



Roj: **STS 592/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:592**

Id Cendoj: **28079140012018100122**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/02/2018**

Nº de Recurso: **3220/2015**

Nº de Resolución: **130/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3220/2015

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 130/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

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 D.^a Miriam Blázquez Astorga, en nombre y representación de Congelados y Derivados, S.A., contra la sentencia dictada el 3 de junio de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 873/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de fecha 12 de diciembre de 2014, recaída en autos núm. 362/2013, seguidos a instancia de D. Victorino frente a Congelados y Derivados, S.A., Pescapuerta, S.A. y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), sobre **despido**.

Ha sido parte recurrida D. Victorino, representado por el letrado D. Jesús Miguélez López.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 12 de diciembre de 2014 el Juzgado de lo Social nº 3 de León dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º** .- La parte actora, don Victorino, ha venido prestando servicios para la demandada Congelados y Derivados S.A., como empresa formalmente empleadora, categoría profesional de Encargado de turno cámara, antigüedad de 16 de agosto 1990 y un salario bruto mensual de 1.633,81 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.



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 nº 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 268). En la página 30 de la memoria explicativa del ERE que obra unido a las actuaciones en el folio 239 y siguientes, 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 Emiliano , y de menor productividad en el supuesto del trabajador Fernando . 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".

6º.- (sic) La selección del trabajador demandante como afectado por el expediente de extinción de contratos se debió al hecho del cierre de la línea de producción y cámaras donde él prestaba sus servicios.

7º.- En el último trimestre de 2012 se suscribieron 2 convenios específicos de colaboración para la realización de prácticas de titulados en empresas, suscritos por Condesa, la Directora de la Fundación General de la Universidad de León y los becarios, cuyo fin era facilitar a dichos titulados en situación de desempleo la realización de prácticas formativas en el centro de trabajo de la primera, declarándose expresamente que no tendría carácter laboral y que las prácticas tendrían una duración total de 6 meses, desde el 3 de octubre de 2012 al 2 de abril de 2013 (folios 280 a 285).

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 .- El actor no ha ostentado ni ostenta en el año anterior la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

11º.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación, con el resultado de "intentado sin efecto".

En dicha sentencia aparece el siguiente fallo: «Que, desestimando la demanda interpuesta por D. Victorino , frente a Congelados y Derivados, S.A. y FOGASA, debo absolver y absuelvo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Victorino ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, la cual dictó sentencia en fecha 3 de junio de 2015 , en la que consta el siguiente fallo: «Estimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Jesús Miguélez López, en nombre y representación de D. Victorino , contra la sentencia de 12 de diciembre de 2014 del Juzgado de lo Social número dos de León , en los autos número 362/2013, 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 53,71 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 51.964,43 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 absuelve de las pretensiones de la demanda a Pescapuerta S.A. 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.- Por la representación procesal de Congelados y Derivados, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 10 de enero de 2014 (RSU. 2259/2013). La parte recurrente consigna un único motivo, al amparo de lo que dispone el apartado e) del artículo 207 de la LRJS , por infracción del artículo 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores .

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el que interesa que se declare la procedencia del presente recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de febrero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- **1** . El trabajador ha venido prestando servicios por cuenta de Congelados y Derivados S.A hasta la fecha de su **despido** como resultado de un **despido colectivo** cuya acta de finalización del periodo de consultas fue otorgada sin acuerdo el 22 de febrero de 2013, habiendo recibido la carta de **despido** individual el 25 de febrero de 2013 con efectos del mismo día. La selección del trabajador demandante como afectado por el expediente de extinción de contratos se debió al hecho del cierre de la línea de producción y cámaras donde él prestaba sus servicios.

2 . El demandante impugnó su **despido** siendo desestimada su demanda por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de León, en sentencia de 12 de diciembre de 2014 , autos número 362/2013, sentencia que fue revocada en suplicación estimando parcialmente la demanda presentada y declarando la improcedencia del **despido** del actor.

3 . Frente a esta última decisión se alza en casación para la unificación de doctrina la empresa demandada que ofrece como sentencia de contraste la dictada el 10 de enero de 2014 por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias .

Con carácter previo a su examen realizaremos la siguiente consideración: es la mercantil Congelados y Derivados la que preparó inicialmente el recurso de casación, realizando la consignación correlativa Pescapuerta, S.A., y presentando escrito el 30.06.2015 la propia representación del actor en el que solicitaba se tuviere por parte legitimada y sucesora procesal de Congelados y Derivados, S.A. a la Sociedad absorbente, Pescapuerta, S.A. (acompañando publicación en el BORME de 25.11.2014), escrito reiterado en 22 de julio



siguiente tras el traslado conferido al efecto. La personación como recurrente de esta última fue admitida por diligencia de ordenación de 18.03.2016, no combatida expresamente (sin embargo en el escrito de impugnación se insta el archivo del recurso, poniendo de manifiesto y acompañando aquella documentación atinente a la fusión por absorción de las referidas mercantiles), debiendo tenerse por así realizada.

Pasando al examen de la sentencia de contraste, señalaremos que la misma resuelve acerca de la validez del **despido**, entrando a conocer del contenido de la carta de **despido** para terminar rechazando que sea exigible como requisito formal la obligación de expresar las razones que han determinado en este caso, la selección del actor para ser incluido entre los afectados por el **despido**.

4 . Entre ambas resoluciones concurre la preceptiva contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 de la LRJS , tal y como informa el Ministerio Fiscal (y niega el impugnante) ya que la sentencia recurrida ha resuelto declarar la improcedencia del **despido** por entender que la carta en la que se hace efectivo omite cualquier referencia a como se han apreciado los criterios de selección para decidir el **despido** del demandante, argumentando al efecto que: "Si el objeto privilegiado del pleito individual, por determinación de la Ley procesal tal y como se ha construido este sistema por la reforma laboral de 2012, es la aplicación de los criterios de selección y preferencias legales, se hace inexcusable que en la carta de **despido** se expliquen cuáles son esos criterios (al menos en lo que sea relevante para el trabajador) y cómo se han aplicado en el caso concreto, posibilitando la defensa del trabajador e incluso la selección de los trabajadores codemandados frente a los que pueda alegar preferencia."

Como venimos expresando en supuestos análogos al actual, la existencia de contradicción queda acreditada por cuanto que en ambas sentencias se contemplan 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 individual del **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.

Tanto la sentencia recurrida como la referencial se pronuncian sobre cuáles son las especificaciones que debe contener la carta de **despido** notificada en el seno de un **despido colectivo** y, en particular, sobre si debe aparecer en la misma una especificación de la proyección de los criterios de selección de los trabajadores sobre el despedido en particular.

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.

Por último señalar que 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 y, también, la relación de los trabajadores no afectados. Tal diferencia que, por si misma, es irrelevante, en modo alguno resulta trascendente a los presentes efectos unificadores, porque ninguna incidencia 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.

Ni tampoco obsta en este caso a 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 de esta Sala de 21 de mayo de 2014 (Rec. 1/182/2013), que declaró el **despido colectivo** ajustado a derecho.

SEGUNDO.-1 . Alega la empresa recurrente la infracción de los artículos 53.1.a), 51.4 y 52.c), vulneración que entiende producida al haber exigido la consignación en la carta de **despido** de los criterios empleados en la decisión de extinguir el contrato del demandante extinción que tiene lugar en el seno de un **despido colectivo**



que finalizó sin acuerdo y en cuya documentación se incluía la relación de trabajadores afectados y criterios empleados para su selección.

2. La cuestión ha sido resuelta por esta Sala en relación a trabajadores de la misma empresa y cuyos **despidos** dimanaban del mismo expediente de **despido colectivo** habiendo recaído sentencia sobre el particular en SSTs 28.11.2017 (rcud 164/2016), 12.09.2017 (rcud 3683/15), 28.02.2017 (Rcud. 760/2015), 21.12.2016 (Rcud. 3508/2015), 21.12.2016, (Rcud 3181/2015), 24 de noviembre de 2015 -pleno-, Rcud. 1681-2014, de 15 de marzo de 2016 -pleno-, Rcud. 2507/2014 y de 8 de marzo de 2016, Rcud. 3788/2014 .

Por esta razón y como fundamentación de la decisión a adoptar en el presente litigio, dada la igualdad esencial entre las cuestiones objeto de análisis, a continuación se reproducen los razonamientos empleados en la STS de 21 de diciembre de 2016 (rcud 3508/2015):

"TERCERO.- 1.- 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 artículo 53.1 ET (al que remite el artículo 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.- Para llegar a esta conclusión la Sala ha tenido en cuenta 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** medio 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-, Rcud. 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."

TERCERO .- 1. También en el presente caso, ante la evidente analogía entre los supuesto debatidos, valoración en términos de suficiencia, del contenido de una carta de **despido** individual dimanante de un **despido colectivo** que ha sido declarado ajustado a derecho por esta Sala, la conclusión deberá ser la alcanzada en anteriores recursos en aplicación de la doctrina de mérito por razones de homogeneidad y seguridad jurídicas al no existir otras consideraciones que aconsejen su modificación.

2 . Por lo expuesto y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal procede la estimación del recurso interpuesto y resolver el debate en suplicación desestimando el de tal clase formulado por la parte actora.

3 . No ha lugar a la imposición de las costas a tenor de lo preceptuado en el artículo 235 de la LRJS , ordenando al devolución del depósito constituido a la parte recurrente así como de las consignaciones efectuados con el mismo fin.

FALLO



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

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de CONGELADOS Y DERIVADOS, S.A. y PESCAPUERTA, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 873/2015 .
2. Casar y anular la sentencia dictada el 3 de junio de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid , en el recurso de suplicación que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de los de León, de fecha 12 de diciembre de 2014 , recaída en autos núm. 362/2013.
3. Resolver el debate en Suplicación desestimando el de tal clase y declarando la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de fecha 12 de diciembre de 2014 .
4. Ordenar la devolución de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir.
5. No hacer expresa imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.