



Roj: **STS 2333/2018 - ECLI:ES:TS:2018:2333**

Id Cendoj: **28079140012018100560**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/05/2018**

Nº de Recurso: **2843/2016**

Nº de Resolución: **548/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 2648/2016,**  
**STS 2333/2018**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2843/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 548/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D<sup>a</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 18 de mayo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Alejandro Cobos Sánchez, en nombre y representación de Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria, S.A. (Banco CEISS), contra la sentencia dictada el 4 de julio de 2016 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. 1254/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de fecha 3 de junio de 2015, recaída en autos núm. 38/2015, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Inés frente a Banco CEISS; la Comisión Negociadora de los Representantes de los Trabajadores de Banco CEISS, integrada por las Secciones Sindicales de empresa de los Sindicatos: la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros y Afines (CSICA), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Unión de Empleados de Ahorro (UEA); y D.<sup>a</sup> Florinda, sobre despido.

Ha sido parte recurrida D.<sup>a</sup> Inés, representada y defendida por el letrado D. José Pedro Rico García.

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

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Con fecha 3 de junio de 2015 el Juzgado de lo Social nº 3 de León dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º.** - La demandante venía prestando servicios para la empresa demandada en la sucursal 5082 León-Fernández Ladreda, ostentando antigüedad de uno de junio de mil novecientos noventa y ocho, con la categoría profesional de Nivel IX Grupo I y percibiendo un salario mensual de 2.352,97 euros brutos mensuales distribuidos en conceptos fijos, a lo que añadimos dos pagas anuales por importe de 1.490,98 euros cada una de ellas.

**2º.** - 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 veinte a veintitrés, se da íntegramente por reproducida, sin perjuicio de extractar aquí el contenido de los dos primeros párrafos de la tercera 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 5082- LEÓN FERNÁNDEZ LADREDA 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 39.410,25 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.

**3º.** - 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.

**4º.-** 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, es la codemandada señora Florinda que se dedica fundamentalmente a realizar labores comerciales.

**5º.-** A lo largo del año dos mil catorce, la trabajadora habría comunicado al comité de empresa que estaba viviendo una situación de acoso laboral por parte del director de la sucursal, si bien no interesó que por los representantes de los trabajadores se activase el denominado protocolo de acoso existente en la empresa. La trabajadora estuvo en situación de incapacidad temporal por síndrome ansioso depresivo entre el diecisiete de octubre y el trece de noviembre de dos mil catorce.

**6º.-** La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Estimando la demanda interpuesta por doña Estrella (sic), 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 de España de 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 22.114,44 euros en concepto de indemnización por despido improcedente de la que hemos descontado la indemnización abonada en su momento».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D.<sup>a</sup> Inés , por un lado, y, por Banco CEIS, por otro, 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 4 de julio de 2016 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS los Recursos de Suplicación interpuestos por doña Inés y el Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria SA, contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de León de fecha 3 de junio de 2015 , (Autos nº 38/2015), sobre DESPIDO; ratificando el fallo de la misma. Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones que a efectos del presente recurso hubiera practicado el Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria SA, así como su expresa condena en costas por importe de 400 euros».

**TERCERO.-** Por la representación de Banco CEISS se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Madrid, en fecha 27 de abril de 2016 (RSU 42/2016 ). Se alega la infracción de lo dispuesto en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con los artículos 51.4 , 53.5 y 55.7 del mismo texto legal , así como de la jurisprudencia que cita en su escrito de interposición.

**CUARTO.-** Admitido a trámite el presente recurso, y habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso formalizado de contrario sin haberlo verificado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la procedencia del presente recurso y se case y anule la sentencia recurrida.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de mayo de 2018, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** El objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina reside en determinar si reúne los requisitos legales la carta de notificación individual a la trabajadora del despido colectivo acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores, en lo que se refiere a la expresión suficiente de los criterios de selección que han sido aplicados para decidir la afectación de la demandante.

La sentencia recurrida es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 11 de enero de 2016, rec. 2116/2015, que confirmó la de instancia que declaró la improcedencia del despido.

Considera la sentencia que el texto de la notificación individual era insuficiente en la exposición de los criterios de selección de los trabajadores afectados que determinaron la designación de la demandante, en tanto que se limita a ofrecer argumentos absolutamente genéricos e imprecisos para justificar su afectación, y no incorpora dato alguno que permita baremar o cuantificar la vinculación de la trabajadora a los criterios de selección de trabajadores.

Con lo que concluye que la comunicación extintiva no reúne el contenido mínimo que exige el art. 53.1 y 4 ET .

**2.-** La actora ha prestado servicios para Banco Caja España de Inversiones Salamanca y Soria SA, (Banco CEISS) con antigüedad de 1 de junio de 1998.

El 27 de Noviembre de 2014 la demandada le comunica su despido por causas objetivas, manifestando en la carta que se había hecho preciso adecuar la plantilla a la nueva realidad del negocio, y que tras el acuerdo de conclusión del Periodo de consultas, debía proceder a la extinción de 1.230 contratos de trabajo, entre los que se encontraba el suyo. Recuerda la carta que se ha procedido, en aplicación de los requerimientos del plan reestructuración, al estudio del número de trabajadores necesario para la atención de cada centro, resultando que la sucursal en la que la actora presta servicios requiere ser atendida por 3 personas y no 4 y que se ha procedido a estudiar el desempeño y potencial de todos los trabajadores del centro, determinándose que el de la actora muestra un inferior grado de integración con el equipo, peores índices de productividad y menor capacitación y potencial para el desarrollo de las funciones encomendadas, lo que junto a los criterios de especialización, polivalencia y adaptación al cambio establecidos en el Acuerdo de 8 de mayo, determinan la extinción de su contrato de trabajo.



**3.-** El recurso de casación unificadora se articula en un único motivo que denuncia infracción de lo dispuesto en el art. 53. 1 ET , en relación con los arts. 51.4 , 53.5 y 55.7 del mismo cuerpo legal , para sostener que la carta de despido contiene una suficiente exposición de los criterios de selección que han sido aplicados en la designación de la actora como una de las afectadas del despido colectivo acordado con la representación legal de los trabajadores y conforme a los criterios de selección pactados con los mismos, cumpliendo así con las exigencias formales que imponen esos preceptos legales.

Se designa de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de abril de 2016, rec. 42/206 .

**SEGUNDO . 1.** - Deberemos resolver en primer lugar si hay contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada de contraste, en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS , que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

**2.-** Lo que merece sin duda una respuesta positiva, por cuanto la sentencia referencial resuelve el caso de otro trabajador de la misma empresa demandada, que se vio afectado por el mismo despido colectivo, que le es notificado en la misma fecha y mediante una carta individual de contenido prácticamente idéntico en lo que se refiere a la expresión de los criterios de selección que determinaron su designación como uno de los afectados.

En tan idénticas circunstancias la sentencia referencial considera que en la notificación individual del despido han quedado debidamente precisados los criterios de selección aplicados, porque debe darse validez a la formulación de criterios de selección genéricos pactados con la representación de los trabajadores en el acuerdo de despido colectivo, teniendo presente que se acompañó de un listado de trabajadores afectados y hubo una negociación sobre ello con la representación de los trabajadores, sin que se plantease la insuficiencia de los criterios, acogiéndose en este punto a la doctrina de la STS 22-5-14 rec. 17/14 , que reconoce eficacia a la indicación de criterios genéricos, dando por sentado que si la representación de los trabajadores no ha presentado objeciones al respecto es porque en la negociación ha admitido tales criterios y además la selección de los trabajadores afectados por los despidos objetivos del 52, c) ET corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de Ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios, contando en la comunicación escrita cuales eran esos criterios.

**3.** - Como ha informado el Ministerio Fiscal, las sentencias comparadas son contradictorias porque han resuelto de manera diferente la misma cuestión, en relación con el despido colectivo de la misma empresa en el que se ha utilizado un idéntico formato para la redacción de la carta de notificación individual y en la expresión de los criterios de selección de los afectados que se han aplicado conforme a lo pactado en el acuerdo.

En tan idénticas circunstancias debe darse necesariamente una misma respuesta y es por ello ineludible la unificación de la divergente doctrina aplicada en las sentencias en comparación.

**TERCERO . 1.-** La cuestión planteada ha sido ya resuelta en las recientes sentencias de esta Sala de 8/3/2018, rcud. 360/2016 ; y 4/4/2018, rcud.1354/2016 , en asuntos referidos a trabajadores de la misma empresa recurrente afectados por el mismo despido colectivo, en los que se utilizó igual formato de carta de notificación individual y resultan por lo tanto coincidentes las circunstancias de hecho y de derecho, lo que obliga a estar a ese mismo criterio al no existir razones que pudieren justificar una solución diferente que sería contraria a los principios de igualdad y seguridad jurídica.

**2.-** En las precitadas sentencias recordamos la doctrina establecida en las SSTs 21 de diciembre de 2016 (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 ), en las que hemos concluido que la previa tramitación del despido colectivo y las negociaciones que le preceden que han culminado con acuerdo en el que se pactan los criterios de selección de los trabajadores afectados, "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".

Tras lo que señalamos que "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.-** De conformidad con el Ministerio Fiscal, las precedentes consideraciones obligan a estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de estimar el recurso de igual clase formulado por la empresa revocar la sentencia de instancia y desestimar la demanda. Sin costas.

## FALLO

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

1. Estimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por BANCO CAJA DE ESPAÑA DE INVERSIONES, SALAMANCA Y SORIA SA (Banco CEISS), contra la sentencia dictada el 4 de julio 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 1254/2016 .
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 clase interpuesto por Banco CEISS, y revocamos la sentencia dictada en fecha 3 de junio de 2015, por el Juzgado de lo Social nº 3 de León , en autos nº 38/2015, seguidos a instancia de Dña. Inés frente a la entidad recurrente, con desestimación de la demanda y absolución de la demandada.
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.