

Roj: **STS 2340/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:2340**Id Cendoj: **28079140012017100410**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **31/05/2017**Nº de Recurso: **1280/2015**Nº de Resolución: **460/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**Tipo de Resolución: **Sentencia**

## SENTENCIA

En Madrid, a 31 de mayo de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Cornelio y D<sup>a</sup> María Milagros, representados y defendidos por el Letrado Sr. Soto Ibáñez, contra la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 18 de diciembre de 2014, en el recurso de suplicación nº 2531/2014, interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de julio de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Elche, en los autos nº 634/2013, seguidos a instancia de dichos recurrentes contra Bankia, Secciones Sindicales de UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA y SATE y el Fondo de Garantía Salarial, sobre **despido**. Ha comparecido en concepto de recurrida Bankia, S.A.U., representada y defendida por la Letrada Sra. Palacios Flores.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Con fecha 7 de julio de 2014, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Elche, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que estimando las demanda formuladas por D. Cornelio y D<sup>ña</sup>. María Milagros contra BANKIA S.A., SECCIONES SINDICALES DE U.G.T., CC.OO, ACCAM, CSICA y SATE, debo declarar y declaro improcedentes el cese efectuado con efectos desde el 11-5-13, condenando a la demandada BANKIA SA a estar y pasar por esta declaración y a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución, opte entre readmitir a los actores en su puesto de trabajo o abonarles las indemnizaciones que posteriormente se referirán, as las que se habrá de descontar las ya percibidas. Caso de que opte por la readmisión la condena abarcará, además, el abono de los salarios dejados de percibir, desde la fecha de **despido** hasta el día de la notificación de la presente sentencia, ambos inclusive.

Indemnización (1) Salario día

D. Cornelio 49.816,80? 119,68?

D<sup>ña</sup>. María Milagros 168.094,20? 159,52?

(1) Cantidad a las que se habrán de descontar las ya percibidas en el relato fáctico". Y condeno al FONDO DE GARANTIA SALARIAL como responsable subsidiario, y hasta los límites legales a su cargo, al pago de la indemnización y salarios de tramitación dichos. Se absuelve a las demandas demandadas.

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) Circunstancias laborales de las actoras.

Las actoras acreditan en la empresa demandada las siguientes circunstancias profesionales:



-D. Cornelio , antigüedad de 27-10-03, categoría de Grupo 1, Nivel III, funciones de Director de sucursal y salario mensualidad de 3.590,41?, incluido prorrateo pagas extras.

-Dña. María Milagros antigüedad de 1-10-88, grupo I, funciones de directora de sucursal y salario mensual de 4.785,61?, incluido prorrateo de pagas extras. (Resulta de los documentos aportados por las partes, hojas de salarios, no siendo hechos controvertidos).

### 2º) Sobre hechos previos al cese.

Después del proceso de fusión de distintas cajas de ahorro que dieron lugar a la entidad demandada, se inició formalmente periodo de consultas el 9 de enero de 2.013 con la representación de las secciones sindicales de CC.OO., UGT, ACCAM, ATE, CSICA y CGT, entregándose profusa documentación por la demandada, que se da aquí íntegramente por reproducida, que se refiere en el acta levantada y que consta en la documental aportada con anterioridad al acto de juicio, que incluían, entre otros, la documentación económica de los ejercicios de 2.010, 2011, las previsionales de 2.012, el plan de recolocación etc, etc, así como la concreción de la pretensión de la demandada de proceder a la "... extinción de un máximo de 4.900 contratos de trabajo por causas económicas, sin perjuicio de la adopción de medidas organizativas y productivas derivadas de las mencionadas causas....así como de movilidad geográfica y modificación de condiciones y suspensión de contratos de trabajo ....".

Tras diversas reuniones de las partes, se alcanzó acuerdo formal el 8-2-13, entre la practica totalidad de las secciones sindicales de los sindicatos participantes (que representaban el 97,81%), acuerdo que igualmente consta en la documental aportada por la demandada y que se da aquí íntegramente por reproducida, por el que se estableció el número máximo de **despidos** en 4.500 trabajadores y un plazo de ejecución hasta el 31-12-15, primando las adscripciones "voluntarias" e incentivadas, y finalmente la posibilidad de designación directa por parte de la Empresa, quien igualmente se reservaba el derecho de denegación de la adscripción voluntaria en casos especiales.

### 3º) Proceso de valoración.

La demandada llevó a cabo en el segundo semestre de 2012 un plan de evaluación de los trabajadores en el que inicialmente intervenía el técnico de RRHH adscrito a cada trabajador, posteriormente se llevaba a cabo una revisión de contraste en el Departamento de Gestión de Personas y otra posterior y definitiva por la Dirección de Zona.Los demandantes fueron "valorados" en las siguientes fechas y con las siguientes puntuaciones:

Dña. María Milagros (fecha 15-11-12) D. Cornelio . (22-11-12)

Visión de negocio 5,33 (*conoce el mercado, la competencia y los clientes aunque no en profundidad*) 5,66 (*Conoce la plaza donde opera y los clientes pero debería tener una visión global, se limita al entorno de la oficina sin visualizar oportunidades de negocio más allá.*)

Orientación a resultados 5 (debería encarar los retos con actitud positiva, determinación y perseverancia. Falta planificación y organización en la consecución de objetivos).

4,66 (falta de planificación en su día a día, debe aprender a organizarse mejor ya que quiere abarcar muchas tareas a la vez restándole efectividad en sus actuaciones de cara a la consecución de objetivos)

Liderazgo de equipos 4 (debería comprometer a su equipo hacia el logro de una meta común y favorecer el desarrollo de las personas del mismo facilitando la promoción interna.).

4,66 (muestra cercanía al equipo pero debería constituirse como un referente del mismo pues falta motivación y convencimiento en sus propuestas para orientarlos al logro. Debe ser propulsor del talento)

Vocación por el cliente 6 (*conoce a los clientes y crea un clima de confianza con los mismos basado en la transparencia e información fiable*). 5 (*tiene un amplio conocimiento de sus clientes pero falta un servicio proactivo y diferenciado*).

Impacto e influencia 4,66 (*debería convencer por la calidad de sus propuestas y establece relaciones de confianza dentro de la Entidad que le ayuden a la consecución de objetivos*). 4,33 (*Se comunica de manera clara pero no eficaz; debería demostrar más interés por conocer las opiniones e inquietudes de los demás y establecer relaciones de confianza fuera y dentro de la organización que le ayuden a la consecución de sus objetivos*).

Responsabilidad 4,66 (debería trasladar las metas de la Organización a planes concretos de actuación dentro de su ámbito de actividad). 5 (*asume responsabilidades y riesgos falta realizar planes de acción concretos dentro de su actividad que aporten valor añadido a la organización*).

Valoración media 4,94 4,88

Valoración revisada 0 0

Valoración revisada D.Territorial 0 0

Valoración final 4,94 4,88

(1) la valoración se realizó en escala de 1 a 10 puntos, siendo 1 la mínima y 10 la máxima.

La valoración se llevó a cabo en dos fases. Una primera consistente en entrevista directa, de la cual resultó una valoración de 6 parámetros previamente establecidos y que constan en la documental aportada por la demandada y que se da aquí por reproducida. Las entrevistas a los directores de oficinas se comenzaron en septiembre de 2.012, estableciéndose como objetivo el " *Disponer de información, lo más homogénea posible, de los empleados de Bankia que: 1. Permita conocer colectivos de alto, normal y bajo desempeño. 2. Ayude a tomar decisiones. 3. Facilite los procesos de reubicaciones. En definitiva, ayudar a gestionar el talento en la entidad* ". (Documento 30 aportado por la empresa demandada). Dicha entrevista tuvo una duración aproximada de una hora y con anterioridad no se comunicó la finalidad de la misma ni que pudiera ser utilizada en un posterior proceso de **despido** colectivo. En el caso de las actoras la entrevista fue realizada por Dña. Noemi , Gestora de Personas de la DT Alicante y Murcia, cuyos datos profesionales constan en la documental aportada por la demandada, que se dan aquí por reproducidos en su integridad y en la que se especifica que la antigüedad como técnico de RRHH era de 25-9-12, y su función anterior la de Subdirectora de Oficina, siendo su titulación académica la de Lda en ADE y la formación interna la de " *Prevención riesgos Laborales. Jornadas de Gestión de Talento y proceso de identificación. Entrevista de desvinculación* ". La segunda fase consistió en la revisión de las valoraciones dadas por un equipo integrado por el Director de Zona de Alicante Sur, una Gestora de personas del Área de Recursos Directivo. (Resulta de la testifical practicada y documental aportada).

#### 4º.-Sobre tramitación de **Despido** Colectivo.

En fecha 9-1-2013 se inició periodo de consultas del Expediente de **Despido** Colectivo de extinción de un máximo de 4.900 contratos de trabajo por causas económicas, entre la demandada BANKIA, SA y los representantes de los trabajadores, terminando las mismas el 8-2-2013 con acuerdo respecto a la extinción de los contratos de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica y otras modificaciones. (Resulta de las actas del periodo de consultas, incluyendo documental aportada y acuerdo alcanzado el 8-2-13 que obra en autos y que se dan aquí íntegramente por reproducidas).

En el citado acuerdo se establecía, entre otras cuestiones, las siguientes:

##### - Acuerdo I:

" *El número máximo de empleados afectados por el **despido** colectivo no podrá exceder de 4.500 empleados. El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo que se especifique expresamente un plazo distinto para alguna de ellas* ".

##### - Acuerdo II:

" II. BAJAS INDEMNIZADAS

A) *Designación por la empresa previa propuesta inicial de los empleados*

*Primero .- La decisión de la extinción de las relaciones laborales corresponde en todo caso a la empresa. No obstante, podrán proponer su adhesión al programa de bajas indemnizadas los empleados de la Entidad que estén interesados en ello en los términos, plazos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo.*

*Segundo .- Las propuestas de adhesión al programa de bajas indemnizadas por parte de los empleados se efectuarán conforme al siguiente sistema:*

*- A partir del día 11 de febrero de 2013, se abrirá un plazo de 15 días naturales de duración dirigido a la generalidad de los empleados, para que aquellos que estén interesados formulen su propuesta de adhesión al programa de bajas indemnizadas. Transcurrido ese periodo, la empresa analizará durante un plazo de quince días laborables las propuestas.*

*- Complementariamente, dentro de cada ámbito provisional o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en que se ordene la reestructuración y reorganización, externalización o venta de unidades productivas de la Entidad, se abrirá u periodo de 10 días naturales de duración para que los empleados del correspondiente ámbito, que estén interesados, formulen su propuesta de adhesión al programa de bajas indemnizadas. Dicho plazo se iniciará a partir del siguiente día laborable al de la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores en la que se indicará el número de centros y el número de los puestos de trabajo que es necesario amortizar en el ámbito correspondiente. Una vez transcurrido cada uno de los periodos*



a los que se refiere el párrafo anterior, la Empresa valorará en cada caso, en el plazo de 4 días laborables, las solicitudes formuladas y decidirá acerca de las mismas en cada ámbito.

- En cualquier caso, la empresa podrá, por razones justificadas, denegar las propuestas de adhesión, y en todo caso, corresponderá a la Empresa la determinación de las bajas y de su fecha de efectividad.

#### B.- Designación directa por parte de la Empresa

Primero.- Una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, y en caso de que sea necesario un mayor ajuste de plantilla en el ámbito correspondiente, la Empresa podrá proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que sea necesario en los términos y con los límites contenidos en el presente Acuerdo. A tal fin, se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo).

Segundo.- Para la determinación de las personas afectadas por esta medida se tomará como ámbito de afectación la provincia o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en la que se preste servicios. En este sentido, una vez deducidos de los puestos de trabajo que la Empresa decide amortizar como consecuencia del procedimiento de adhesión y descontadas aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por las adhesiones iniciadas por los empleados (en Servicios Centrales podrán considerarse vacantes en agrupaciones afines), la Empresa designará a las personas afectadas por el **despido** colectivo dentro del ámbito correspondiente teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la Entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial.

Tercero.- En el caso de matrimonios o parejas de hecho acreditadas, en los que las dos personas trabajen en la Entidad, solo se podrá afectar a uno de los cónyuges a su elección de acuerdo a las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito. En caso de empleados con alguna discapacidad superior al 33% reconocida por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma y siempre y cuando existe amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.

Cuarto.- Todas las personas afectadas por la medida prevista en el presente apartado que lo soliciten serán incorporadas a la Bolsa de Empleo creada al efecto. El objetivo de dicha Bolsa de Empleo, junto con el Plan de Recolocación Externa derivado del presente acuerdo, es ofrecer al empleado afectado, durante un periodo de dieciocho meses a contar desde la extinción de su relación laboral, un puesto de trabajo de carácter indefinido o la reincorporación al mercado de trabajo o a la actividad económica mediante otras fórmulas -por cuenta propia o ajena-, que puedan significar una reducción de los efectos negativos de la pérdida del empleo en BANKIA. La incorporación en la Bolsa de Empleo conllevará un derecho preferente de incorporación en los procesos derivados de medidas de externalización y otras actuaciones que permitan la sucesión empresarial en caso de que fuera necesaria la contratación, teniendo en cuenta la idoneidad del trabajador para el puesto que en su caso pudiera ser ofertado.

Quinto.- El desarrollo de todos los criterios de afectación se encuentran recogidos en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo).

Sexto.- Los empleados afectados por la presente medida percibirán una indemnización total, fraccionada conforme el siguiente detalle: Un primer pago a realizar en el momento de la extinción de la relación laboral que se corresponderá con una cuantía equivalente a 25 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades. Un segundo pago que será por el importe resultante de la suma de las cuantías señaladas a continuación en los apartados a) y b): a. La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 20 mensualidades calculada a fecha de extinción de la relación laboral. b. Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral. La percepción de la cuantía de este segundo pago se realizará transcurridos 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo BANKIA no haya ofrecido a la persona un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación externa recogidos en el presente Acuerdo. En cualquier caso, el importe total de indemnización no podrá superar al importe que le hubiere correspondido en el supuesto de adhesión voluntaria a las bajas indemnizadas. A efectos de definición de los distintos elementos y condiciones que intervienen en el cálculo de la indemnización total se estará a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo ".

#### - Apartado A del Anexo III:

" Como medida para aminorar el efecto directo de las extinciones derivadas de la amortización de puestos de trabajo, en el momento en que se efectúe la comunicación a la representación de los trabajadores, se abrirá un



plazo de diez días naturales para que las personas interesadas en proponer su adhesión al proceso, así lo hagan, de acuerdo a las reglas establecidas estos criterios de afectación y de conformidad con el Acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Corresponde a la empresa la decisión sobre la aceptación definitiva de la solicitud de adhesión y la fijación de su fecha de efectos. La determinación del número de personas afectadas por los **despidos** en cada fase se realizará a nivel provincial, una vez deducidas las bajas producidas por la decisión empresarial sobre la aceptación de las propuestas de adhesión por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por la redistribución de cargas de trabajo y la necesidad de creación y dotación, también mediante la reasignación de puestos de trabajo, de centros que administren las cuentas y posiciones a liquidar. La designación de las personas que, una vez realizados los ajustes anteriores, se vean afectados por las desvinculaciones se llevará a cabo teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la entidad respecto de perfil competencial, indicadores de potencial y cumplimiento de objetivos (en los que se tienen en cuenta factores de servicio al cliente, compromiso, rendimiento, trabajo en equipo y polivalencia). Los procesos de valoración se han extendido a la totalidad de los empleados, metodología y contenido común, han sido reforzados con entrevistas personales, han sido contrastados con la participación de los responsables directos de cada agrupación y se han revisado conforme a criterios homogéneos. La comunicación a los afectados por las desvinculaciones se realizará teniendo en cuenta la reducción del impacto en el negocio y en el servicio prestado al clientes, por lo que se deberán ir realizando de manera paulatina y acomodada al desarrollo general de los cierres, durante todo el periodo que dure el ajuste en cada territorio ."

#### - Apartado E del Anexo III:

Establece el proceso de valoración Perfil Competencia de empleados, disponiendo, en síntesis, que el primer paso ha sido establecer los criterios de valoración en términos de comportamientos observables en el día a día, estableciendo dos perfiles para la valoración, uno aplicable al equipo directivo y otro para el resto de empleados; el siguiente paso ha sido la valoración de los empleados, que se inició con el equipo directivo y que progresivamente se ha extendido a toda la organización, con las siguientes fases:

Fase 1: A partir del conocimiento que los gestores de personas tienen de su colectivo, complementado con entrevistas, feedback con los superiores jerárquicos e información disponible de todos los empleados, se han evaluado a todos los empleados en base a los criterios anteriores;

Fase 2: Para asegurar la mayor fiabilidad de la información, la valoración realizada se ha contrastado y validado sucesivamente con los directores de las agrupaciones correspondientes:

- En la red de empresas y particulares: primero con el Director de Zona/Director de Negocio y después con el Director Territorial/Director Empresas

- En los departamentos centrales primero con los Directivos de Área y después con el Director de la agrupación.

Por último, se han llevado a cabo procesos de validación de la información. Se han realizado los análisis estadísticos correspondientes, buscando garantizar una información final fiable, objetiva y sin riesgos"

#### 4º-Despido en la provincia de Alicante.

El total de **despidos** (la empresa lo denomina "desvinculaciones") en la provincia de Alicante, derivadas del **Despido** Colectivo tramitado, fue de 129, de los que 80 afectados manifestaron su adscripción voluntaria y 49 fue por designación directa de la demandada Bankia. En cuanto a directores de oficinas despedidos por designación directa fueron 10, entre ellos las actoras. Los directores despedidos por adscripción voluntaria fueron de 6, habiéndose rechazado una solicitud.(Resulta de la documental aportada y alegaciones de la demandada en el acto de juicio).

#### 5º.-Comunicación de despido.

Los pasados 24 y 26-4-13 la demandada les comunicó la extinción de los contratos por causas objetivas, con efectos del 11-5-13, al amparo de lo dispuesto en el art. 52,c) del ET por medio de las cartas de igual fecha que obran en la documental aportada en autos, cuyo contenido se da aquí por reproducido en su integridad. En las mismas se señalaba: " Como Vd. conoce, el día 28 de noviembre de 2012, se aprobó por parte de la Comisión Europea el Plan de Recapitalización de BANKIA sobre el que la entidad ha definido su Plan Estratégico para los años 2012-2015La aprobación y puesta en práctica de los referidos planes obedecen a la negativa situación económica por la que atraviesa el Grupo en su conjunto y que se traducen en unas pérdidas provisionales para el ejercicio 2012 de 19.000 millones de euros, que se unen a los más de 4.950 millones de euros de pérdidas que la Entidad padeció en el año 2011.

Asimismo, el día 27 de diciembre de 2012 se llevaron a efecto las operaciones para la recapitalización del Grupo y reforzamiento del solvencia del Grupo BFA-BANKIA, aprobadas por el Fondo de Reestructuración Ordenada



*Bancaria (FROB), que han supuesto una inyección de capital de 13.459 millones de euros, que se suman a los 4.500 millones de euros que se recibieron el día 12 de septiembre de 2012. Los planes citados contemplan un plan de ajuste y reestructuración que afecta a todas las actividades y áreas de negocio y organización y que van desde la reducción general del tamaño y actividad, al abandono de actuaciones y actividades que han influido directamente en la situación actual (crédito promotor), o a la venta de las participaciones industriales, entre otras. Tales medidas afectan directamente al volumen de empleo dentro del grupo BANKIA, siendo necesaria la salida de 6.000 personas y el cierre de más de 1.000 oficinas.*

*Sobre la base de las causas económicas expuestas, la Entidad inicio de manera formal con la representación de los trabajadores, el pasado 9 de enero de 2013, un proceso de negociación al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para la articulación de un procedimiento de **despido** colectivo".*

*" Como consecuencia del referido proceso de negociación con fecha 8 de febrero de 2013 se ha suscrito con casi la totalidad de la representación de los trabajadores de BANKIA un acuerdo para la reestructuración de BANKIA, que prevé la adopción de diferentes medidas, entre ellas la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas hasta un máximo de 4.500 empleados. Asimismo, dicho acuerdo establece la aplicación de un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que resulten afectados como consecuencia del proceso de reestructuración. En este sentido, 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 . 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.*

*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 con efectos del día 11-5-2013. Desde la fecha de la presente comunicación y hasta la fecha prevista de extinción del contrato disfrutará de un permiso retribuido con el fin de buscar un nuevo empleo, en el que se encuadra la licencia retribuida establecida en el artículo 53 de Estatuto de los Trabajadores ".*

*En las respectivas cartas se cuantificaba la indemnización a percibir, por distintos importes superiores en todo caso a 20 días por año de servicio, que serían abonados mediante una primera transferencia de 76.572,96? a Dña. María Milagros y de 28.152,75? a D. Cornelio , y el resto que se abonaría en el plazo de 18 meses "... desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no le haya ofrecido un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación Externa... ..".*

Las mentadas transferencias se realizaron el día posterior a las comunicaciones realizadas. (Resulta de las respectivas cartas de **despido** que constan en la documental de las actoras y de las certificaciones aportadas por los actores).

#### **6º) Cargo representativo .**

No ostentaban en el momento del **despido**, ni tampoco con anterioridad, cargo de representación sindical. (Resulta de la propia demanda)».

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, dictó sentencia con fecha 18 de diciembre de 2014 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de BANKIA, S.A.A contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.2 de los de Elche de fecha 7 de julio de 2014 en virtud de demanda presentada a instancia de Cornelio Y María Milagros ; y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y con desestimación de la demanda iniciadora de las presentes actuaciones absolvemos a la empresa demandada de la reclamación deducida frente a ella. Sin costas».

**TERCERO .-** Contra la sentencia dictada en suplicación, el Sr. Soto Ibáñez, en representación de D. Cornelio y Dª María Milagros , mediante escrito de 9 de marzo de 2015, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: **PRIMERO.-** Se alegan como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede en Burgos) de 18 de diciembre de 2013 y por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de octubre de 2013 . **SEGUNDO.-** Se alega la infracción del art. 53.4 del ET .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 10 de noviembre de 2015 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 improcedente el recurso.

**SEXTO**.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 31 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Términos del debate en el procedimiento y alcance del recurso casacional.

La cuestión suscitada en el presente recurso ya es bien conocida para la Sala, que ha resuelto múltiples casos derivados del mismo procedimiento de **despido** colectivo de Bankia. Primeramente se debate acerca de la suficiencia del contenido de la carta de **despido**; segundo, se reflexiona sobre las consecuencias de no haber trasladado copia del escrito comunicando la terminación del contrato a la representación legal de los trabajadores (RLT).

El triunfo de cualquiera de los dos motivos del recurso debe conducir a que calificuemos como improcedente el **despido**, siendo así que la sentencia recurrida lo ha considerado procedente.

#### 1. Síntesis de los hechos relevantes.

Puesto que en el debate de suplicación no se cuestionó el relato de hechos contenido en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, los hechos relevantes para la resolución del presente asunto coinciden con los allí consignados. Más arriba han quedado íntegramente reproducidos; bastará, por tanto, con subrayar los hitos relevantes a nuestros efectos:

La trabajadora demandante prestaba servicios para BANKIA desde el año 1988, mientras que el trabajador lo hacía desde 2003, ostentando una y otro la misma categoría (Dirección de sucursal).

En noviembre de 2012 la demandada inicio periodo de consultas para la extinción colectiva de 4.900 contratos de trabajo por causas económicas, y que finalizó con Acuerdo el 8/2/2013. En dicho acuerdo se prevé que corresponde a la empresa la previa propuesta inicial de designación de los empleados afectados, quienes podrán proponer su adhesión al programa de bajas indemnizadas.

Una vez finalizado dicho procedimiento de adhesión se prevé la designación directa por la Empresa, en la forma relatada detalladamente en el los hechos probados. En el apartado E del Anexo III del Acuerdo se establece el proceso de valoración del "Perfil Competencia" de los empleados.

Las cartas de **despido** fueron entregadas por la empresa los días 24 y 26 de abril de 2013, teniendo efecto el cese efectivo el 11 de mayo siguiente. En dicha carta consta lo siguiente:

*"....Como consecuencia del referido proceso de negociación con fecha 8 de febrero de 2013 se ha suscrito con casi la totalidad de la representación de los trabajadores de Bankia un acuerdo para la reestructuración de Bankia, que prevé la adopción de diferentes medidas, entre ellas la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas hasta un máximo de 4.500 empleados. Asimismo, dicho acuerdo establece la aplicación de un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que resulten afectados como consecuencia del proceso de reestructuración. En este sentido, 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. La designación se producirá una vez descontadas las bajas producidas por la Entidad de las propuestas de adhesión en dicho ámbito y la consideración de las personas que, en su caso, se vean afectada por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo.*

*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...."*

La sentencia de instancia declaró la improcedencia del **despido**, condenando a Bankia a que optase entre readmitir o abonar las indemnizaciones correspondientes.

#### 2. La STSJ Comunidad Valenciana Madrid 2960/2014 de 18 de diciembre (rec. 2531/2014 ), recurrida.

Mediante su sentencia de 18 de diciembre de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana , con remisión a sentencia previa, estima el recurso de Bankia.

A) Recalca que el acuerdo alcanzado en el ERE era conocido por los trabajadores. Añade que tampoco existe precepto alguno que imponga a la empresa la obligación de expresar que concretas razones han determinado



la elección del trabajador afectado, al considerar que se han puesto de manifiesto de forma suficiente en la carta de **despido** los criterios de selección que, además, se entendieron conformes por los negociadores, no habiéndose probado la arbitrariedad, el abuso, la desviación del criterio, en definitiva, la contravención de cualquiera de los límites aplicables.

B) Asimismo, considera desproporcionado anudar la calificación de improcedencia del **despido** al incumplimiento de la entrega de la carta a los representantes de los trabajadores, al contar los mismos con la suficiente información puesto que los representantes convinieron con la adopción del acuerdo, previo conocimiento de las causas del **despido**, pactaron los criterios de selección de trabajadores afectados y conocen el listado de los mismos por lo que la entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores no constituye un requisito esencial para la validez de la extinción del contrato de los trabajadores afectados por el **despido** colectivo y su incumplimiento no puede determinar la improcedencia del **despido**.

### 3. El recurso de casación formalizado.

Las dos personas demandantes acuden en casación para la unificación de doctrina solicitando la declaración de improcedencia del **despido**. A tal efecto, con fecha 9 de marzo de 2015 presentan el correspondiente escrito, ajustado a las exigencias formales de los artículos 210 y concordantes LRJS .

El recurso insiste en el contenido insuficiente de la comunicación de la extinción del contrato de trabajo, puesto que no constan los elementos fácticos que han supuesto su afectación para el ERE.

Asimismo reitera la segunda línea argumental que acogía la sentencia de instancia sobre la necesidad de entregar una copia de la carta de **despido** a la representación legal de los trabajadores.

### 4. La impugnación al recurso y el Informe del Ministerio Fiscal.

Mediante escrito registrado con fecha de 17 de diciembre de 2015, la representación letrada de Bankia procedió a impugnar el recurso presentado. En primer término expone las circunstancias que impiden, a su juicio, examinar el recurso puesto que las sentencias opuestas no cumplen con las exigencias de la contradicción legal. Asimismo desarrolla su argumentación para demostrar que no ha habido infracción legal alguna, sino interpretación acorde a la legalidad vigente.

Con fecha 22 de febrero de 2016 el Ministerio Fiscal emite su Informe exponiendo las razones por las cuales debería considerarse inexistente la contradicción entre las sentencias enfrentadas en el primero motivo. Respecto del segundo propone la desestimación porque la doctrina correcta se contiene en la sentencia recurrida y no en la de contraste.

### 5. Las normas sobre cuyo alcance se discute.

El debate versa, esencialmente, sobre el alcance que ha de concederse a la previsión de diversos preceptos de ET y LRJS en su versión vigente en el momento de producirse el **despido** enjuiciado (marzo de 2013).

a) Sobre la forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas ex *art. 52.c) ET* , – que se remite directamente para la definición y concurrencia de las causas al *art. 51.1 ET (despido colectivo)* –, se exige como primer requisito formal la existencia de " *Comunicación escrita al trabajador expresando la causa* " ( *art. 53.1.a ET* ), generando actualmente su incumplimiento la declaración judicial de improcedencia del **despido** objetivo efectuado ( *art. 53.4.IV ET* : " *La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente* ").

b) Sobre la carga de la prueba de los hechos (motivos o causas) del **despido** y la delimitación del objeto del proceso de **despido** en relación directa con la carta de **despido**, tanto en los **despidos** disciplinarios, como en los **despidos** objetivos, deriven o no de un previo **despido** colectivo, impugnado o no jurisdiccionalmente este último, el *art. 105 LRJS* relativo al **despido** disciplinario, pero aplicable también al **despido** objetivo singular o plural ( *art. 120 LRJS* : " *Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por **despidos** y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes* ") y a los **despidos** derivados de **despidos** colectivos ( *art. 124.11.I LRJS* : " *Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley , con las siguientes especialidades: ...* "), establece que " *corresponderá al demandado ... la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de **despido** como justificativos del mismo* " ( *art. 105.1 LRJS* ) y que " *Para justificar el **despido**, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho **despido*** " ( *art. 105.2 LRJS* ); y





c) Sobre la calificación del **despido** se invoca el primer pasaje del artículo 122.3 LRJS (" *La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* ") y el artículo 124.13 LRJS (" *Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley , con las siguientes especialidades...* ").

#### **SEGUNDO.- Contenido de la carta de despido (motivo 1º del recurso).**

Como queda expuesto, la primera cuestión suscitada consiste en determinar la suficiencia de la carta de **despido** individual y en particular si debe incluir las razones que han determinado la elección de la persona afectada en el marco de un **despido** colectivo.

Tanto el Informe del Ministerio Fiscal cuanto el escrito de impugnación del recurso cuestionan la existencia de la imprescindible contradicción, por lo que habremos de comenzar examinando su concurrencia. Solo en caso de que abracemos una respuesta afirmativa podremos examinar el acierto de las diversas interpretaciones que se postulan sobre los preceptos reseñados.

#### **1. Alcance de la contradicción exigida a efectos del recurso de casación.**

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012 ), 22/07/2013 (R. 2987/2012 ), 25/07/2013 (R. 3301/2012 ), 16/09/2013 (R. 302/2012 ), 15/10/2013 (R. 3012/2012 ), 23/12/2013 (R. 993/2013 ), 29/04/2014 (R. 609/2013 ), 17/06/2014 (R. 2098/2013 ), 18/12/2014 (R. 2810/2012 ) y 21/01/2015 (R. 160/2014 ).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, SSTS 14/05/2013 (R. 2058/2012 ), 23/05/2013 (R. 2406/2012 ), 13/06/2013 (R. 2456/2012 ), 15/07/2013 (R. 2440/2012 ), 16/09/2013 (R. 2366/2012 ), 03/10/2013 (R. 1308/2012 ), 04/02/2014 (R. 677/2013 ) y 01/07/2014 (R. 1486/2013 ).

Puesto que no basta con la existencia de doctrinas opuestas entre las sentencias comparadas por cada motivo del recurso, hemos de examinar si las diferencias entre ambas son relevantes hasta el extremo de impedir la oposición y contraste que este recurso unificador exige.

#### **2. La STSJ Castilla y León (Burgos) 665/2013 de 18 de diciembre (rec. 679/2013 ), referencial.**

Para la *primera cuestión* se propone como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos de 18 de diciembre de 2013 (rec. 679/13 ).

En el caso, el actor venía prestando servicios para la empresa Transportes Valderrábano SL con antigüedad de 06-03-2006 y categoría profesional de conductor mecánico. El 14-01- 2013 la demandada entregó al actor carta comunicándole el **despido** objetivo por causas económicas, técnicas y organizativas al amparo del art. 52.c) ET , aduciendo que "las ventas han bajado un 19% sin que los gastos se hayan visto reducidos, sino todo lo contrario".

El HP 4º noticia de manera prolija los resultados económicos de la empresa en los últimos ejercicios económicos. La sentencia de instancia calificó el **despido** como improcedente, siendo dicho parecer compartido por la Sala de suplicación.

Parte para ello de afirmar que la misiva extintiva no contiene alusión concreta alguna a las pérdidas actuales o previstas de la empresa, con su correspondiente y adecuada cuantificación económica, lo que determina que la comunicación realizada al actor no se ajusta a lo pretendido por el art. 53.1.a) ET y justifica que el **despido** se califique como improcedente por mor del art. 122.3 LRJS .

#### **3. Criterio en supuestos precedentes.**

A) La STS 195/2017 de 8 de marzo ha relacionado numerosas resoluciones de esta Sala donde se considera difícil establecer la contradicción en cuanto al cumplimiento del contenido mínimo de la carta de **despido**, porque la determinación de este contenido afecta normalmente a cuestiones de carácter absolutamente



particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso concreto concurren. En materia de valoración de la suficiencia de la carta de **despido** es difícil que se pueda dar la contradicción exigida, ya que para ello es necesaria una coincidencia de hechos y de redacción de las cartas que raramente concurren en la realidad.

B) Lo expuesto es concordante con la dificultad para apreciar la identidad fáctica cuando se trata de comparar demandas de **despido** y deben valorarse las circunstancias fácticas. De hecho, en los meses precedentes hemos dictado numerosos Autos inadmitiendo recursos de casación unificadora formulados en términos similares al presente.

Por ejemplo, los Autos de 16 julio 2015 (rec. 2888/2014) y 9 septiembre 2015 (rec. 3603/2014) rechazan la contradicción en supuesto con cartas de **despido** idénticas a la del presente " *al no ser equiparable el contenido de las cartas de **despido** aportadas. Así, en el caso de autos consta la referencia al plan de recapitalización de la entidad demandada, que obligó a la reestructuración de los departamentos y actividades, al acuerdo alcanzado en el marco del ERE y a los criterios de afectación de los trabajadores utilizados. Y nada de esto consta en la carta de **despido** transcrita en la sentencia de contraste, en la que se hace referencia estrictamente a que el **despido** tiene como causa el expediente de regulación de empleo NUM000* ". Todo ello es perfectamente trasladable a nuestro supuesto.

El Auto de 12 de noviembre de 2015 (rec. 3904/2014) también rechaza la contradicción porque los supuestos comparados son distintos, tanto más cuanto que se trata de un **despido** individual adoptado en el marco de un **despido** colectivo acordado en periodo de consultas, y en el que la carta se hace referencia al plan de recapitalización de la entidad demandada que obligó a la reestructuración de los departamentos y actividades, al acuerdo alcanzado en el marco del ERE y los criterios de afectación de los trabajadores utilizados, mientras que en la sentencia de contraste se trata de un **despido** no derivado de **despido** colectivo y en el que la carta de **despido** no indica las causas concretas que justifican el **despido** al no realizar referencia alguna a pérdidas actuales o previstas en la empresa, causando indefensión.

El Auto de 17 de noviembre de 2015 (rec. 357372014) aborda el **despido** de varios empleados de Bankia (siempre con el mismo texto en las respectivas cartas de comunicación) y rechaza contrastar la sentencia con otra " *puesto que los acuerdos alcanzados en la negociación del **despido** colectivo y el contenido de las cartas remitidas a los trabajadores son distintas, lo que quiebra la identidad sustancial* ". Ambos datos difieren también, como queda expuesto, entre las resoluciones aquí comparadas.

El Auto de 8 de septiembre de 2015 (rec. 3560/2014) rechaza la contradicción entre sentencias, esta vez postulada por Bankia frente a la sentencia de suplicación que considera improcedente el **despido**.

C) Habida cuenta que el modelo de la comunicación escrita dirigida por Bankia, S.A. a cada uno de los trabajadores afectados por el **despido** colectivo sigue unas mismas pautas y mantiene el mismo contenido que esta Sala ya ha avalado en distintas resoluciones, la decisión de la sentencia recurrida es coincidente con la doctrina contenida en la STS Pleno de 15/03/2016 (Rec. 2507/2014), seguida, entre otras, por las de 30/3/2016 (Rec 2797/14), 20/04/2016 (R. 3221/2014), 27/4/2016 (Rec 3410/14).

En esas resoluciones venimos explicando que no es necesario que en la carta individual se incorporen los criterios de selección ni la baremación que al trabajador corresponde en función de ellos, porque no lo exige la ley y porque la negociación previa con acuerdo del **despido** colectivo y el mandato representativo de los representantes de los trabajadores firmantes del acuerdo hacen presumir su conocimiento, sin que el trabajador sufra en su derecho de defensa, al poder solicitarlos previamente al proceso mediante diligencias preliminares, actos preparatorios y aportación de prueba por la demandada. La comunicación individual al trabajador afectado tiene por obligada indicación, exclusivamente, la expresión de la concreta causa motivadora del **despido** en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado, sin que no sea necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones.

#### 4. Consideraciones particulares.

De la comparación entre las dos resoluciones contrastadas se desprende que no concurre la contradicción al no ser equiparable el contenido de las cartas de **despido** aportadas, principalmente, porque en la sentencia recurrida se analiza un **despido** objetivo individual adoptado en el marco de un ERE y nada semejante se relata en la de contraste.

En el caso de autos la misiva extintiva contiene la referencia al plan de recapitalización de la entidad demandada, que obligó a la reestructuración de los departamentos y actividades, al acuerdo alcanzado en el marco del ERE y a los criterios de afectación de los trabajadores utilizados, haciendo especial hincapié en el



hecho de que la mera circunstancia de que no se especifiquen en las comunicaciones individuales los detalles precisos para la elección de los trabajadores no ocasiona indefensión.

Y nada de esto consta en la sentencia de contraste, en la que no se siguió procedimiento de **despido** colectivo, ni en consecuencia obra acuerdo alguno entre empresa y representantes de los trabajadores, ni la determinación de los criterios de selección de los trabajadores afectados por el ERE, tratándose por el contrario de un **despido** objetivo individual, en el que la solución alcanzada por la sala de contraste vino sustentada en el incumplimiento de uno de los presupuestos formales que el art. 53.1.a) del ET exige en la comunicación escrita del **despido** objetivo, a saber, los hechos que justifican la decisión, sin que en el caso allí examinado la misiva extintiva hiciera referencia alguna a pérdidas actuales o previstas en la empresa, lo que es causante de indefensión al actor de cara a su correcta defensa, y sitúa el debate en términos que impiden apreciar la existencia de divergencia doctrinal alguna que necesite ser unificada.

### 5. Desestimación del motivo.

De lo expuesto se desprende que las sentencias comparadas no son contradictorias. Como en numerosas ocasiones hemos manifestado, lo que en su momento pudo ser una causa de inadmisión del recurso, se transforma ahora en motivo de desestimación .

Ello nos exonera del examen más detallado de la carta de **despido**, de su contenido y de las circunstancias fácticas que lo preceden y contextualizan, así como de recordar el tenor de nuestra doctrina sobre el alcance de la causa, compendiada en la STS del Pleno de 24 de noviembre de 2015 (rec. 1681/2014).

### TERCERO.- Notificación a los representantes de los trabajadores (Motivo 2º del recurso).

#### 1. Formulación.

En el segundo motivo se sostiene que en el **despido** individual de un trabajador afectado por un **despido** colectivo (DC) finalizado con acuerdo son exigibles todos los requisitos de forma del art. 53.1 ET , en relación con el art. 51.4 ET , en particular la comunicación de los **despidos** individuales a los representantes de los trabajadores; también están en juego las previsiones de los artículos 124.11 y 122.3 LRJS .

#### 2. La STSJ Madrid 14 octubre 2013 (rec. 891/2013 ), referencial.

Se señala como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de octubre de 2013 (Rec. 891/2013 ).

Aplicando ya la reforma laboral del año 2012, considera, con remisión a la STS de 15/3/2013 (R. 6753/2012 ), que no se han cumplido los requisitos de forma recogidos en el art. 53.1.c del ET , que prevé el traslado de copia del escrito de **despido** a los representantes de los trabajadores. Entiende la Sala en el fundamento de derecho 10º de su resolución que dicho artículo, junto con los arts. 122.3 y 124.11 de la LRJS , establece de manera clara que las impugnaciones individuales de **despidos** colectivos se regirán por las normas que regulan el **despido** por causas objetivas. Por ello concluye que la notificación a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de copia de la carta para su conocimiento y ulterior examen, debe exigirse con todo su rigor, en los **despidos** objetivos que derivan, de un expediente de regulación de empleo, negociado con el comité de empresa, en el que se ha alcanzado un acuerdo y en el que obra una relación nominativa de trabajadores afectados. Habiéndose incumplido este requisito, se estima el recurso de la trabajadora y declara el **despido** nulo, al encontrarse la actora en situación de reducción de jornada.

#### 3. Examen de la contradicción.

De lo expuesto se desprende la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, ya que en ambos supuestos se contempla la impugnación de un **despido** individual inserto en un expediente de **despido** colectivo finalizado con acuerdo, siendo el mismo requisito de forma cuyo incumplimiento se alega: entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores. Y en ambos casos la norma aplicada ( art. 53.1.c ET ) tiene la misma redacción, a pesar de que en el caso de autos ya había entrado en vigor la ley 3/2012, de 6 de julio.

Y lo cierto es que los pronunciamientos comparados son dispares, al considerar la de contraste que aquella exigencia debe cumplirse en todo caso de **despido** objetivo " *al margen de que la finalidad a la que se encamina la exigencia del artículo 53.1c) del ET , pudiera haberse alcanzado ya en una demanda individual que impugna un **despido** colectivo* ". Sin embargo, la sentencia recurrida mantiene que en supuestos como el analizado resulta innecesario el cumplimiento del requisito analizado, siendo innecesario el establecimiento del control en los mismos términos que en el **despido** individual. Los representantes de los trabajadores son conocedores de los **despidos** individuales que se van a producir en el **despido** colectivo pues la empresa facilitó a aquellos las causas del **despido**, la documentación relativa a los trabajadores afectados entre los que se incluían los



demandantes, por lo que aquellos eran concededores de los **despidos**, concluyendo que la entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores no constituye un requisito esencial para la validez de la extinción del contrato de los trabajadores afectados por el **despido** colectivo.

#### 4. Las normas en presencia.

Siempre por referencia a la fecha en que se produce el **despido** (julio de 2013) hay que recordar el tenor de diversos preceptos que inciden sobre la cuestión suscitada. El primero de ellos es el artículo 51.4 ET , enmarcado en la regulación del procedimiento de **despido** colectivo. Su tenor es el siguiente:

*Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los **despidos** individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley . En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del **despido**.*

Como se observa, la formalidad a la hora de comunicar el **despido** objetivo se parifica con la contemplada en el artículo 53.1 ET , artículo que regula la "Forma y efectos de la extinción por causas objetivas". En ese primer número del artículo se prescribe que la adopción del acuerdo de extinción exige la observancia de varios "requisitos"; el tercero de ellos, incluido como apartado c), incorpora la siguiente exigencia:

*Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.*

La garantía en estudio se desdobra en los dos temas expuestos: el preaviso y la entrega de una copia de la carta de **despido** (ese es el verdadero alcance del precepto) a los representantes de los trabajadores. Y respecto de la segunda nótese que la entrega del escrito debe llevarse a cabo "en el supuesto contemplado en el artículo 52.c". Por tanto, resulta imprescindible recordar el tenor de ese tercer precepto encadenado:

*El contrato podrá extinguirse cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.*

*Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.*

#### 5. Criterio de la Sala.

Por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, vamos a reiterar las consideraciones vertidas en múltiples ocasiones. Entre otras, pueden verse las SSTs 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015 ), 251/2016 de 30 de marzo (rec. 2797/2014 ), 281/2016, de 7 de abril 2016 (rec. 426/2015 ), 387/2016 ( rec. 3020/2014 ), 521/2016 de 14 junio (rec. 3938/2014 ), 633/2016, de 7 de julio (rec. 246/2015 ), 1094/2016, de 21 diciembre (rec. 52/2015 ) y 112/2017 de 8 de febrero (rec. 1655/2015 ), entre otras.

A) Aunque el expuesto encadenamiento de preceptos, con doble reenvío, merece crítica, su literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que deba resolverse invocando criterios teleológicos o analógicos. La copia del escrito de preaviso (que en realidad alude a la carta de **despido**) debe entregarse a los representantes de los trabajadores en el supuesto del **despido** objetivo (artículo 52.c), que es diverso del examinado en el caso, prototípico **despido** colectivo.

B) La STS 18 abril 2007 (rec. 4781/2005 ) reflexiona acerca del incumplimiento del requisito en cuestión en un supuesto de **despido** individual y manifiesta que "la concesión del preaviso puede realizarse en la comunicación, fuera de ella o no realizarse y además en sí mismo el preaviso no contiene ninguna información útil a efectos del control de las decisiones extintivas del empresario. Por ello, no tiene sentido establecer una obligación de comunicación del preaviso y hay que entender que la información debe referirse a la comunicación del cese, lo que, por lo demás, podría constituir una ampliación de los derechos de información del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores ". El supuesto es diverso del actual pero su recordatorio pone sobre la pista de que la finalidad perseguida por la comunicación (del cese, no del preaviso) en el caso de los **despidos** colectivos se ha llevado por el legislador (en concordancia con las exigencias comunitarias) a la fase previa de información y consultas.

La STS 11 junio 2014 (rec. 649/2013 ) reafirma lo dicho en ocasiones precedentes sobre la funcionalidad del requisito en estudio: "La información a los representantes de los trabajadores sobre los **despidos** objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el **despido** colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del **despido** objetivo económico y, por tanto, será muy



difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos". Sin que se aborde la cuestión que ahora nos ocupa, lo cierto es que se pone de relieve el sentido que posee la exigencia cuando se trata de **despidos** que no se han integrado en una reducción de plantilla colectiva. Como en ella se afirma "La finalidad de tal requisito es que dicha representación tenga conocimiento del **despido** que ha efectuado la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del **despido** objetivo".

C) Claro que puede ser razonable que los representantes legales de los trabajadores posean una información exacta de las extinciones contractuales que dimanen de un **despido** colectivo. De hecho, es usual que cuando el procedimiento de **despido** colectivo concluye con acuerdo se contempla la existencia de una Comisión de seguimiento, cual aquí sucede ( cf. el HP 7º). Probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1 º) requiere que se le informe de las extinciones producidas, lo que puede contribuir a erradicar criterios selectivos que sean discriminatorios o, en general, contrarios a Derecho.

Pero aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva de la representación legal de los trabajadores y su seguimiento de las extinciones adoptadas por la empresa sino de aquilatar las exigencias legales del **despido** derivado de un procedimiento colectivo, en cuanto acto de individualización.

Lo cierto es que las garantías formales que el ET ha introducido en los casos de **despido** objetivo (individual, plural) no se trasladan de manera absoluta, sino que existen determinados matices cuando se trata de extinciones contractuales enmarcadas en un **despido** colectivo. La copia a los representantes de los trabajadores, por expreso mandato legal, solo procede entregarla en los supuestos del artículo 52.c) ET y no en los de **despido** colectivo.

D) La redacción literal no parece ofrecer dudas y a ella habrá de estarse, porque conforme al art. 3.1 CC el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es el sentido propio de sus palabras.

En efecto, la redacción de la norma [«... podrá notificar los **despidos** ... a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1...»] es inequívocamente expresiva de que los requisitos de forma del art. 53.1 ET a que el precepto se remite solamente son predicables de la notificación a los «trabajadores afectados», sin que bajo el pretexto de esa remisión sea razonable que a tales exigencias formales para los «trabajadores afectados» [comunicación escrita con indicación de causa; puesta a disposición del importe indemnizatorio; y preaviso de quince días], que es el objeto propio y exclusivo de la remisión, se les añada también la exigencia -ni siquiera implícitamente contemplada por el art. 51.4 ET - de que el **despido** individual sea igualmente comunicado a la RLT, lo que la norma remitida - art. 53.1c)- exclusivamente refiere para los **despidos** basados en la causa 52.c ET . Notificación ésta que cobra sentido en el marco de la extinción por causas objetivas y que -cuando menos en el planteamiento del legislador- no parece necesaria en el PDC, habida cuenta de que -como hemos razonado en diversas ocasiones- el **despido** objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo alguno por parte de la RLT, en tanto que el PDC requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, de manera que las necesidades formales de la comunicación extintiva quedan incluso «atemperadas» por la existencia de la propia negociación y el conocimiento de toda clase de datos sobre el PDC que ello comporta.

##### 5. Desestimación del motivo.

La sentencia recurrida contiene la doctrina que hemos considerado acertada, por lo que debemos confirmarla y desestimar el segundo motivo del recurso, lo que aboca al fracaso de todo él.

Sin que proceda imponer las costas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS .

##### FALLO

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

: 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Cornelio y D<sup>a</sup> María Milagros , representados y defendidos por el Letrado Sr. Soto Ibáñez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 18 de diciembre de 2014, en el recurso de suplicación nº 2531/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de julio de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Elche , en los autos nº 634/2013, seguidos a instancia de dichos recurrentes contra Bankia, Secciones Sindicales de UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA y SATE y el Fondo de Garantía Salarial, sobre **despido**. 2) Declarar la firmeza de la sentencia recurrida. 3) No imponer las costas del recurso.

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. Antonio V. Sempere Navarro 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ