



Roj: **STS 1420/2017 - ECLI:ES:TS:2017:1420**

Id Cendoj: **28079140012017100221**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/03/2017**

Nº de Recurso: **2862/2015**

Nº de Resolución: **231/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 3127/2015,**
STS 1420/2017,
ATS 7017/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 21 de marzo de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Carlos García Barcala, en nombre y representación de Alimerka, S.A., contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2015 de por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 581/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de León, de fecha 3 de octubre de 2014, recaída en autos núm. 358/2014, seguidos a instancia de D.ª Petra frente a la empresa Alimerka, S.A., el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y la Comisión representativa de los trabajadores firmantes del Expediente de Regulación de Empleo, compuesta por: D. Nicanor, D.ª Debora, D.ª Eloisa; D.ª Esperanza, D.ª Felicidad, D.ª Genoveva, D.ª Hortensia, D.ª Julia, D.ª Lorenza; D. Sabino, D. Serafin, D.ª Matilde y D.ª Natividad, sobre despido. Ha sido parte recurrida D.ª Petra, representada y defendida por el letrado D. Daniel Pintor Alba.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de octubre de 2014 el Juzgado de lo Social nº 1 de León dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- La demandante viene prestando servicios para la demandada desde el día cuatro de octubre de mil novecientos noventa y nueve, ostentando la categoría de Dependiente Especialista. El salario de la trabajadora se componía de los siguientes conceptos por las siguientes cuantías durante el año inmediatamente anterior al despido: Conceptos Fijos: Salario Base: 962,62 euros. Pagas Extras: 240,66 euros. Plus Responsabilidad: 386 euros. Conceptos variables y media anual de los mismos: Incentivos por objetivos: 13,83 euros. El total arroja una cifra de 1.603,11 euros. El salario del mes inmediatamente anterior al despido (enero de dos mil catorce), era de 1.589,28 euros. Con fecha diecisiete de diciembre de dos mil trece, se alcanzaba un acuerdo en el seno de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla y León, mediante el cual se pactaba que el incremento salarial entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce sería del 0%, sin perjuicio de que si alguna empresa realizaba un despido por causas objetivas, vendría obligada a aplicar a los trabajadores afectados las tablas salariales de 2014 publicadas en el Boletín de esta Comunidad Autónoma el día veinticuatro de julio de dos mil doce con carácter retroactivo hasta el uno de enero de dos mil catorce y calculando las indemnizaciones pertinentes en razón a



dichas tablas salariales. Según las indicadas tablas salariales el salario base para la categoría profesional de la trabajadora hoy demandante alcanzaba los 981,54 euros.

2º.- Con fecha cinco de diciembre de dos mil trece la Dirección de la empresa demandada remite al comité una comunicación que obrante al documento ocho del ramo probatorio de la demandada damos íntegramente por reproducida sin perjuicio de transcribir de la misma lo siguiente: "Por medio de la presente se les comunica la intención de la Empresa de iniciar un procedimiento de despido colectivo, (...) que afectará a un total de 125 trabajadores de centros de trabajo situados en la provincia de León". Con fecha veinte de diciembre de dos mil trece la empresa comunica a la Autoridad Laboral competente el inicio de la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo que afectarla a 111 trabajadores de cinco centros de trabajo ubicados en la provincia de León. Entre los indicados centros de trabajo se encuentra el de la hoy demandante sito en Doctor Fleming esquina Calle Astorga en la ciudad de León y referenciado al número 512. Ese mismo día se comunicaba a los representantes de los trabajadores de la empresa en la provincia de León el inicio del periodo de consultas del referido Expediente de Regulación de Empleo, en adelante ERE. En dicha comunicación se decía adjuntar: 1. Formulario Oficial de Comunicación a la Autoridad Laboral. 2. Comunicación de apertura de negociaciones con los representantes legales de los trabajadores, solicitud de informe legal y periodo previsto para la realización de los despidos. 3. Relación de los trabajadores afectados, con todos los datos correspondientes (número y clasificación profesional de los trabajadores afectados). 4. Memoria explicativa de las causas que justifican el despido colectivo. 5. Análisis estratégico y de viabilidad de la Empresa en Castilla y León. 6. Informe técnico acreditativo de la concurrencia de causa productiva en la provincia de León. 7. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y periodo de aplicación de la medida. 8. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año. 9. Relación de ingresos, costes y resultado de la Empresa en Castilla y León y en la provincia de León en el año 2012. 10. Relación de ingresos, costes y resultado provisionales de la Empresa en Castilla y León y en la provincia de León a 30 de noviembre de 2013. 11. Plan de recolocación externa. 12. Poderes del representante de ALIMERKA, S.A. 13. Actas de designación de los representantes de los trabajadores. 14. Comunicaciones sobre designación de los miembros de la Comisión Representativa. Los representantes de los trabajadores firman al pie acusando recibo de la documentación indicada. Entre el día veinte de diciembre de dos mil trece y el día diecisiete de enero de dos mil catorce tienen lugar un total de seis reuniones que constan a sus respectivas actas en el marco de las cuales se realizan sucesivas propuestas por los representantes de los trabajadores. En la reunión de treinta de diciembre: - Vender las tiendas que se proponían cerrar. - Ofrecer la posibilidad de que trabajadores no adscritos a las tiendas a cerrar se acogieran voluntariamente al ERE. - Realizar un ERTE. La empresa rechazó la posibilidad de vender a la competencia las tiendas a cerrar y la posibilidad de sustituir la medida por un ERTE alegando que los problemas que le habían llevado a tomar esta decisión eran de carácter estructural y no meramente coyuntural, por lo que la medida apropiado no podía entenderse que fuera temporal. Aceptó valorar la otra propuesta. En la reunión de tres de enero: - Se solicitan datos relacionados con los costes fijos de las tiendas (alquiler, luz etc.) Remitiéndose la empresa al contenido del informe técnico donde "están las cuentas de resultados de todas las tiendas". - Se propone un proceso de bajas incentivadas. Que la empresa acepta también valorar. - La empresa, por su parte mejora la propuesta inicial ofreciendo 22 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, bolsa de empleo de un año de duración, con preferencia frente a cualquier otro trabajador para ocupar vacantes y posibilidad de acogimiento voluntario al ERE. Se baraja dar prioridad de permanencia a trabajadores con cargas familiares. En la reunión de nueve de enero: - Se propone por los trabajadores el cierre de una única tienda con recolocación de los afectados en otras tiendas de la provincia. Ello supondría mantener el empleo y ahorrar en costes fijos. La empresa también rechaza esta propuesta argumentando sus razones. - Se propone finalmente negociar sobre el número de despidos y una reducción salarial. Se baraja un arco entre el 3% que proponen los trabajadores y el 8,5% que propone la empresa a lo que sumaría el despido de 46 personas, asumiendo además un compromiso de permanencia. - Finalmente y tras varias propuestas más, la empresa fija su postura en una reducción salarial del 11% a lo largo de dos mil catorce y dos mil quince, con el compromiso de no efectuar despidos, o bien una reducción de 8,5% durante el dos mil catorce sin despidos en ese año. En la reunión del trece de enero: La empresa ofrece 23 días por año de servicios con 12 mensualidades en 111 despidos, y una bolsa de empleo hasta 30 de junio de 2015. Por los trabajadores se propone una reducción salarial del 7% durante 2014 y compromiso de permanencia hasta treinta y uno de diciembre de dos mil quince, o bien el despido de 111 trabajadores con una indemnización de 33 días por año con un tope de 18 mensualidades, y la bolsa de empleo hasta 31 de diciembre de dos mil quince. Tras un receso la empresa acepta la primera posibilidad con algún matiz, y de forma alternativa, de materializarse el despido ofrece una indemnización de 23 días de salario con un tope de doce mensualidades. Las partes finalmente no terminan de ponerse de acuerdo en las indemnizaciones por despido sí haciéndolo respecto de la primera propuesta de reducción salarial. Los trabajadores se comprometen a convocar una asamblea para votar las propuestas realizadas. Esa asamblea tiene lugar el día dieciséis de enero obteniéndose la misma un rechazo a la reducción de salario. En la reunión de diecisiete de enero: - Se pone de



manifiesto el rechazo de los trabajadores a la reducción del salario y se propone que los despidos alcancen tan solo a tres tiendas y sean indemnizados a razón de 33 días de salario con un tope de 18 mensualidades. La empresa propone abonar 24 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, y el cierre de cuatro tiendas, con 88 afectados. A medida que transcurre la reunión se van acercando posturas hasta que finalmente se llega a un acuerdo en los siguientes términos: - Cierre de cuatro tiendas. - Afectación como máximo de los trabajadores adscritos a dichas tiendas. Indemnización de 25 días por año trabajado con el tope de 14 mensualidades. La base de cálculo de dicha indemnización se determinaría teniendo en cuenta el salario bruto fijo percibido por cada trabajador en el mes natural completo inmediatamente anterior a la fecha en que tenga efectos su despido. - Bolsa de empleo hasta 30 de junio de 2015. Plan de recolocación externa. - Convenio especial para mayores de 55 años de edad. El resultado del Expediente se comunica a la Autoridad Laboral. En fecha posterior al 17 de enero de dos mil catorce dos miembros del Comité de Empresa proponen una revisión del colectivo afectado por el ERE, concretamente los trabajadores mayores de 50 años, exponiendo para ello las razones que consideraron convenientes y que se dan por reproducidas al obrar al documento número quince del ramo de la empresa. ALIMERKA accedió a esta propuesta y se compromete a recolocar a los trabajadores afectados mayores de cincuenta años.

3º.- El despido de la trabajadora demandante se materializó el día veintiuno de febrero de dos mil catorce mediante la remisión a la misma de carta fechada el día seis de febrero que obra a los folios del 7 al 19 y que se da íntegramente por reproducida. La empresa puso a su disposición la cantidad de 18.831,52 euros mediante cheque entregado de forma simultánea a la carta de despido. Esta cantidad debía obedecer a la indemnización calculada a razón de 25 días de salario por año de servicios prestados con el tope de 14 mensualidades. Con fecha seis de marzo de dos mil catorce, la empresa entrega a la trabajadora otro cheque, esta vez por importe de 2.997,15 euros en concepto de liquidación de haberes reflejada en la nómina adjunta en uno de cuyos conceptos podía leerse "Diferencia Aplicación Acuerdo" siendo su importe de 280,23 euros. El documento que se le presenta a la firma que es el cuatro del ramo de prueba de la parte demandada se da íntegramente por reproducido y es suscrito por la trabajadora como no conforme.

4º.- A lo largo del ejercicio dos mil trece la empresa tuvo beneficios por importe de 5.714.000 euros, cantidad ligeramente inferior al año anterior que cerró con unas ganancias de 6.080.000 euros. El importe neto de su cifra de negocios fue de 551.637.000 euros en dos mil trece, mientras en dos mil doce lo había sido de 544.930.000 euros. Según cifras de la propia empresa en la provincia de León las ventas ajustadas en el ejercicio dos mil doce fueron de 65.774.146,87 euros mientras en el periodo comprendido entre enero y noviembre de dos mil trece fueron de 59.551.689 euros. Según cifras también de la propia empresa (página 47 del informe técnico que aporta como documento número seis), la tienda 512 obtuvo unos ingresos de 2.260.549 euros en el año dos mil doce, mientras en los once primeros meses del año dos mil trece habría obtenido unos ingresos de 1.836.114 euros. Se omiten los costes de la tienda referidos al año dos mil doce, si bien se habla de un resultado negativo de 13.464 euros en ese ejercicio, mientras en el año dos mil trece se refleja un resultado por los once primeros meses de 134.646 euros de pérdidas, reflejando aquí el coste por importe de 1.970.760 euros.

5º.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Estimando la demanda interpuesta por doña Petra , declaro el despido de que fue objeto con fecha veintiuno de febrero de dos mil catorce como IMPROCEDENTE, e inherente a tal declaración condeno a ALIMERKA, S.A. a optar, en el plazo de cinco días desde la recepción de la presente resolución entre readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes del despido con el abono de los salarios de tramitación se devenguen desde el despido hasta la fecha de la efectiva readmisión o a indemnizarle en la cantidad de 33.384,95 euros, pudiendo deducir en cualquier caso las cantidades ya entregadas en concepto de indemnización por despido».

SEGUNDO .- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D.^a Petra , de una parte, y, de otra, por Alimerka, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, la cual dictó sentencia en fecha 30 de junio de 2015 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta el siguiente fallo: «Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS los Recursos de Suplicación interpuestos por doña Petra y por la por la empresa ALIMERKA SA, contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de León de fecha 3 de octubre de 2014 , (Autos nº 358/2014), en virtud de demanda promovida por doña Petra contra ALIMERKA SA, COMISIÓN REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL ERE DE ALIMERKA SA, FOGASA sobre DESPIDO. En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia. Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones practicados por ALIMERKA a los efectos del presente recurso, así como su expresa condena en costas por importe de 400 euros, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los



honorarios del Letrado de la parte actora que impugnó su recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 400 euros».

TERCERO.- Por la representación letrada de Alimerka, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) el 10 de agosto de 2015. Se elige como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 19 de diciembre de 2014 (RSU. 3717/2014). El recurso se funda en un único motivo: *la sentencia recurrida vulnera la doctrina jurisprudencial en virtud de la cual se considera que la comunicación individual de extinción derivada de un despido colectivo cumple los requisitos formales legal y jurisprudencialmente exigidos cuando en la misma se hace una remisión a la documentación integrante del procedimiento de despido colectivo* .

CUARTO.- Con fecha 23 de junio de 2016 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la procedencia del presente recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de marzo de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 30 junio 2015 (rec 581/2015), confirma la dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de León (autos 358/2014), que había declarado la improcedencia del despido de la actora, realizado a través de la oportuna comunicación individual por escrito tras un despido colectivo finalizado con acuerdo.

Entiende la sentencia que la carta en la que se comunicó a la trabajadora el despido no concretaba con suficiencia la causa del despido, ni tampoco se aludía a las circunstancias que afectaban al concreto centro de trabajo en el que prestaba servicios la demandante por lo que no quedaba debidamente justificando su cierre.

2. La empresa demandada acude ahora a la casación para unificación de doctrina mediante un único motivo, y aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 19 diciembre 2014 (rollo 3717/2014), relativa al despido colectivo llevado a cabo por Bankia, en la que se trataba también de analizar el contenido exigible a la comunicación escrita de las extinciones individuales derivadas de aquél.

El contenido del recurso es coincidente en sus términos literales con los que ha formulado la misma empresa y hemos resuelto en las dos sentencias dictadas por el pleno de esta Sala en fechas 21 de febrero de 2017, rcud. 2859/2015 , y 1 de marzo de 2017, rcud. 2860/2015 , siendo también coincidente la sentencia de contraste y el planteamiento jurídico de su único motivo, por lo que vamos a aplicar la misma solución con reproducción de los argumentos de nuestras precitadas resoluciones.

3. La sentencia recurrida y la de contraste abordan la cuestión del contenido de la carta individual en supuestos de despido colectivo que habían finalizado con acuerdo.

Se da también la circunstancia común en los dos casos de que las indicadas comunicaciones individuales utilizan el mismo esquema, consistente en detallar el acuerdo previo alcanzado en el periodo de consultas y en remitir a las trabajadoras afectadas a la documentación que se había aportado en dicho periodo de negociación.

4. Como defiende el Ministerio Fiscal en su informe, concurre la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS , ya que, pese a tratarse de empresas distintas y de cartas no idénticas, sí poseen claras y determinantes analogías que aconsejan la unificación doctrinal pretendida en el recurso, pues el núcleo de la diferente solución dada por las sentencias comparadas se halla en la determinación de la suficiencia o insuficiencia de las cartas que contienen, en esencia, una remisión al acuerdo colectivo por el que se autorizaban los despidos.

SEGUNDO.-1. El recurso denuncia la infracción de los arts. 51.4 y 53.1 del Estatuto de los trabajadores (ET), en cuanto a la concreción en la carta de la causa objetiva que justifica la extinción del contrato de trabajo del trabajador afectado.

2. La cuestión relativa al contenido que debe exigirse a la comunicación individualizada de las extinciones de los contratos de trabajo, adoptadas tras el acuerdo que a tal fin se alcance en el periodo de consultas, ha sido abordada por esta Sala IV del Tribunal Supremo con ocasión precisamente del despido colectivo en Bankia, SA



(del que dimana también la sentencia de contraste). El Pleno de la Sala de 10 febrero 2016 acometió el análisis de este punto de la polémica litigiosa, plasmando el debate y la solución alcanzada tanto en la STS/4ª/Pleno de 15 marzo 2016 -rcud. 2507/2014 -, como en las STS/4ª de 8 marzo 2016 -rcud. 3788/2014 -, 15, 20 y 27 respectivamente-, 21 junio 2016 -rcud. 138/2015- y 14 julio 2016 -rcud. 374/2015-.

3. Pusimos allí de relieve los cambios que sobre esta cuestión se habían producido a raíz de la llamada "reforma laboral de 2012" (RDL 3/2012 y Ley 2/1012). Así, con anterioridad a la misma, la doctrina unificada había sostenido 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 ET, sin que cupiera aplicarlo por analogía al colectivo al no existir la identidad de razón a la que se refiere el art. 4.1 del Código Civil. La regulación anterior a la reforma de 2012 era totalmente distinta, destacando en ella el que el despido objetivo se llevara a cabo por decisión exclusiva del empresario, sin control previo sobre la existencia de causa legal, sino con posterioridad y en proceso iniciado por el trabajador; sin embargo, en los despidos colectivos (Expediente de Regulación de Empleo) 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 bastaba con que el trabajador afectado conozca esta última sin necesidad de que la empresa le entregue un escrito en el que reproduzca las causas del despido.

Ahora bien, a partir de la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, el art. 51.4 ET dispone 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». Es ésta una remisión en la que insiste el art. 14.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre, al señalar 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».

4. Esto nos ha obligado a discernir cuál ha de ser la interpretación que ha de darse a la exigencia de la mención de la causa en esa necesaria comunicación individualizada de la extinción a cada uno de los trabajadores afectados. Para ello partimos de la consideración que la remisión que actualmente hace el art. 51.4 al art. 53.1, para concretar las formalidades de la comunicación individual de la decisión extintiva, implica que la carta notificando el despido individual ha de revestir, en general, las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, precisamente porque dicha remisión legal se hace sin precisión singular o excepción alguna.

No obstante, esa consideración general nuestra va acompañada de algunas precisiones que atiendan precisamente a las diferencias que, pese a todo, se mantienen entre el despido objetivo y el colectivo.

5. Como hemos indicado en las sentencias mencionadas, 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». Por el contrario, 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 "... en todo caso... el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza" (STS SG 23/09/14 -rec. 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 -)».

Por ello hemos concluido 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».

6. En definitiva, «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 (...). 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 intereses legítimos ...».

TERCERO.-1. La anterior doctrina es plenamente aplicable al presente caso en el que, como destaca el Ministerio Fiscal, la causa del despido colectivo estuvo detallada en la carta y se puso de relieve la situación de pérdidas en las cuatro tiendas de la empresa que se seleccionaron para su cierre -entre las que se encuentra la de la actora-, constando también una remisión al contenido de las reuniones celebradas durante el periodo de consultas y al acuerdo que finalmente se alcanzó con la representación social.

2. En consecuencia, la sentencia recurrida se aparta de la indicada doctrina jurisprudencial y por ello el recurso de la empresa merece acogida. Ello comporta en este caso una mera unificación doctrinal que, no obstante, no tiene consecuencias sobre el signo del fallo de la sentencia recurrida y que, por consiguiente, no altera la solución última del litigio.

3. Se hace necesario precisar que la sentencia del Juzgado estimó la demanda de la trabajadora entendiendo que en el proceso de impugnación de su despido cabe plantear tanto las cuestiones relativas a las formalidades del mismo, como las que están vinculadas con su relación laboral concreta. Ponía en duda el Juzgado de instancia que en esta acción individual pudiera cuestionarse, no obstante, la fase colectiva del proceso de despido y solicitar la nulidad del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas; sin embargo, acababa por decantarse por considerar admisible tal cuestionamiento y acepta el reexamen del proceso colectivo a través de la impugnación del despido individual.

En el recurso de suplicación, la empresa planteó tanto la cuestión que ahora hemos analizado -y estimado- en los Fundamento jurídicos anteriores, como la relativa a la acreditación de las causas aducidas para la extinción del contrato de trabajo. Y la Sala del Tribunal Superior de Justicia rechaza ambos motivos, sosteniendo respeto del segundo que deben de acreditarse las razones por las que se amortiza el concreto puesto de trabajo de la demandante. Contrariamente a lo que indica ahora la parte recurrente- que sostiene en el último párrafo del recurso que la sentencia impugnada no ha resuelto el fondo del asunto, esto es, la suficiencia de las causas-, la sentencia recurrida destina una abundante parte de sus razonamientos al rechazo de ese motivo de suplicación (Fundamento de Derecho Décimo Primero). Pese a ello, el recurso no formula motivo alguno destinado a reproducir lo que constituyó en su momento motivo para la suplicación y, evidentemente, tampoco aporta sentencia de contraste al respecto.

La Sala no puede estimar en su integridad el recurso de suplicación de la parte demandada, pues se está sobrepasando aquí el marco de intervención del art. 228.2 LRJS . Dicho precepto impone a la sentencia que estime el recurso de casación para unificación de doctrina la resolución del debate suscitado en suplicación, mas ha de precisarse que dicho debate será el que se siga de la previa anulación del pronunciamiento combatido que, por la estimación del recurso, ahora desaparece. En el presente caso la sentencia recurrida confirmaba la del Juzgado por dos razones distintas, rechazado los correlativos motivos de suplicación de la empresa. Sin embargo, dicha parte solamente plantea ahora uno de aquellos motivos -el examinado, relativo al contenido de la carta de despido individual- y, por consiguiente, no articula adecuadamente la impugnación completa de la sentencia, lo que no puede ser suplido por esta Sala IV, puesto que la sentencia de casación unificadora, de ser estimatoria de dicho recurso, se sitúa en el plano de la suplicación, mas para ello es necesario que, previamente, hayamos casado y anulado el concreto pronunciamiento del que la parte recurrente discrepe y que ello se haya producido porque había motivos que ponían de relieve que la recurrida



no seguía la doctrina correcta. Hemos sostenido que "...en el marco de un recurso extraordinario como es el de casación la Sala está vinculada por los motivos legales del recurso y sólo puede conocer de ellos en la medida en que sean propuestos por el recurrente, de forma que, a diferencia de lo que ocurre en la instancia donde rige el principio «iura novit curia»" (STS/ 4ª de 10 abril 2002 -rcud. 2958/2001 - y las que allí se citan). Por consiguiente, no sólo no es posible estimar el recurso por infracciones distintas de las invocadas a través de los correspondientes motivos, sin que, además, la casación y anulación de la sentencia no puede ser llevada a cabo de oficio, construyendo un recurso que no se ha planteado -con la consiguiente merma de garantías procesales para la parte contraria- y sin que, previa y necesariamente, exista doctrina contradictoria que unificar.

4. En suma, debió la parte recurrente plantear un motivo específico y aportar sentencia de contraste sobre el resto de las cuestiones que vio desestimadas en suplicación y, al no hacerlo, la estimación del recurso significa aquí declarar que la doctrina seguida por la sentencia recurrida en relación al objeto del único de los motivos de este recurso no es ajustada a derecho, sin que ello afecte al fallo de la misma, por lo que no puede estimarse la pretensión íntegra del recurso consistente en que se revoque la indicada sentencia y se declare procedente el despido.

5 . De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS , no procede hacer imposición de costas. Asimismo, procede disponer que se dé a la consignación y el depósito el destino legal.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido estimar en parte el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por ALIMERKA, S.A., representada y asistida por el letrado D. Carlos García Barcala, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 30 de junio de 2015 (rec. 581/2015), en el sentido de declarar la inexistencia de defecto en la comunicación escrita del despido de la actora, Dª Petra , manteniendo, no obstante, el pronunciamiento del fallo que confirmaba también por otras razones la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de León (autos 358/2014). Sin costas. Dese al depósito y a la consignación el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.

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