



Roj: **STS 3195/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:3195**

Id Cendoj: **28079140012018100742**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/07/2018**

Nº de Recurso: **1758/2016**

Nº de Resolución: **738/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 632/2016,**
STS 3195/2018

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1758/2016

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 738/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 11 de julio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Banco Caja España de Inversiones Salamanca y Soria, S.A., representada y asistida por el letrado D. Ernesto Hernán García contra la sentencia dictada el 18 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 2054/2015, interpuesto contra la sentencia de fecha 27 de mayo de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de León, en autos nº 62/2015, seguidos a instancia de D.^a. Aurora contra Banco Caja España de Inversiones Salamanca y Soria, S.A., sobre **despido**, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrido D.^a. Aurora, representada y asistida por la letrada D.^a. Sonia Saínz-Ezquerro Santamaría.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de mayo de 2015, el Juzgado de lo Social nº 3 de León, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



«ESTIMANDO la demanda interpuesta por Doña Aurora , declaro IMPROCEDENTE el **despido** de que fue objeto con fecha de efectos veintisiete de noviembre de dos mil catorce, e inherente a tal declaración CONDENO a BANCO CAJA ESPAÑA INVERSIONES SALAMANCA Y SORIA, S.A.U., a optar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia entre readmitirle en su puesto de trabajo en idénticas condiciones que regían antes del **despido** con abono de los salarios dejados de percibir hasta la fecha de la efectiva readmisión o a indemnizarle en la cantidad de **41.767,44 euros** en concepto de indemnización por **despido** improcedente de la que ya hemos descontado la indemnización abonada en su momento».

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«PRIMERO.- La demandante venía prestando servicios para la empresa demandada en la sucursal de Puente Villarente desde el día quince de noviembre de mil novecientos noventa, con la categoría profesional de Nivel VIII y percibiendo un salario mensual de 2.679,02 euros brutos mensuales distribuidos en conceptos fijos, a lo que añadimos dos pagas anuales por importe de 1.573,28 euros cada una de ellas y un concepto variable denominado "incentivos comerciales" percibido en la nómina del mes de octubre de dos mil catorce por importe de 236,50 euros.

SEGUNDO.- Con fecha veintisiete de noviembre de dos mil catorce la empresa comunica a la trabajadora su **despido** con efectos de ese mismo día, mediante una carta que, obrante a los folios de diez a trece, se da íntegramente por reproducida, sin perjuicio de extractar aquí el contenido de los dos primeros párrafos de la segunda página al ser éstos sobre los que, haremos especial incidencia en la presente resolución: "Así, se ha procedido a estudiar el número de trabajadores necesario para la atención de los servicios de cada centro, concluyéndose que la sucursal 5068-PUENTE VILLARENTE requiere para su funcionamiento normal un total de 3 personas, siendo su dotación actual de 4.

Siendo necesario proceder a la extinción de un contrato, se ha analizado la información disponible en la Entidad sobre el potencial y desempeño de todos los trabajadores y trabajadoras del centro, determinándose que es usted la que muestra un inferior grado de integración con el equipo, así como la que presenta peores índices de productividad y menor capacitación y potencial para el desarrollo del trabajo comercial, lo que, junto con los criterios de especialización, polivalencia "y adaptación al cambio establecidos en el Acuerdo de 8 de mayo, determina la necesidad de proceder a la extinción de su contrato de trabajo lo que se comunica en este acto." Mediante cheque se puso a disposición de la trabajadora una indemnización de 52.610,61 euros, equivalente a veinticinco días de salario por año de servicio, indemnización pactada en el Expediente referido, así como el importe de la mensualidad de noviembre de dos mil catorce y el finiquito entre cuyos conceptos se incluía la indemnización por falta de preaviso.

TERCERO: Con fecha ocho de mayo de dos mil trece finalizaba con acuerdo el Expediente de Regulación de Empleo suscrito - entre la demandada y la representación sindical de la misma, en el que se acordaban, entre otras medidas, la extinción de 1.230 contratos de trabajo entre bajas indemnizadas y extinciones forzosas. Respecto de estas últimas los criterios de selección serían los siguientes:

- Empleados destinados en municipios donde se cierra la actividad y amortiza el puesto de trabajo.
- Empleados afectados por cierre de oficinas y/o destinados en oficinas receptoras del negocio.
- Empleados mayores de 56 años por razón de la mayor protección que para ellos se establece en el presente acuerdo.
- Empleados adscritos a líneas de actividad que se abandonan.
- Empleados destinados en servicios centrales donde se producirá la necesidad de redimensionamiento al nuevo tamaño de la entidad.
- Especialización o polivalencia y adaptación al cambio.
- Capacitación profesional para el desarrollo del trabajo, así como potencial del trabajador.

Se pactaba igualmente una indemnización a favor de aquellos trabajadores que vieran extinguidos los contratos de veinticinco días de salario por año prestado de servicios con un máximo de dieciséis mensualidades fijándose una indemnización adicional que alcanzara los treinta con veinte mensualidades de tope más una cantidad adicional de 700 euros por año completo de prestación de servicios para el caso de que la trabajadora no hubiera tenido una oferta de empleo indefinido en el plazo de dieciocho meses desde la extinción. Respecto de las denominadas bajas indemnizadas se pactaba que la entidad podría rechazar la adhesión a la baja indemnizada de un trabajador por razones justificadas y en número no superior al 5% de las solicitudes recibidas.



El referido Expediente de Regulación de Empleo fue objeto de impugnación colectiva dando lugar a al procedimiento 231/2013 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, terminándose el mismo con acuerdo mediante el cual se dejaba sin efecto el criterio de selección pactado para las extinciones forzosas de los empleados mayores de 56 años.

CUARTO: En la sucursal en que prestaba servicios la demandante hay un director, una subdirectora y dos administrativos, una de ellas la actora, dedicada principalmente a labores de cajera.

La otra administrativa, señora Herminia , es quien gestiona las ayudas de la PAC, que tienen un peso específico importante en el volumen de negocio de la sucursal. La trabajadora despedida cuenta, entre sus cursos de formación, con un curso específico denominado PAC 2004, realizado dicho año.

QUINTO.- La trabajadora Doña Leonor solicitó baja indemnizada si bien a fecha de hoy continúa prestando servicios para la entidad.

SEXTO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año condición de representante de los trabajadores».

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación legal de la entidad Banco Caja España de Inversiones de Salamanca y Soria, S.A, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León, sede de Valladolid, dictó sentencia en fecha 18 de febrero de 2016 , en la que consta el siguiente fallo:

«Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS 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. 1 de Zamora de fecha 27 de mayo de 2015 , (Autos nº 62/2015), sobre **DESPIDO**; ratificando el fallo de la misma. Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones practicados por la recurrente a los efectos del presente recurso así como su expresa condena en costas por importe de 400 euros».

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León, sede de Valladolid, por la representación legal del Banco Caja España de Inversiones de Salamanca y Soria, S.A., interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de fecha de Madrid de 25 de junio de 2014 (Rec. 244/2014).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 8 de mayo de 2018, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada. Se han observado los requisitos legales, salvo los relativos al plazo para dictar sentencia por incidencias surgidas con la coordinación con otras resoluciones de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida, dictada el 18 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid , confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de León (autos 62/2015), por la que se declaraba la improcedencia del **despido** de una trabajadora de Caja España de Inversiones Salamanca y Soria realizado el 27 de noviembre de 2014 al amparo del acuerdo alcanzado en el procedimiento de **despido** colectivo por causas económicas que finalizó con acuerdo suscrito el 8 de mayo de 2013.

Considera la sentencia de suplicación que el contenido de la comunicación individual del **despido** adolece de insuficiencia en lo que respecta a los criterios empleados para la afectación de la actora, impidiéndole la articulación de una defensa adecuada, a lo que se une que la demandada no acredita la concurrencia de ninguno de los aducidos para justificar su designación.

Resulta de dicha sentencia que entre los criterios de selección pactados en el ERE se incluían los de especialización o polivalencia y adaptación al cambio y el de capacitación profesional para el desarrollo del trabajo, así como potencial del trabajador. Se recoge también que en la carta de **despido** dirigida a la demandante se puso de manifiesto que la medida afectaba a uno de los cuatro empleados de la sucursal de Puente Villarente y que la razón de su elección se debía a que era la trabajadora que mostraba un inferior grado de integración en el equipo y que presentaba peores índices de productividad y menor capacitación potencial para el desarrollo del trabajo, lo que junto con los criterios de especialización, polivalencia y adaptación al cambio establecidos en el Acuerdo alcanzado en el período de consultas determinaba la necesidad de extinguir su contrato de trabajo.



SEGUNDO.- 1.- Acude ahora en casación para unificación de doctrina la entidad demandada y aporta como término de comparación la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de junio de 2014 (Rec. 244/2014) que, revocando la emitida en la instancia, declara la procedencia del **despido** de dos trabajadores de BANKIA acordado en el marco de un ERE por causas económicas cerrado con acuerdo el día 8 de febrero de 2013.

En ese caso de la referencial, los dos trabajadores recurrentes recibieron comunicación escrita del **despido** objetivo derivado del referido acuerdo colectivo, con efectos del día 30 de marzo y 9 de abril, respectivamente, siendo la cuestión suscitada si dichas comunicaciones individuales cumplían o no las exigencias formales del art. 53.1ª) ET, al no constar la evaluación concreta y consiguiente puntuación de cada uno de los demandantes, en aplicación de lo que el citado anexo III del acuerdo denomina "valoración personal", ni tampoco su comparación con la puntuación otorgada a otros compañeros pertenecientes al mismo ámbito de afectación y grupo profesional que no se vieron concernidos por la medida colectiva. Se trata en definitiva de determinar si las cartas de **despido** proporcionan a los trabajadores despedidos la suficiente información para que este pueda articular su defensa.

El contenido de tales comunicaciones viene relatado en el ordinal 13º del inalterado relato fáctico, y en el mismo se hace referencia en primer lugar al Plan de Recapitalización de Bankia aprobado por la Comisión Europea y al Plan estratégico definido por la entidad para los años 2012-2015 para hacer frente a la mala situación económica en los términos que se exponen. Se señala en segundo lugar al proceso de negociación llevado a cabo con los representantes de los trabajadores al amparo del art. 51 ET y al acuerdo alcanzado el 08/02/2013 para proceder al **despido** colectivo de un máximo de 4500 contratos. En tercer lugar, se indica que el acuerdo establece una serie de criterios para determinar los trabajadores afectados por el proceso de reestructuración, y que en ese 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"; 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 con efectos del día [...]", añadiendo a continuación las consecuencias indemnizatorias y los términos para la ejecución del Plan de Recolocación Externa.

Consta en la referida sentencia que los criterios fijados para la determinación de las personas afectadas en cada provincia y agrupación o unidad, una vez deducidas las bajas producidas por la aceptación de las propuestas de adhesión, eran los de perfil profesional, adaptación a los puestos de trabajo y valoración llevada a cabo por la entidad con carácter general. Figura también que en las cartas de cese remitidas a los actores se señala que *"de conformidad con la aplicación de dichos criterios de afectación dentro de ámbito provincial o agrupación/unidad funcional en la que V presta servicios y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de sus contratos de trabajo"*.

La sentencia de contraste, dictada por el Pleno de la Sala de suplicación, estima el recurso de Bankia interpuesto contra la sentencia de instancia que estimando las demandas acumuladas de **despido**, declaró su improcedencia. La sentencia considera que las comunicaciones individuales de extinción del contrato de trabajo por causa objetivas derivadas del referido **despido** colectivo cumplen las exigencias del art. 53.1.a) ET al expresar suficientemente la causa del **despido**, sin que produzcan la alegada indefensión.

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.



TERCERO.- 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), 8 de febrero de 2018 (R. 760/2016), y 8 de marzo de 2018 (R. 360/2016) - que resuelve supuesto sustancialmente idéntico al presente y en el que se ha aportado la misma sentencia referencial- 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 recuerda la sentencia de esta 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. 1731/204), 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.».

CUARTO.- Doctrina la expuesta de aplicación al supuesto enjuiciado, por lo que es obligado por razones de seguridad jurídica y cual ha informado el Ministerio Fiscal estimar el recurso formulado por la empresa demandada, 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 el letrado D. Ernesto Hernán García, en nombre y representación del BANCO CAJA DE ESPAÑA DE INVERSIONES, SALAMANCA Y SORIA SA contra la sentencia dictada el 18 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en recurso de suplicación nº 2054/2015 .
- 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 27 de mayo de 2015, por el Juzgado de lo Social nº 3 de León , en autos nº 62/2015, seguidos a instancia de Dña. Aurora frente a la entidad recurrente, sobre **despido**.
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.