en el proceso.

TERCERO.-1. Una vez despejado el obstáculo formal planteado por la parte recurrida corresponde dejar constancia de las circunstancias relevantes de las sentencias comparadas, a efectos de verificar la existencia de la sustancial identidad de hechos, fundamentos y pretensiones exigida por el art. 219 LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina.

En el caso de la sentencia recurrida los datos a considerar son los siguientes: 1) La empresa promovió un procedimiento de **despido colectivo** por causas económicas y productivas que se tramitó correctamente, en el que no hubo acuerdo con los representantes del personal. 2) Los trabajadores afectados por el **despido colectivo** se relacionaron nominativamente en la memoria explicativa del ERE entregada a los representantes de los trabajadores a quienes también se les entregaron los criterios de selección. 3) Con fecha 25 de febrero de 2013, una vez comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión de proceder al **despido colectivo**, la empresa despidió al actor mediante la entrega de carta de **despido** que justifica el mismo en las causas económicas y productivas que fueron objeto de negociación en el período de consultas.

La sentencia de instancia, dictada una vez el **despido colectivo** ya había sido declarado ajustado a derecho por sentencia de esta Sala de 21 de mayo de 2014 (rec. 182/2013), declaró la procedencia del **despido**. La sentencia impugnada, estimando el recurso de suplicación del actor, declaró su improcedencia por considerar que la carta de **despido** no especificó la forma en que se habían aplicados los criterios de selección fijados en la decisión de **despido colectivo**.

2. La sentencia referencial contempla un supuesto en el que, a efectos del juicio de contradicción, las circunstancias relevantes son las siguientes: 1) La empresa tramitó un **despido colectivo** por causas económicas y productivas entregando a los representantes de los trabajadores al inicio de las consultas, entre otra documentación, la relación nominal de los trabajadores afectados por la extinción con especificación de su número, clasificación profesional, período previsto para la extinción y criterios tenidos en cuenta para la designación de los mismos. 2) A la finalización del período de consultas con acuerdo, se comunicó a la Autoridad Laboral y al Comité de Empresa la decisión de la empresa de proceder a la extinción de los veintisiete contratos de trabajo relacionados en la documentación del **despido colectivo**. 3) Con fecha 5 de febrero de



2013 se despidió al actor mediante la entrega de carta de **despido** en la que se hacía constar que la decisión de la empresa de extinguir el contrato se realizó dentro del expediente de regulación de empleo.

La sentencia propuesta de contraste, confirmando la de instancia, declaró la procedencia del **despido** por entender, entre otras consideraciones ajenas al presente recurso de unificación, que no existe precepto alguno que imponga a la empresa la obligación de expresar en la comunicación extintiva las razones que han determinado la selección del trabajador afectado.

3. Como informa el Ministerio Fiscal, entre las sentencias contrastadas concurre el presupuesto de la contradicción requerido por el art. 219.1 LRJS, por cuanto que en ambas enjuician supuestos de **despido** individual en el ámbito de un **despido colectivo** cuya validez y ajuste a derecho han quedado acreditados. En ambos **despidos colectivos** se relacionó nominativamente a los trabajadores que iban a ser afectados según los criterios de selección entregados en el inicio del período de consultas, razonándose los mismos en la correspondiente memoria, sin que, en ninguno de los supuestos comparados, nadie pusiera en duda la validez y regularidad de los criterios de selección. En relación con las pretensiones, éstas son las mismas, ya que las dos sentencias se dictan en procesos de impugnación de **despido** individual derivado de un **despido colectivo**, concretándose las respectivas pretensiones en la insuficiencia de la carta de **despido** respecto de la concreción de los criterios de selección y su aplicación concreta a la selección del trabajador despedido. Los fallos son contradictorios puesto que mientras que en la recurrida se entiende que la carta de **despido** debe especificar con concreción y detalle los motivos por los cuales, conforme a los criterios de selección establecidos en el **despido colectivo**, se elige a ese trabajador en particular; en la sentencia de contraste se sostiene que la referencia en la carta a los criterios de selección negociados, sin mayor detalle, no implica la declaración de improcedencia del **despido** cuando la norma no prevé que en la carta de **despido** deban concretarse con mayor detalle los criterios por los que el trabajador fue elegido.

4. No obsta a la existencia de contradicción la oposición esgrimida por el impugnante del recurso según la que en el caso de la sentencia recurrida sólo consta, en el seno del **despido colectivo**, la relación de trabajadores afectados, mientras que en la aportada como referencial, consta no sólo la relación de los trabajadores afectados, sino también la relación de los no afectados. Tal diferencia que, por sí misma, es irrelevante, en modo alguno resulta trascendente a los presentes efectos unificadores, no sólo porque la parte no explica cual sería su incidencia en este recurso, sino porque ninguna trascendencia tiene respecto de la selección del trabajador cuando figuran en ambas sentencias comparadas los criterios de selección y los listados de los afectados en los que figuran los respectivos actores.

Tampoco desvirtúa la contradicción el hecho de que las partes en las consultas del **despido colectivo** de la sentencia referencial alcanzaran un acuerdo y en la sentencia de contraste no lo hubiera. Tampoco señala el impugnante que trascendencia pudiera tener el hecho para obviar la contradicción y, además, no resulta un dato que pueda impedir la contradicción habida cuenta de que, cuando acontece el **despido** de cada trabajador, la validez de los respectivos criterios de selección es incuestionable en un caso porque formaron parte del acuerdo y en el otro porque fueron expresamente validados por la sentencia citada de esta Sala, de 21 de mayo de 2014, que declaró el **despido colectivo** ajustado a derecho.

CUARTO.- La cuestión controvertida ha sido abordada y resuelta en numerosas ocasiones por esta Sala y en particular en las sentencias de 21 de diciembre de 2016 (2) (rec. 3181/2015 y 3508/2015), y 12 de septiembre y 28 de noviembre de 2017 (rec. 3683/2015 y 164/2016), estimatorias de los recursos de casación para la unificación de doctrina formulados por la empresa que ahora es parte recurrente contra otras tantas sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en las que se declaró, al igual que en este caso, la improcedencia de los **despidos** acordados en ejecución de la decisión de extinción colectiva, recursos en los que la empresa Congelados y Derivados SA aportó la misma sentencia de contraste.

Debemos, en consecuencia, por elementales exigencias derivadas de los principios de unidad de doctrina y seguridad jurídica, así como de igualdad en la aplicación de la ley, reiterar los argumentos expuestos en las sentencias reseñadas en la medida en que en el presente recurso no concurre ningún elemento diferencial que requiera un razonamiento distinto a los empleados en nuestras anteriores resoluciones, y concluir, a la vista de los mismos, que la doctrina correcta es la que contiene la sentencia de contraste ya que es conforme con la reiterada doctrina de esta Sala según la que *"la ley no exige que en la carta se especifiquen los concretos motivos de elección del trabajador cuando la amortización del puesto de trabajo es medida razonable. Las exigencias procedimentales del art. 53.1 ET (al que remite el art. 51.4 ET) no requieren más que en la comunicación escrita al trabajador figuren las causas entendidas como la descripción de la situación de la empresa, su evolución y su influencia en la necesidad de amortizar puestos de trabajo mediante la adopción de la decisión extintiva que se comunica. Si bien no es necesario alegar ni acreditar los motivos de la elección del trabajador, puesto que es facultad empresarial, bastando con comunicar al trabajador las causas y que estas tengan entidad suficiente*



para justificar la reestructuración. La comunicación individual al trabajador afectado por un **despido colectivo** tiene por obligada indicación, exclusivamente, la expresión de la concreta causa motivadora del **despido** en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado".

2.- La Sala acoge así el criterio establecido previamente en las sentencias, de Pleno, de 23 de septiembre de 2014 (rec. 231/2013) y 15 de marzo de 2016 (rec. 2507/2014), así como en las de 12 de mayo de 2015 (rec. 1731/2014), con base en los siguientes argumentos:

a) La referencia a la causa en la carta del **despido** objetivo - art. 53.1.a ET - es equivalente a hechos que lo motivan en la carta de **despido** disciplinario y debe consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de **despido** objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" establecido en el art. 51.1 ET al que también se remite el art. 52.c) ET ; la comunicación escrita debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas que se invocan como constitutivos del **despido** objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa (STS de 12 de mayo de 2015 -rcud 1731/14 -).

b) Una vez fijado el alcance de la expresión "causas" en el seno del artículo 53.1.a) ET , hay que tener en consideración que se trata de un **despido** objetivo en ejecución de un **despido colectivo**, por lo que la existencia de negociaciones previas, su preceptivo contenido y la calidad de los sujetos intervinientes, determinan que entre las decisiones extintivas del **despido** objetivo y del **colectivo** medie una decisiva diferencia -el proceso negociador- que por fuerza ha de tener reflejo en las exigencias de su comunicación formal.

c) Desde el momento en que el **despido colectivo** requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, aquella necesidad de formal comunicación de la causa al trabajador afectado queda atemperada precisamente por la existencia de la propia negociación, hasta el punto de que se deba conectar lo acaecido en el periodo **colectivo** con la comunicación individualizada, rebajando las exigencias interpretativas que valen para los casos de extinciones objetivas individuales o plurales, de manera que el contenido de la carta de **despido** puede ser suficiente si se contextualiza (STS -pleno- de 23 de septiembre de 2014 -rcud 231/2013).

d) Precisamente por ello, la Sala entiende que la mejora introducida por la reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del **despido** -en los **despidos colectivos**- la formalidad propia de la establecida para el **despido** objetivo (lo que no ocurría con anterioridad, porque la comunicación individual carecía de formalidad alguna), no puede distorsionarse llegando al injustificado extremo interpretativo de entender que el **despido colectivo** pase a tener aún mayor formalidad que el **despido** objetivo y que se limita a la exclusiva referencia a la causa. En todo caso, de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del **despido colectivo**, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. A tal efecto, la Sala se remite a su propia doctrina expuesta por la citada STS de 24 de noviembre de 2015, rcud 1681/14 , cuando señala que la exigencia legal se limita nada más que a lo que determina expresamente el *artículo 53.1 ET*

3.- Con fundamento en lo que antecede, la sentencia de la Sala de 15 de marzo de 2016 -pleno-, Rcd. 2507/2014 consideró que no parece razonable entender que en la comunicación individual del **despido colectivo** sea necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados en el **despido colectivo**, con fundamento en lo siguiente:

«a).- En plano de estricta legalidad, porque tal requisito está ausente en el art. 53.1 ET y en la remisión legal que al mismo hace el art. 54.1, de manera que su exigencia desbordaría el mandato legal; y porque -en igual línea normativa- el art. 122.1 LRJS dispone que se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario «acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita», y tal referencia textual -en cursiva- invita a sostener que para el legislador la «causa legal» es el único dato que ha de constar en la comunicación extintiva.

b).- Atendiendo a consideraciones finalísticas, porque resultaría formalismo innecesario -y en todo caso enervante- exigir que se comunique de manera individual a los trabajadores aquellos datos que no sólo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación -legal o sindical- de los trabajadores, que obligadamente han de informarles de las gestiones y sus resultados [art. 64.7.e) ET], sino que en todo caso el general conocimiento de tales datos por los sujetos representados bien pudiera entenderse como consecuencia directa del significado que tiene por sí misma la figura del mandato legal representativo [art. 1259 CC], pues sin perjuicio de la singularidad que ofrece el mandato propio de la RLT [gestiona intereses, más que voluntades], de todas formas no parece dudoso que su válida actuación «alieno nomine» y la eficacia jurídica de sus actos respecto del «dominus negotii» - personal



representado- se extiende al íntegro objeto material que fije la norma de la que trae causa [aquí, el art. 51 ET], salvo que la propia disposición legal imponga -éste no es el caso- otra cosa o la intervención personal de los trabajadores afectados. Y

c).- Desde una perspectiva eminentemente práctica, tampoco resultaría en absoluto razonable pretender que en cada comunicación individual del cese se hagan constar -de manera expresa y pormenorizada- los prolijos criterios de selección que normalmente han de utilizarse en los PDC que afecten -como es el caso- a grandes empresas y numerosos afectados, dándole así a la indicada carta de **despido** una extensión tan desmesurada como -por lo dicho- innecesaria».

4.- Estas mismas consideraciones llevan a la Sala a excluir la necesidad de que en la referida comunicación se lleve a cabo la justificación individualizada del cese que se comunica, con detallada referencia a la singular aplicación de los criterios de selección utilizados en el PDC de que se trate. A juicio de la Sala la respuesta ha de ser contraria a tal exigencia, por tres razones: En primer lugar, porque el precepto nada indica al respecto y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la expresión de la causa. En segundo lugar, porque el adecuado cumplimiento de la exigencia -caso de que procediera- supondría no sólo relatar la valoración individual del concreto trabajador notificado, sino también la de sus restantes compañeros con los que precisamente habría de realizarse el juicio de comparación, lo que en la mayor parte de los supuestos daría lugar a que la carta de **despido** tuviese -cuando menos tratándose de un **Despido Colectivo**- una dimensión ajena a toda consideración razonable. Y, en último término, porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante, queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda [si duda de la legalidad de los criterios y/o de su correcta aplicación], acudiendo -a tales efectos- a los actos preparatorios y diligencias preliminares que regula la normativa procesal (arts. 76 y 77 LRJS ; y art. 256 LEC), así como a la solicitud de oportuna aportación documental por parte de la empresa, para de esta forma acceder a todos los datos que le permitan comparar su concreta situación con la de sus compañeros no despedidos y -en su caso- poder combatir la concreta aplicación de los criterios de selección llevado a cabo por la demandada.

QUINTO.- Cuanto se deja razonado nos lleva a estimar el recurso interpuesto por la empresa, en concordancia con lo informado por el Ministerio Fiscal, y a casar y anular la sentencia impugnada, sin que haya lugar a la imposición de costas a tenor de lo preceptuado en el art. 235.1 LRJS , ordenando la devolución del depósito constituido por la mercantil recurrente, así como de la consignación de la cantidad objeto de condena.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Estimar el recurso de casación para unificación de doctrina, interpuesto por la Letrada Doña Miriam Blázquez Astorga, en nombre y representación de Congelados y Derivados S.A., contra la sentencia dictada en fecha 23 de septiembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, dictada en el recurso de suplicación núm. 1493/2015 .

2º) Casar y anular la sentencia recurrida, y en su lugar, dictamos nueva sentencia en la que resolviendo el debate de suplicación, desestimamos el de igual naturaleza interpuesto por D. Amador , confirmamos la sentencia dictada por el Juzgado de lo social N° 1 de León en autos nº 609/13.

3º) Ordenar la devolución del depósito constituido para recurrir así como de las consignaciones efectuadas con el mismo fin.

4º) Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.