



Roj: **STS 999/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:999**

Id Cendoj: **28079140012018100244**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/03/2018**

Nº de Recurso: **360/2016**

Nº de Resolución: **263/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 360/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 263/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 8 de marzo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria SA representado y asistido por el letrado D. Alejandro Cobos Sánchez contra la sentencia dictada el 12 de noviembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 1618/2015, interpuesto contra la sentencia de fecha 24 de marzo de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zamora, en autos nº 28/2015, seguidos a instancias de D. Pablo Jesús contra Banco de Caja España de Inversiones Salamanca y Soria SA sobre **despido**.

Ha comparecido como parte recurrida D. Pablo Jesús representado y asistido por la letrada D. Sonia Sainz-Ezquerria Santamaría.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 24 de marzo de 2015 el Juzgado de lo Social nº 2 de Zamora dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º.-** El actor D. Pablo Jesús con DNI nº: NUM000 ha prestado servicios para la empresa demandada BANCO DE CAJA ESPAÑA DE INVERSIONES SALAMANCA Y SORIA S.A con una antigüedad de 2-3-05 con categoría profesional de Grupo I nivel V a tiempo completo, percibiendo un salario bruto de 121 euros/día, incluyendo la prorrata de pagas extras.



2º.- La empresa demandada se rige por el Convenio **Colectivo** de Cajas de Ahorros.

3º.- En fecha de 27 de Noviembre de 2.014 la demandada le ha comunicado al actor su **despido** con carta cuyo contenido se da por reproducido y en la que se manifiesta: A este respecto, y debido a la necesidad de cumplir con estos objetivos se ha hecho preciso adecuar la plantilla a la nueva realidad del negocio, lo que supone, tras la obtención del Acuerdo de conclusión del Periodo de consultas, proceder, como se ha indicado, a la extinción de 1.230 contratos de trabajo, entre los que se encuentra el suyo de Director en la sucursal 5448-SANTA CROYA DE TERA, en el centro de trabajo sito en Cl. Los Cantos 7, Santa Croya de tera (Zamora). Como viene usted reconociendo, desde el 8 de mayo de 2013 se ha procedido, en aplicación de los requerimientos del plan reestructuración ya mencionado, al cierre de 12 oficinas en la provincia de Zamora, cierres que se han comunicado a toda la plantilla mediante notas informativas. Como consecuencia de estos cierres, existen a la fecha actual una serie de trabajadores y trabajadoras con perfil directivo y desempeño excelente que es preciso ubicar en puestos más acordes con su trayectoria, contribuyendo de esta manera al relanzamiento de la organización. En esta circunstancia, se ha procedido a estudiar el desempeño y potencial de los directores de oficina de la provincia, determinándose que es usted el la que muestra un inferior grado de compromiso con la Entidad e integración con el equipo. En cuanto a su desempeño, el volumen de negocio de la oficina que dirige (25.087 miles euros) es claramente inferior al volumen de negocio medio en las oficinas comparables de su zona (las de dos trabajadores, cifrado en 30.559 miles de euros), mostrando una evolución negativa en todos los capítulos durante el año actual. Concurren, por tanto, los criterios de menor capacitación y potencial para el desarrollo del trabajo comercial y directivo, lo que junto con los criterios de especialización, polivalencia y adaptación al cambio establecido en el Acuerdo de 8 de Mayo, determina la necesidad de proceder a la extinción de su contrato de trabajo lo que se la comunica en este acto. Por ello, de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo Laboral alcanzado en el periodo de consultas de **despido colectivo**, se pone a su disposición en este acto la indemnización pactada en el indicado acuerdo de 29.493,75 euros, correspondiente a 25 días de salario por año de servicio con el tope de 16 mensualidades, que comprende y supera la indemnización legal, mediante talón nominativo número NUM002 que se acompaña a la presente carta y del que se le hace entrega. El salario anual considerado asciende a 44.164,93 euros, conforme al salario regulador definido en la cláusula primera, apartado IV, del citado Acuerdo. Tal como establece el mencionado Acuerdo Laboral alcanzado en el periodo de consultas de **despido colectivo**, si en el plazo de 18 meses siguientes a la extinción del contrato no ha tenido usted una oferta de puesto de trabajo indefinido, tendrá derecho a percibir una cantidad complementaria para alcanzar la indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades más una cantidad adicional de 700 euros por cada año completo de prestación de servicios en la entidad a la fecha de extinción del contrato. Asimismo, y en sustitución del preaviso indicado en el apartado 1.c) del mismo artículo, se le abonan 15 días de como precisa el art. 53.4, siempre de la misma suponen una cantidad bruta de 1.586,55 euros, cantidad que se pone a su disposición en este mismo acto talón nominativo número NUM001 junto con el resto de conceptos de liquidación, saldo y finiquito, según se detalla en documento anexo. Le ruego se sirva firmar el recibí de la presente comunicación, así como los justificantes de los cheques entregados en prueba de acuse y conformidad con el mismo y las cantidades que se le hacen efectivas en este acto. De la presente comunicación se da traslado a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. La empresa demandada ha abonado al actor la cantidad de 29.493,75 euros.

4º.- Con fecha de 20-3-13 se inició a instancia de la empresa y la representación de los trabajadores periodo de consultas para la reestructuración de plantilla que concluyó con acuerdo de fecha 8-5-13 cuyo contenido se da por reproducido y en el que se fijó el número de afectados por el expediente de **despido colectivo** a 1.230 y fijando en el punto III del Acuerdo denominado EXTINCIÓNES FORZOSAS los criterios de selección del personal. La empleadora cerró 10 oficinas. En "otras oficinas de dos personas" sin identificar cuales, resulta que existen dos empleados con unos niveles medios de recursos ajenos inferior al actor y ninguno mejor en fuera de balance.

5º.- El actor no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al **despido** la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

6º.- El actor presentó papeleta de conciliación el 12-12-14 celebrándose el preceptivo acto de conciliación el 30-12-14 con el resultado de sin avenencia.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que estimando la demanda deducida por D. Pablo Jesús contra BANCO DE CAJA ESPAÑA DE INVERSIONES SALAMANCA Y SORIA S.A debo declarar y declaro IMPROCEDENTE el **despido** del actor realizado con efectos de 27 de Noviembre de 2014 condenando a la demandada a que en el plazo de CINCO días opte entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo en las mismas condiciones y efectos que tenía o abonarle la indemnización procedente de DIECINUEVE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO EUROS CON VEINTICINCO CÉNTIMOS (19.995,25) y en caso de OPTAR



POR READMISIÓN los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del **despido** en cuantía de 121 euros/día hasta la notificación de la sentencia o hasta que el trabajador encontrara otro empleo si se acreditara por el empleador lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, debiendo poner en conocimiento del Juzgado en el plazo antes dicho si opta o no por la readmisión, entendiéndose que en caso de no optar de forma expresa procederá la readmisión.».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por BANCO CEISS ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, la cual dictó sentencia en fecha 12 de noviembre de 2015, en la que consta el siguiente fallo: «Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS en parte el Recurso de Suplicación interpuesto por el Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria SA, contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Zamora de fecha 24 de marzo de 2015, (Autos nº 28/2015), sobre **DESPIDO**; y revocando en parte del fallo de la misma, condenar a la demandada a que, caso de optar por la extinción indemnizada del contrato, abone al trabajador la cantidad de 43.166,20 euros, a razón de 105,67 euros diarios; importe del que habrá que deducir lo ya percibido por el Sr. Pablo Jesús en tal concepto; manteniendo el restos de pronunciamientos contenidos en el Fallo.».

TERCERO.- Por la representación de Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación el 11 de enero de 2016. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en fecha 25 de junio de 2014 (RS 244/2014).

CUARTO.- Con fecha 22 de septiembre de 2016 se admitió a trámite el presente recurso, dándose 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.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de marzo de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Objeto del recurso.

La cuestión suscitada consiste en determinar la suficiencia de la carta de **despido** individual; en particular, si debe incluir las razones que han determinado la elección del trabajador afectado en el marco de un **despido colectivo**.

Al igual que en otros varios asuntos que han accedido a este tercer grado jurisdiccional, el debate se centra en la calificación del **despido** (improcedencia, procedencia), lo que depende de si se entienden cumplimentados los requisitos legalmente exigidos para la carta de **despido**. La sentencia de instancia optó por la improcedencia y la de suplicación confirmó ese parecer.

Como hechos a tener presentes para resolver la cuestión planteada deben resaltarse los siguientes.

- El demandante prestaba servicios para el Banco CEISS, desde el año 1990, con la categoría profesional de Grupo I, Nivel V.
- El 20 de marzo de 2013 la demandada inicio periodo de consultas para la extinción colectiva de 1.230 contratos de trabajo por causas económicas, que finalizó con Acuerdo el 8 de mayo de 2013.
- El 27 de noviembre de 2014 se comunicó al demandante la extinción del contrato. En dicha carta por lo que aquí interesa consta lo siguiente: «se ha hecho preciso adecuar la plantilla a la nueva realidad del negocio, lo que supone, tras la obtención del Acuerdo de conclusión del Periodo de consultas, proceder, como se ha indicado, a la extinción de 1.230 contratos de trabajo, entre los que se encuentra el suyo de Director en la sucursal 5448-SANTA CROYA DE TERA, en el centro de trabajo sito en Cl. Los Cantos 7, Santa Croya de tera (Zamora). Como viene usted reconociendo, desde el 8 de mayo de 2013 se ha procedido, en aplicación de los requerimientos del plan reestructuración ya mencionado, al cierre de 12 oficinas en la provincia de Zamora, cierres que se han comunicado a toda la plantilla mediante notas informativas. Como consecuencia de estos cierres, existen a la fecha actual una serie de trabajadores y trabajadoras con perfil directivo y desempeño excelente que es preciso ubicar en puestos más acordes con su trayectoria, contribuyendo de esta manera al relanzamiento de la organización.

En esta circunstancia, se ha procedido a estudiar el desempeño y potencial de los directores de oficina de la provincia, determinándose que es usted el la que muestra un inferior grado de compromiso con la Entidad e integración con el equipo. En cuanto a su desempeño, el volumen de negocio de la oficina que dirige (25.087



miles euros) es claramente inferior al volumen de negocio medio en las oficinas comparables de su zona (las de dos trabajadores, cifrado en 30.559 miles de euros), mostrando una evolución negativa en todos los capítulos durante el año actual.

Concurren, por tanto, los criterios de menor capacitación y potencial para el desarrollo del trabajo comercial y directivo, lo que junto con los criterios de especialización, polivalencia y adaptación al cambio establecido en el Acuerdo de 8 de Mayo, determina la necesidad de proceder a la extinción de su contrato de trabajo lo que se le comunica en este acto.

Por ello, de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo Laboral alcanzado en el periodo de consultas de **despido colectivo**, se pone a su disposición en este acto la indemnización pactada...».

La sentencia de instancia declaró la improcedencia del **despido** con condena a la empleadora a las consecuencias legales inherentes, pronunciamiento que confirma la sentencia recurrida por considerar que la carta, aunque derivada de un **despido colectivo** con acuerdo, debe recoger las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa, y la mención pormenorizada a los criterios de selección que la comunicación es insuficiente. Considera que la carta debía ser más completa en lo relativo a la aplicación al caso de los criterios de selección, pues respecto de la forma en que se efectuó la evaluación individual y la puntuación otorgada, la carta se limita a ofrecer argumentos genéricos e imprecisos para justificar la elección del actor, ni da datos que permitan baremar la mayor o menor vinculación y compromiso del actor con la empleadora en relación con otros ni individualiza y detalla los conceptos objetivos que valora y la llevan a concluir que el actor tiene productividad inferior a la de otros.

2. Análisis de la sentencia contradictoria.

Como sentencia de contraste, a efectos de viabilizar el motivo del recurso examinado conforme al art. 219 de la LRJS, se trae por la parte recurrente la dictada por el TSJ de Madrid de 25 de junio de 2014 (RS 244/2014) que examina la impugnación individual de extinción acordada en otro **despido colectivo**, acordado en periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. En ella se revoca la dictada en la instancia y se declara la procedencia de la decisión extintiva enjuiciada, adoptada por la empresa BANKIA. Resaltemos algunos aspectos fundamentales de la misma.

- En este caso, también existió la apertura del periodo de negociaciones y, tras su negociación, no se alcanzó acuerdo.

- La empresa comunicó a todos los afectados, su **despido** objetivo a consecuencia del citado acuerdo, indicándose en las cartas por lo que a los criterios de selección que aquí interesan lo siguiente: se ha establecido que dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional, la designación por parte de Bankia se efectuará de conformidad con el perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la entidad con carácter general"; y que "La designación se producirá una vez descontadas las bajas producidas por la aceptación de la entidad de las propuestas de adhesión en dicho ámbito y la consideración de las personas que, en su caso, se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo"; refiriendo finalmente que "De conformidad con la aplicación de dichos criterios de afectación dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional en la que Vd presta servicios y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo.

- Se planteó si las cartas de **despido** en cuestión habían observado los presupuestos formales exigidos por el art. 53.1 del ET, ya que su contenido no constataba las concretas razones en las que se fundamenta el acuerdo extintivo adoptado, omitiendo la aportación de datos específicos imprescindibles para que el trabajador pueda impugnarlo de un modo consistente, al haberse efectuado una evaluación concreta y consiguiente puntuación de cada afectado, ni comparado su resultado con el de cada compañero del mismo grupo profesional, lo que les dejaba indefensos.

- La sentencia de contraste resolvió que las cartas de **despido** individual cumplieran los requisitos art. 53-1-a) del ET y que no adolecían de falta de concreción sobre la existencia de contradicción.

Como ha informado el Ministerio fiscal, las sentencias comparadas son contradictorias porque han resuelto la misma cuestión, la suficiencia de la carta de **despido** individual que sigue al **despido colectivo** consensuado, de forma diferente en cuanto se refiere a la concreción de los criterios de selección de los trabajadores afectados. La recurrida ha entendido que debían concretarse más en la carta de criterios seguidos para la elección del trabajador despedido concretando las razones por las que estaba menos vinculado que otros a la entidad y los datos de producción tomados en cuenta para comparar su caso con el de otros no despedidos, requisitos objetivos y comparativos y no se han exigido en el caso de la sentencia de contraste. La existencia de contradicción la reconoce, tácitamente, la parte recurrida quien alega su falta y se limita a oponerse



alegando que Bankia realizó los **despido** siguiendo los criterios de selección pactados y la recurrente de forma discrecional y sin ajustarse a los criterios convenidos, con lo que olvida que el núcleo de la contradicción se encuentra en determinar la suficiencia de la carta de **despido** sobre el particular relativo a los criterios de selección empleados para designar al afectado, esto es si la carta debe ser más concreta sobre los criterios de selección empleados o basta con la referencia detallada a los criterios pactados, sin mayores detalles.

SEGUNDO.- La cuestión planteada ha sido ya resuelta por recientes y reiteradas sentencias de esta Sala: SSTS 21 de diciembre de 2016 (2) Rs. 3181/2015 y 3508/2015), 12 de septiembre y 28 de noviembre de 2017 (Rs 3683/2015 y 164/2016) y 8 de febrero de 2018 (R. 760/2016), entre otras cuya doctrina damos aquí por reproducida señalando, resumidamente, que la previa tramitación del **despido colectivo** y las negociaciones que le preceden hacen que el contenido de la posterior carta individual de **despido** se limite a lo dispuesto en el art. 53-1 del ET , sin mayores exigencias formales en cuanto a los criterios de selección del despido, cual señala la sentencia de contraste.

Como dice la sentencia de la Sala citada en último lugar: « **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** 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-, 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.».

TERCERO.- Las precedentes consideraciones obligan, cual ha informado el Ministerio Fiscal a estimar el recurso de la empresa, casar y anular la sentencia recurrida y a resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de desestimar la demanda. Sin costas.

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 unificación de doctrina interpuesto por Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria SA representado y asistido por el letrado D. Alejandro Cobos Sánchez contra la sentencia dictada el 12 de noviembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 1618/2015 .
2. Casar y anular la sentencia recurrida, y en su lugar, dictamos nueva sentencia en la que resolviendo el debate de suplicación, estimamos el de igual naturaleza interpuesto por Banco CEISS, y revocamos la sentencia dictada en fecha 24 de marzo de 2015, por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zamora , en autos nº 28/2015, desestimando la demanda.
3. Ordenar la devolución del depósito constituido para recurrir así como de las consignaciones efectuadas con el mismo fin.
4. Sin costas.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ