



Roj: **STS 3023/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3023**

Id Cendoj: **28079140012016100423**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/04/2016**

Nº de Recurso: **3410/2014**

Nº de Resolución: **344/2016**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 3056/2014,**
STS 3023/2016

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Abril de dos mil dieciséis.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Luis Enrique de la Villa, en nombre y representación de Bankia, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Burgos, de fecha 10 de julio de 2014, recaída en el recurso de suplicación nº 454/14, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Segovia, dictada el 10 de marzo de 2014, en los autos de juicio nº 767/13, iniciados en virtud de demanda presentada por D^a Nieves contra Bankia, S.A., Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, CSICA, ACCAM, SATE y Fondo de Garantía Salarial sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Nieves representada por el letrado D. Francisco Javier Soto Ibáñez.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Rosa María Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 10 de marzo de 2014, el Juzgado de lo Social nº 1 de Segovia, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: <<Que, ESTIMANDO la demanda promovida por D^{ña}. Nieves, contra la empresa BANKIA, y contra, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de que fue objeto la demandante y condeno a la demandada BANKIA, S.A. a que a su libre opción proceda a readmitir a la demandante en su puesto de trabajo o alternativamente le abone la cantidad de 57.768,36 €, en concepto de indemnización, opción que deberá ejercitar en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente Sentencia, por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado, con la advertencia que de no optar expresamente dentro de ese plazo, se entenderá obligatoria la readmisión. Si se produjese la readmisión se deberán abonar los salarios de tramitación desde el despido hasta la fecha de notificación de la presente resolución, de conformidad con un haber diario de 101,20 €.>>

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: << **1º.-** D^{ña}. Nieves, venía prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, Bankia, S.A., dedicada a la actividad de banca, con una antigüedad de 5 de octubre de 1988, con categoría de comercial, grupo profesional 1, nivel VIII, percibiendo un salario mensual de 3.035,78 euros con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias, y lo hacía en la sucursal 7636, banca de particulares de Bankia, en la calle José Zorrilla nº 134 de Segovia. (Contrato de trabajo, doc. nº 13 del ramo de la empresa demandada); **2º.-** La actora se hallaba afecta al expediente de regulación de empleo nº 390/10 que finalizó con acuerdo de 14-12-2012, por el que se redujo su jornada al 50% desde fecha 1 de marzo de 2012 y por término de dos años, percibiendo



desde entonces un salario mensual de 1.517,89 € (mes de junio de 2013), aceptándose su acogimiento a dicha medida por comunicación de fecha 27-02-2012; 3º.- La actora percibía su salario de acuerdo con unas percepciones de carácter fijo, y otras de carácter variable, no periódicas cada mes, los recibos de salario comprendidos en el periodo de marzo de 2011 a junio de 2013, folios 491 y ss. de las actuaciones se dan aquí por reproducidos; 4º.- En fecha 9-01-2013 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 (folios 91 a 271 de los autos, por reproducido), terminando el citado periodo de consultas el 8-02-2013 con acuerdo respecto a la extinción de los contratos de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica y otras modificaciones (folios 417 a 460 de las actuaciones, documento 3 del ramo de prueba de BANKIA), que se da íntegramente por reproducido. El acuerdo I del citado acuerdo de fecha 8-02-2013 establece lo siguiente: "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". En el acuerdo II del citado acuerdo de fecha 8/02/2013 se establece lo siguiente:

"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 un 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.

Tercero.- Las indemnizaciones que se abonarán a los empleados que causen baja en la Entidad por este motivo se calcularán del siguiente modo:

1.- Personas con edad superior o igual a 54 años a fecha 31.12.2013:

-Percibirán una indemnización en un único pago, equivalente al 60% de la Retribución Total, multiplicado por el número de años que median entre la fecha de extinción de la relación laboral más dos años, y la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, con el límite máximo de 5 años.

-A efectos del cálculo de la Retribución Total se estará a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo.

-Adicionalmente en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, Bankia asumirá o compensará el coste equivalente del Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha de extinción más dos años, hasta la edad reflejada en el siguiente cuadro según la edad del empleado a la fecha de extinción:

Edad a la fecha de extinción de la relación laboral

Fecha máxima considerada para el abono del Convenio Especial

54 años

Cumplimiento de los 61 años de edad (*)



55 años

Cumplimiento de los 62 años de edad (*)

56 años o más

Cumplimiento de los 63 años de edad

(*) En el caso de que el empleado no cuenta con el número de años de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación en cualquiera de sus modalidades conforme a la legislación vigente en materia de pensiones a la fecha de firma del presente Acuerdo, el compromiso de compensación de los importes del Convenio Especial de ampliará hasta la fecha de cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación en cualquier modalidad y, en todo caso, como máximo hasta la edad de 63 años.

La formalización y asunción o compensación por parte de Bankia del coste equivalente a dicho Convenio Especial, estará supeditado a la previa acreditación de la suscripción en cualquiera de sus modalidades yago del mencionado convenio, y a lo establecido en cada momento en la normativa vigente y, concretamente a lo previsto en el ART. 51.1 E.T. y en la Disposición Adicional 31ª del TRLGSS.

- Durante el primer año a contar desde la extinción de la relación laboral, Bankia efectuará a su favor una única aportación al Plan de Pensiones o póliza de excesos vinculada al mismo, igual que la que le correspondió como aportación corriente anual en el ejercicio 2011 por el concepto de ahorro o jubilación, sin ningún tipo de incremento o revalorización.

-En el caso de empleados partícipes de Planes de Pensiones incluidos en regímenes de prestación definida para la jubilación, la citada aportación corriente será el coste anual resultado de la valoración actuarial realizada para el ejercicio 2011, excluyendo cualquier aportación para las contingencias de riesgo y aportaciones adicionales derivadas de planes de reequilibrio.

- En el caso de personas no adheridas a los diferentes Planes de Pensiones, se les aplicará la formula correspondiente al objeto de cumplir con el compromiso indicado en el párrafo anterior.

2.- Personas con una edad inferior a 54 años a fecha 31.12.2013

- Percibirán una indemnización total resultado de la suma de las cuantías detalladas en los siguientes apartados a), b), c) y d):

a)Importe equivalente a 30 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 22 mensualidades.

b)Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

c)Importe conforme la siguiente escala:

Condición sobre años de prestación de servicios

Importe

< 5

4.000 €

>= 5 y < 10

9.000 €

>= 10 y < 15

14.000 €

>= 15 y < 20

19.000 €

>= 20

24.000 €

d) Importe adicional para empleados con 25 años o más de prestación de servicios:

Condición

Importe por año completo de servicio que supere los 25 años

Si retribución fija anual <= 50.000 euros



5.000 €

Si retribución fija anual > 50.000 euros

6.000 €

- A efectos de la 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.

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."

5º.- En el apartado A del Anexo III del acuerdo de fecha 8-02-2013, se establece que: "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." **6º.-** En el apartado E del Anexo III del Acuerdo de fecha 8-02-2013, se establece el proceso de valoración Perfil Competencia de empleados, estableciendo 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; **7º.-** A fecha 11-06-2013, fecha de cierre del proceso de reestructuración de la Red Comercial del ámbito provincial de Segovia, se produjeron 84 desvinculaciones, de las que 80 fueron propuestas de adhesión aceptadas a petición de los empleados de Bankia, rechazándose 4 peticiones; **8º.-** El Anexo II "Definición y criterios de cálculo de las medidas de extinción" del referido acuerdo, se da aquí por íntegramente reproducido; **9º.-** En el Anexo IV "Consideraciones Generales", apartado Primero, dice "No podrán acogerse a la medida de baja indemnizada a propuesta del empleado contemplada en el presente Acuerdo, aquéllas personas que se encuentren en situación de jubilación parcial o que se hayan acogido a cualquiera otra medida prevista en otros Acuerdos laborales y, en particular, en el Acuerdo Laboral de 14-112-2010."; **10º.-** En el seno del proceso de negociación



del procedimiento de despido colectivo, se levantó acta en fecha 05-02-2013, haciendo constar como criterio de afectación que "en el caso de que una pareja trabaje en la entidad, se establecerán criterios de afectación que protejan estas situaciones"; **11º.**- En fecha 24 de mayo de 2013 la empresa demandada notifica a la actora carta de despido objetivo, con fecha de efectos de 11 de junio de 2013, cuyo contenido se da por reproducido en su integridad (folios 13 a 16 de los autos), y en la que se establece lo siguiente: "(...) Sobre la base de las causas económicas expuestas, la entidad inició de manera formal con la representación de los trabajadores, el pasado 9 de enero de 2013, un proceso de negociación al amparo del art. 51.1 E.T. para la articulación de un proceso 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 de junio de 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 "; **12º.**- En la misma comunicación escrita se pone de manifiesto que "Como consecuencia de la extinción de la relación laboral y de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo de fecha 8 de febrero de 2013, así como en los arts. 51 y 53 E.T., se le abonará en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina, una indemnización total fraccionada conforme al siguiente detalle: -Un primer pago que se realizará por transferencia, por importe de 48.572,48 euros brutos equivalentes a 25 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades.-Un segundo pago por importe de 28.143,12 euros brutos, resultado de la suma de las cuantías que le indican a continuación: 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 la fecha de extinción de la relación laboral . 16.000,00 euros a razón de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral. El abono de este segundo pago se realizará 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 recogidos en el citado Acuerdo de 8 de febrero de 2013. La liquidación, saldo y finiquito de su relación laboral asciende a la cantidad bruta de 1.305,14 euros. Se procederá al abono de esta cantidad en el momento establecido para el percibo de la nómina del mes en el que se produce la extinción de la relación laboral y en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina. Las cantidades mencionadas en los párrafos anteriores se abonarán una vez sean practicadas las retenciones y deducciones que legalmente correspondan. Adicionalmente, en caso de tener un anticipo en vigor, concedido por su cualidad de empleado, a la fecha de la presente notificación, se procederá a la cancelación automática del saldo pendiente del mismo a dicha fecha, sin perjuicio de las medidas por la que Vd. puede optar previstas en el apartado V del citado Acuerdo Laboral de fecha 8 de febrero de 2013. Con el abono de dichas cuantías queda extinguida, saldada y finiquitada la relación laboral, así como los conceptos y cantidades derivados del Sistema de Previsión Social Complementaria aplicable en la empresa, sin que tenga ningún otro importe o reclamación pendiente por concepto alguno contra Bankia S.A.". La actora percibió la cantidad de 48.572,48 € mediante transferencia bancaria en concepto de indemnización por despido; **13º.**- En el año 2012 se realizó un sistema de evaluación individualizadora de cada trabajador de Bankia, realizándose la evaluación por el Técnico de Recursos Humanos al que estaba adscrito cada trabajador, con posterior contraste y valoración de los resultados. La actora fue valorada por informe de fecha 10/12/2012 con un 4,00 puntos, en una escala de 1 al 10, atendiendo dicha valoración a parámetros de servicio al cliente, compromiso, rendimiento y trabajo en equipo (folios 582 y ss. de las actuaciones); **14º.**- El cónyuge de la actora, D. Landelino presentó propuesta de adhesión dentro del término establecido al efecto, comunicándole la entidad bancaria por carta de fecha 27-02-2013 la aceptación de la misma, procediendo a extinguir su contrato de trabajo con fecha de efectos de 15-03-2013 (folios 657 a 659 de los autos); **15º.**- La demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la cualidad de representante unitario o sindical de los trabajadores; **16º.**- En fecha 20 de junio de 2013 la actora presentó la preceptiva papeleta de conciliación, tuvo lugar el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con el resultado de intentada sin avenencia y sin efecto en fecha 8 de julio de 2013.>>



TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de Bankia, S.A. formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Burgos, dictó sentencia en fecha 10 de julio de 2014, en la que consta el siguiente fallo: <<Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por BANKIA S.A., frente a la sentencia de que dimana el presente rollo dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia de fecha 10 de Marzo de 2014, en autos número 767/2013 seguidos a instancia de DOÑA Nieves, contra Bankia S.A., COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CSICA, SATE, ACCAM y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en reclamación sobre Despido, y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Con imposición a la parte recurrente de las costas causadas, con inclusión de minuta de honorarios del Letrado impugnante, que la Sala fija 800 Euros. Asimismo, se acuerda la pedida del depósito y demás cantidades consignada para recurrir.>>

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, la representación letrada de Bankia, 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 TSJ de Madrid, de fecha 14 de febrero de 2014 (rec. suplicación 1891/13).

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 considerar la PROCEDENCIA del presente recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 27 de abril de 2016, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La sentencia que se recurre.- Se recurre en las presentes actuaciones la STSJ Castilla y León de 10-julio-2014 (rec. 454/2014) que desestima el recurso de suplicación formulado por la representación de «BANKIA, SA», confirmando la sentencia que en fecha 10-marzo-2014 (autos 767/2013) había dictado el J/S nº 1 de Segovia, confirmando la declaración de improcedencia del despido de que fue objeto la demandante, con imposición a la recurrente de las costas causadas, incluidos los honorarios del letrado impugnante que la Sala fija en 800 euros.

2.- El recurso de casación interpuesto.- Se formula recurso de casación por la misma «BANKIA, SA», con denuncia de haberse infringido el artículo 53.1.a) ET, en relación con el artículo 51.4 ET; y aportando como decisión de contraste la STSJ Madrid 14-febrero-2014 (rec.1891/13).

Ambas decisiones contrastadas son de signo opuesto y van referidas a los despidos individuales adoptados como consecuencia de un mismo procedimiento de despido colectivo -que afecta hasta un máximo de 4.500 empleados-, siendo de igual tenor literal las cartas por las que se puso fin a la relación laboral, pero si bien la sentencia recurrida consideró que el despido era improcedente, por insuficiencia de la carta de cese, la referencial lo consideró ajustado a derecho, al entender que los términos de la carta se ajustaban a las prescripciones legales y que ninguna indefensión se había causado a la trabajadora accionante. Con lo que se evidencia que entre las decisiones contrastadas media el presupuesto de admisibilidad -la contradicción- que requiere el art. 219 LRJS, en tanto que estamos en presencia de dos pronunciamientos de signo opuesto en litigios prácticamente idénticos en sus hechos, fundamentos y pretensiones (entre las recientes, SSTJS 13/07/15 -rcud 1165/14-; 22/07/15 -rcud 2127/14-; y 03/11/15 -rcud 2070/14-).

3.- El núcleo del debate.- La cuestión debatida en autos se reduce a decidir si se ajusta a derecho -suficiencia- el contenido de la carta de despido individual comunicada a los trabajadores afectados por el PDC de autos, lo que impone examinar la exigencia legal al respecto, para acto continuo ponerla en relación con la comunicación extintiva a la que el debate se refiere.

SEGUNDO.- Resolución del debate.-

La cuestión litigiosa ha sido objeto de debate y resolución en la STS/IV -Pleno- de 15-marzo-2016 (rcud. 2507/2014) con voto particular; y razones de seguridad jurídica imponen que el presente supuesto sustancialmente idéntico al allí resuelto, -habiéndose incluso designado la misma sentencia de contraste-, merezca igual solución al no existir razón alguna que justifique un cambio de doctrina.

La Sala razonaba allí:

" 1.- La exigencia de comunicación antes de la Ley 3/2012.- No parece estar de más recordar que con anterioridad a la reforma laboral de 2012 la doctrina unificada sostenía que la comunicación del cese en los despidos colectivos ni tan siquiera comportaba las exigencias formales establecidas para los despidos objetivos, puesto que el art. 53 ET estaba pensado exclusivamente para el despido objetivo del art. 52 del ET y que no era



posible aplicarlo por analogía en el PDC al no existir «identidad de razón» [art. 4.1 CC]. Y se razonaba al efecto que aunque se trata de ceses por las mismas causas [económicas, técnicas, organizativas o de producción] su regulación es del todo diferente, siendo destacable que el despido objetivo se lleva a cabo por decisión exclusiva del empresario, sin control previo sobre la existencia de causa legal, sino posterior en proceso iniciado por el trabajador, y que por ello se justificaba -en aras al derecho de defensa- la comunicación por escrito con expresión de la causa de la extinción; pero que en los despidos colectivos la decisión del empresario se realizaba tras unos trámites en los que se había debatido, estudiado y negociado la existencia de las causas, que en su caso admitía la Autoridad laboral en su resolución administrativa, por lo que basta -se decía- con que el trabajador afectado conozca esta última sin necesidad de la empresa le entregue un escrito en el que reproduzca las causas del despido (así, SSTs 20/10/05 -rcud 4153/04 -; y 10/07/07 - rcud 636/05 -).

2.- La comunicación del despido tras la Ley 3/2012.- Sin embargo, a virtud de la reforma operada por la Ley 3/2012 [6/Julio], el art. 51.4 ET dispone -para los PDC- que tras haberse alcanzado el acuerdo o 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»; remisión en la que insiste el art. 14.1 RD 1483//2012 [29/Octubre], al prescribir que la notificación de los despidos de manera individual a los trabajadores afectados se «deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores ». Y este precepto refiere exclusivamente que «[]La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa...».

3.- Pronunciamientos de la Sala en orden al despido objetivo.- El nudo del debate es, pues, el alcance que haya de darse a la expresión «causa» utilizada por la norma; concepto para cuyo entendimiento procede destacar algunos pronunciamientos previos de esta Sala y relativos al despido objetivo:

a).- Para dar cumplimiento a la exigencia legal de expresar la «causa» no basta con la mención del tipo genérico de causa o de la causa remota, sino que han de señalarse las causas «motivadoras» concretas (SSTs 30/03/10 -rcud 1068/09 -; ... 19/09/11 - rcud 4056/10 -; ... 02/06/14 -rcud 2534/13 -; y 12/05/15 -rcud 1731/14 -).

b).- 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 [art. 55.1 ET] 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.II y III 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 12/05/15 -rcud 1731/14 -).

c).- Aparte de ello, «ni en relación al contenido de la carta de despido, ni en relación a la actividad probatoria a los efectos de los artículos 105.2 , 108.1 y 122.1 LRJS , se le puede exigir a la empresa nada más que lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET en relación, en este caso, a lo establecido en el art. 52.c) ET » (STS -Pleno- 24/11/15 -rcud 1681/14).

(...) **1.- Acerca de la «causa» a expresar en el despido colectivo.-** Coherentemente con tales precedentes, atendiendo a que la interpretación de las normas ha de realizarse conforme a los criterios hermenéuticos establecidos en el art. 3 CC , y que entre estas reglas interpretativas adquiere singular relevancia el elemento de la literalidad, que ordena al intérprete estar «al sentido propio de sus palabras» (SSTs 03/02/00 -rec. 2229/1999 -; ... 09/12/10 -rcud 321/10 -; 09/02/11 -rcud 3369/09 -; y 20/06/12 -rcud 2931/11 -), la expresión «causa» utilizada por el art. 53.1.a) ET debe interpretarse como alusiva a las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tal como ha sido reiteradamente entendido por esta Sala, como en el apartado anterior hemos indicado.

Por ello, la remisión que actualmente hace el art. 51.4 hace al art. 53.1 -ambos ET - para concretar las formalidades de la comunicación individual de la decisión extintiva, implica la consecuencia de que -en principio- deba afirmarse que la carta notificando el despido individual en los PDC ha de revestir -en general- las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, precisamente porque la remisión se hace sin precisión singular alguna.

2.- Transcendencia -en la expresión de la «causa»- del proceso negociador.- Ahora bien, la existencia de negociaciones previas, su preceptivo contenido y la calidad de los sujetos intervinientes, determinan -en línea argumental similar a la seguida por la Sala antes de la Reforma Laboral, pero sin llegar a la misma consecuencia-



que entre las decisiones extintivas del despido objetivo y del colectivo medie una decisiva diferencia -el proceso negociador- que por fuerza ha de tener reflejo en las exigencias de su comunicación formal. Así:

a).- El despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo sobre la concurrencia de las causas en que se basa, de manera que la revisión de su procedencia únicamente puede hacerse -se hace- en el proceso judicial que inste el trabajador impugnando la decisión extintiva. Y esta unilateralidad en la gestación decisoria justifica que «para hacer posible la adecuada y correcta defensa jurídica de la pretensión impugnatoria del trabajador en ese proceso judicial, la Ley imponga como obligación esencial para la validez del despido objetivo que el empresario le comunique por escrito ese despido con expresión de sus causas» (SSTS 20/10/05 -rcud 4153/04 -; y 12/05/15 -rcud 1731/14 -), y que esa enunciación de la causa deba acompañarse de datos objetivos que excluyan toda posibilidad de indefensión para el trabajador que impugna la extinción de su contrato.

b).- Muy diversamente, desde el momento en que el PDC 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 «... en todo caso... el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza» (STS SG 23/09/14 -rco 231/13 -, FJ 6.C); y que de esta manera haya de admitirse la suficiencia de la comunicación extintiva efectuada a los trabajadores, cuando la misma refiere el acuerdo alcanzado con sus representantes legales en el marco de un ERE, del que aquellos informan al colectivo social (STS 02/06/14 -rcud 2534/13 -).

Precisamente por ello entendemos que la mejora introducida por la Reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido -en los PDC- la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo, 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» [nos remitimos a la doctrina expuesta por la citada STS -Pleno- 24/11/15 rcud 1681/14 : «nada más que lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET »]. En todo caso, de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del PDC, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. Y en este sentido habrán de entenderse algunas de las consideraciones que la Sala pudiera haber efectuado con anterioridad, y que iban referidas a supuestos en los que la parquedad de la carta de despido no se ajustaba tampoco a las formalidades que en esta resolución hemos proclamado de debido cumplimiento, en aras a las prescripciones legales y al derecho de defensa del trabajador.

(...) 1.- Innecesaria reproducción -en la comunicación- de los criterios de selección.- Siendo ello así, parece razonable entender que en la comunicación individual del despido colectivo no es necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones:

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.

2.- Inexigible constancia -en la carta de despido- de la concreta aplicación de los criterios al personal afectado.-

Por estas mismas consideraciones -y alguna más- también excluimos 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 nuestro juicio la respuesta ha de ser contraria a tal exigencia, por tres razones:

a).- En primer lugar porque -reiteramos lo dicho a propósito de los criterios de selección en sí mismos considerados- el precepto nada indica al respecto y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la expresión de la «causa».

b).- Además, el adecuado cumplimiento de la exigencia -de proceder- 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 PDC- una dimensión ajena a toda consideración razonable. Y

c).- 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 LECiv], 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.

3.- Los dos planos -laboral/procesal- de la necesaria justificación del despido.- En síntesis, nuestra posición en torno a la justificación del despido individual producido en el marco de un PDC es la que sigue:

a).- La comunicación individual al trabajador afectado tiene por obligada indicación -exclusivamente- la expresión de la concreta «causa motivadora» del despido [económica, técnica o productiva], en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado a los que más arriba nos hemos referido [precedente apartado «1.a)» de este mismo FJ], proporcionando -como indicamos- detalles que permitan al trabajador tener un conocimiento claro e inequívoco de los hechos generadores de su despido; y ello -además- en el marco de una posible contextualización de las previas negociaciones colectivas, que puedan proporcionar el acceso a elementos fácticos que complementen los términos de la comunicación escrita [vid. apartado 1.b) de este mismo FJ]. Y

b).- Los criterios de selección y su concreta aplicación al trabajador individualmente considerado, solamente han de pasar al primer plano de documentación para el supuesto de que se cuestionen en oportuna demanda -por los afectados- los propios criterios de selección y/o su específica aplicación a los singulares trabajadores; demanda que bien pudiera ser preparada o precedida de aquellas medidas -diligencias preliminares; actos preparatorios; solicitud de aportación de documental- que autoriza la Ley y que permiten al trabajador la adecuada defensa de sus derechos e interés legítimos [nos remitimos a los ya citados arts. 76 y 77 LRJS ; y art. 256 LECiv].

(...) 1.- Censura de la sentencia recurrida a la concreta comunicación de despido en el caso que se debate.-

Para la decisión del TSJ que se recurre, la censura que cabe hacer a la carta de despido entregada en autos es que en ella «no se indica la valoración que ha obtenido cada demandante, ni que se les haya notificado sus resultados con anterioridad al Acuerdo mencionado [el de 08/02/2013], ni la nota de corte para poder determinar si se han cesado a los que menos puntuación han obtenido... Al no conocer los demandantes su valoración no sólo no pueden defenderse adecuadamente sino que se les ha privado de la posibilidad de adherirse a las bajas indemnizadas... La recurrente hace referencia a una valoración efectuada en el año 2012 de toda la plantilla ... pero no consta ... que a los demandantes se les haya notificado los resultados de la valoración ... con anterioridad a la decisión adoptada por la empresa ...».

2.- Posición -diversa- que este Tribunal mantiene al respecto.- Pero ni la doctrina expuesta en los dos procedentes fundamentos jurídicos, ni las circunstancias del caso debatido nos permiten coincidir con las indicadas razones de la decisión objeto de recurso y así alcanzar con ella su misma consecuencia. La carta de despido no sólo refiere detalladamente la causa legitimadora del PDC, que es -como vimos- la única exigencia legal, relatando de manera suficiente la existencia de cuantiosas pérdidas y la exigencia de un Plan de Reestructuración, aprobado por la Comisión Europea y suscrito por el Reino de España; sino que asimismo también refiere -al menos en parte- el extenso Acuerdo obtenido con la RLT de 08/02/13; e igualmente reproduce también de forma parcial -aunque suficiente- los criterios de selección que en el mismo constan; y señala su



concreta aplicación en el caso, «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».

Esta valoración individual a que se refiere la comunicación, es de la que trata con detalle el Acuerdo [Anexo III.E] al que la carta se remite y que había sido llevada a cabo por la empresa en el año 2012, y que en el concreto caso de los demandantes de autos alcanzó -en una escala entre 0 y 10- desde los 2,25 puntos de Sra. Irene a los 3,75 puntos del Sr. Camilo . Y si bien es cierto que no consta que tal valoración individualizada hubiese sido personalmente notificada a los singulares trabajadores con anterioridad al despido, no lo es menos que su conocimiento por los afectados no sólo es consecuencia del trascendente significado -arriba destacado- que debe atribuirse a la representación ostentada por los negociadores del PDC, sino que tal conocimiento era en todo caso procesalmente obtenible empleando una mínima diligencia [también nos remitimos a los ya referidos arts. 76 y 77 LRJS]; aparte de que, como sostiene la sentencia referencial y no duda en reiterar el Ministerio Fiscal, pretender que los criterios de selección y las puntuaciones obtenidas por los trabajadores en la evaluación general de 2012 «no eran conocidos por la plantilla, no es razonable, máxime cuando el despido colectivo tuvo repercusión social importante... ». Por lo que hemos de concluir diciendo, en línea con la decisión de contraste, que si bien la carta de comunicación del cese pudo haber sido más detallada en la exposición de los criterios selectivos y en la concreta aplicación de los mismos a cada uno de los trabajadores afectados, en todo caso cumplió las exigencias legales y no es susceptible de reproche formal alguno trascendente. (...) "

Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado, y que nos lleva a afirmar, como hacíamos allí, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que -en consecuencia- la recurrida ha de ser casada y anulada. Con devolución del depósito y de la consignación o aseguramiento [art. 228 LRJS], y sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de «BANKIA, SA» y revocamos la sentencia dictada por el TSJ de Castilla y León -sede en Burgos- en fecha 10-julio-2014 (rec. 454/2014), que a su vez había confirmado la resolución -estimatoria de la demanda- que en 10-marzo-2014 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 1 de Segovia (autos 767/2013). Y en consecuencia, resolviendo el debate en Suplicación, desestimamos la demanda que en reclamación por despido ha sido formulada por Dña. Nieves , contra la empresa BANKIA SA, COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CSICA, SATE, ACCAM y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Se acuerda la devolución del depósito constituido y de la consignación o aseguramiento, lo que se resuelve sin imposición de costas a ninguna de las partes.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.