

Roj: **STS 3180/2017 - ECLI:ES:TS:2017:3180**Id Cendoj: **28079140012017100576**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **26/04/2017**Nº de Recurso: **1222/2015**Nº de Resolución: **361/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1ª, 02-12-2014**
(**rec. 2293/2014**) ,
STS 3180/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 26 de abril de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Pablo Urbanos Canorea, en nombre y representación de D.^a Mónica , contra la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 2 de diciembre de 2014, recaída en el recurso de suplicación núm. 2293/2014 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valencia, dictada el 22 de mayo de 2014 , en los autos de juicio núm. 866/2013, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Mónica , contra BANKIA, S.A.U, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre despido. Ha sido parte recurrida la entidad BANKIA, S.A.U representada por el letrado D. Ricardo Fortún Sánchez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de mayo de 2014, el Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Debo declarar y declaro procedente el despido de la actora D^a Mónica , adoptado el 11-5-2013, absolviendo a la empresa demandada BANKIA, S.A. de las pretensiones contenidas en la demanda.»

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: «PRIMERO.- D^a Mónica ha venido prestando sus servicios por cuenta de la empresa demandada, dedicada a la actividad bancaria, en su centro de trabajo de Valencia, sucursal 6548 de calle de Gorgos, núm. 15, con la categoría profesional de Grupo 1-Nivel II, desempeñando las funciones de Directora de Oficina, antigüedad del 1-4-1983 y salario mensual de 6.772,08 euros, que incluye el prorrateo de pagas extras. SEGUNDO.- El 25-4-2013 la empresa entregó a la actora carta de despido, cuyo contenido aquí se tiene por reproducido, por la que se le notifica la extinción de su contrato de trabajo con efectos del 11-5-2013 y en aplicación del E.R.E. por causas económicas adoptado con acuerdo de la representación de los trabajadores en la empresa el 8-2-2013, reconociendo su derecho a la indemnización de 108.353,28 euros, que le fue abonada por transferencia en ese mismo día, y a la adicional de 47.088,32 euros para el caso de que en el plazo de 18 meses la demandada no haya ofrecido a la actora un empleo indefinido. TERCERO.- El 9-1-2013 la empresa demandada inició el periodo de consultas con la representación de los trabajadores en la empresa, para la adopción de un despido colectivo que afectaría a 5.000 trabajadores, concluyendo el mismo con Acuerdo el 8-2-2013, cuyo contenido aquí se tiene por reproducido, en el que, entre otros se establece que el número máximo de afectados será de 4.500 trabajadores, para cuya selección se establecen dos procedimientos, el primero (II.A del Acuerdo)



mediante por designación por la empresa, previa propuesta inicial de los empleados interesados; el segundo (II.B del Acuerdo) por designación directa de la empresa una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto en el Anexo III del Acuerdo (Criterios de Afectación de empleados, Marco de Aplicación y Desarrollo). CUARTO.- El Anexo III al Acuerdo de 8-2-13 cuyo contenido también se tiene por reproducido, establece que concluido el proceso de adhesión voluntaria, "la Empresa designará a las personas afectadas por salida forzosa de acuerdo al perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración personal llevada a cabo por la Entidad con carácter general". QUINTO.- En el año 2012 la empresa llevo a efecto un proceso de valoración del perfil de los empleados conforme se describe en el Anexo III del Acuerdo de 8-2-2013, para lo que seleccionó y formó a un equipo de técnicos que lo realizaron, incluyendo entrevistas directas con los trabajadores y deduciendo la valoración de una serie de aspectos relativos al desempeño, la media de todos los cuales conformaba la valoración atribuida a cada trabajador. La entrevista en cuestión se le efectuó a la trabajadora en octubre de 2012, habiéndosele adjudicado una valoración de 4,94 puntos. SEXTO.- El 17-9-2013 la empresa notificó a la representación de los trabajadores el modelo de carta de notificación de la extinción del contrato de trabajo por designación directa, así como los listados de los trabajadores desvinculados de BANKIA,S.A. por designación directa y por adhesión voluntaria aceptada. SÉPTIMO.- A fecha del 11-5-2013 quedó cerrado el proceso de reestructuración en la red comercial de Bankia,S.A. en la provincia de Valencia con un total de 253 contratos de trabajo extinguidos, de los que 205 lo fueron por adhesión voluntaria y 48 por designación directa de la empresa. Entre el personal de Directores de Red de Particulares (directores de sucursal) se presentaron 53 solicitudes de adhesión voluntaria, de las que 26 fueron aceptadas por la empresa, todas ellas con valoraciones inferiores a 5,78 puntos, y 27 fueron rechazadas, con valoraciones superiores a dicha puntuación, viéndose extinguidos sus contratos de trabajo un total de 8 Directores por designación directa de la empresa, entre ellos la actora, con valoración inferior a 5 puntos. OCTAVO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a su despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores. NOVENO.- Se intentó la conciliación administrativa previa.»

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D.^a Mónica formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dictó sentencia en fecha 2 de diciembre de 2014, recurso 2293/2014, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DOÑA Mónica contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Valencia de fecha 22 de mayo de 2014; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, el letrado D. Pablo Urbanos Canorea, en nombre y representación de D.^a Mónica, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 30 de noviembre de 2012, recurso 2563/2012, para el primer motivo del recurso y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de octubre de 2013, recurso 891/2013, para el segundo motivo del recurso.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, la entidad BANKIA, S.A.U., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de que el recurso debe ser desestimado por falta de contradicción en cuanto a su primer motivo, y declarado improcedente en cuanto al segundo.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 26 de abril de 2017, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- El Juzgado de lo Social número 2 de los de Valencia dictó sentencia el 22 de mayo de 2014, autos número 866/2013, desestimando la demanda formulada por DOÑA Mónica contra BANKIA SAU sobre DESPIDO, declarando procedente el despido de la actora efectuado el 11 de mayo de 2013, absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda en su contra formulada.

Tal y como resulta de dicha sentencia la actora ha venido prestando servicios para la demandada desde el 1 de abril de 1983, habiendo recibido comunicación de la demandada notificándole el despido, con efectos de 11 de mayo de 2013, en virtud del ERE que por causas económicas fue adoptado, finalizando con acuerdo con la representación legal de los trabajadores, el 8 de febrero de 2013, reconociéndole el derecho a una indemnización de 108.353,28 €, que le fue abonada por transferencia bancaria y a la indemnización adicional de 47.088,32 €, para el supuesto de que en el plazo de 18 meses la demandada no haya ofrecido a la actora un



empleo indefinido. El 9-1-2013 la empresa demandada inició el periodo de consultas con la representación de los trabajadores en la empresa, para la adopción de un despido colectivo que afectaría a 5.000 trabajadores, concluyendo el mismo con Acuerdo el 8-2-2013, en el que, entre otros se establece que el número máximo de afectados será de 4.500 trabajadores, para cuya selección se establecen dos procedimientos, el primero (II.A del Acuerdo) mediante por designación por la empresa, previa propuesta inicial de los empleados interesados; el segundo (II.B del Acuerdo) por designación directa de la empresa una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto en el Anexo III del Acuerdo (Criterios de Afectación de empleados, Marco de Aplicación y Desarrollo). El Anexo III al Acuerdo de 8-2-13, establece que concluido el proceso de adhesión voluntaria, "la Empresa designará a las personas afectadas por salida forzosa de acuerdo al perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración personal llevada a cabo por la Entidad con carácter general". En el año 2012 la empresa llevo a efecto un proceso de valoración del perfil de los empleados conforme se describe en el Anexo III del Acuerdo de 8-2-2013, para lo que seleccionó y formó a un equipo de técnicos que lo realizaron, incluyendo entrevistas directas con los trabajadores y deduciendo la valoración de una serie de aspectos relativos al desempeño, la media de todos los cuales conformaba la valoración atribuida a cada trabajador. La entrevista en cuestión se le efectuó a la trabajadora en octubre de 2012, habiéndosele adjudicado una valoración de 4,94 puntos.

2.- Recurrida en suplicación por DOÑA Mónica , la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dictó sentencia el 2 de diciembre de 2014, recurso número 2293/2014 , desestimando el recurso formulado.

La sentencia, invocando sentencias anteriores de la Sala, entendió que no existe precepto alguno que imponga a la empresa la obligación de expresar qué concretas razones han determinado la elección del trabajador afectado con los detalles que indica el juez a quo, pues los criterios de selección eran conocidos por los representantes de los trabajadores al haberse pactado en el propio ERE y, fundamentalmente, porque el artículo 53 del ET no exige, salvo que se amplíe el concepto de causa a unos términos distintos y extraños de los que recoge el artículo 51.1 del ET , que en la comunicación escrita del despido consten las razones por las que resulta elegido el trabajador a quien se cesa, pues solamente se requiere la expresión de la causa en que se funda la extinción, causa que en los despidos individuales derivados de un despido colectivo es la propia existencia del ERE, sus acuerdos, o la resolución judicial que confirma su procedencia, esto es, autoriza la extinción. Lo acabado de expresar supone que el control judicial queda reducido, en esta materia de los criterios de selección de los trabajadores afectados, a aquellos casos en los que el trabajador aporte indicios de la concurrencia de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, con la inversión de la carga probatoria, o a los casos en los que se demuestre que no se han respetado las preferencias de permanencia en la empresa, sean legales, pactadas o convencionales, o cuando la empresa actúe arbitrariamente, concurriendo fraude de ley o abuso de derecho. Continúa razonando que los representantes de los trabajadores son, en principio, concedores de los despidos individuales que se van a realizar tras el despido colectivo, habida cuenta del proceso previo de negociación mantenido con la empresa, y, a falta de acuerdo, la empresa les ha de notificar la decisión adoptada sobre el despido colectivo, por lo que parece desproporcionado anudar la calificación de improcedencia del despido al incumplimiento de la entrega de la carta de despido individual a los representantes de los trabajadores, sobre todo si se tiene en cuenta que los mismos ya cuentan con la información facilitada por la empresa sobre las causas del despido, la documentación aportada referente a dichas causas, los trabajadores afectados, el período en que se llevarán a cabo los despidos individuales derivados del colectivo y los criterios de selección de los trabajadores afectados, de modo que el trabajador despedido puede obtener de dichos representantes la información sobre el despido colectivo del que deriva el suyo para comprobar si se ajusta o no, a lo acordado o decidido en aquél.

3. - Contra dicha sentencia se interpuso por la representación letrada de DOÑA Mónica recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria, para el primer motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias el 30 de noviembre de 2012, recurso 2563/2012, y para el segundo motivo, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 14 de octubre de 2013, recurso número 891/2013 .

La parte recurrida BANKIA SAU ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que, respecto al primer motivo, no concurre el requisito de la contradicción, por lo que en esta fase procesal ha de ser desestimado y, respecto al segundo motivo, si bien concurre el requisito de la contradicción, ha de ser declarado improcedente.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS , que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.



2.- La sentencia de contraste, invocada para el primer motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias el 30 de noviembre de 2012, recurso número 2563/2012, estimó en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Indalecio contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Oviedo el 29 de agosto de 2012, demanda promovida frente a la empresa Elviro Vázquez SA, Administración concursal de la empresa Auconllex SL y FOGASA, en la que ha sido parte el Ministerio Fiscal y, revocando la sentencia impugnada, declaró la improcedencia de la decisión extintiva, condenando a la empresa demandada a que, en plazo de cinco días, opte entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo o indemnizarle con la cantidad de 29.126,59 E, debiendo abonar los salarios de tramitación en el supuesto de que opte por la readmisión.

Consta en dicha sentencia que el actor venía prestando servicios para la empresa Elviro Vázquez SA, con antigüedad reconocida del 20 de septiembre de 1999, con categoría de oficial de 2ª. La empresa tramitó un ERE, al que correspondió el número NUM000, en el que se dictó resolución el 2 de diciembre de 2011 autorizando a la empresa a suspender los contratos de 95 trabajadores, durante un periodo de doce meses, a partir de 1 de diciembre de 2011, pudiendo ser suspendido el contrato de cada trabajador un máximo de un año. El 24 de febrero de 2012 la empresa comunicó a la Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias y a los representantes de los trabajadores la apertura del periodo de consultas para la extinción de los contratos de 98 trabajadores, iniciándose el ERE número NUM001. El periodo de consultas finalizó sin acuerdo y el 2 de mayo de 2012 la empresa comunicó a la Consejería el listado definitivo de trabajadores afectados (42) y no afectados (64). El 3 de abril de 2012 la empresa le comunicó: "De conformidad con lo establecido en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores le comunicamos que, procedemos a la extinción de su contrato con efectos del día de hoy 3 de abril de 2012, en base a lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en concreto, con causa en el EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO NÚMERO NUM001, cuyo inicio de periodo de consultas fue anunciado a la autoridad laboral, con fecha 29 de febrero de 2012, y del que es plenamente conocedor.". En la documentación, entregada simultáneamente con la carta de despido, se le reconocía una indemnización por despido de 12.433,30, entregándosele asimismo certificado de empresa, a efectos de desempleo, y nóminas pendientes de pago.

La sentencia entendió que el examen de la comunicación escrita remitida al actor pone de manifiesto que la empleadora no ha observado en su proceder el correcto cumplimiento de los presupuestos formales que exige el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, conclusión que se fundamenta en el hecho de que la reiterada comunicación se limita a exponer la decisión de la empresa de proceder a la extinción de su contrato de trabajo "en base a lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en concreto, con causa en el EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO NÚMERO NUM001", fórmula gramatical a todas luces insuficiente, sin que tampoco pueda aquélla justificar la inobservancia de la formalidad examinada con el pretexto de que el trabajador tenía conocimiento de las causas económicas y productivas concurrentes al haber recibido en las asambleas la información que sus representantes le trasladaban sobre el contenido de las negociaciones y sus resultados.

3.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (sentencias, entre otras, de 7 de abril y 4 de mayo de 2005, R. 430/2004 y R. 2082/2004; 25 de julio de 2007, R. 2704/2006; 4 y 10 de octubre de 2007, R. 586/2006 y 312/2007; 16 de noviembre de 2007, R. 4993/2006; 8 de febrero y 10 de junio de 2008, R. 2703/2006 y 2506/2007), 24 de junio de 2011, R. 3460/2010, 6 de octubre de 2011, R. 4307/2010, 27 de diciembre de 2011, R. 4328/2010 y 30 de enero de 2012, R. 4753/2010.

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (sentencias de 28 de mayo de 2008, R. 814/2007; 3 de junio de 2008, R. 595/2007 y 2532/2006; 18 de julio de 2008, R. 437/2007; 15 y 22 de septiembre de 2008, R. 1126/2007 y 2613/2007; 2 de octubre de 2008, R. 483/2007 y 4351/2007; 20 de octubre de 2008, R. 672/2007; 3 de noviembre de 2008, R. 2637/2007 y 3883/07; 12 de noviembre de 2008, R. 2470/2007; y 18 y 19 de febrero de 2009, R. 3014/2007 y 1138/2008), 4 de octubre de 2011, R. 3629/2010, 28 de diciembre de 2011, R. 676/2011, 18 de enero de 2012, R. 1622/2011 y 24 de enero de 2012, R. 2094/2011.



Entre la sentencia recurrida y la de contraste no concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS . Si bien en ambos supuestos se trata de trabajadores que, tras la tramitación del correspondiente expediente de despido colectivo, han sido despedidos por causas objetivas y formulan reclamación individual contra dicho despido, alegando que la carta de despido no cumple los requisitos formales exigibles, existen entre las mismas relevantes diferencias, que impiden la apreciación de la concurrencia del requisito de la contradicción.

En primer lugar, en la sentencia recurrida consta en la comunicación escrita que: "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, se han llevado a cabo por los equipos de técnicos de recursos humanos con una 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." En la sentencia de contraste consta "De conformidad con...le comunicamos que procedemos a la extinción de su contrato con efectos del día de hoy 3 de abril de 2012, en base...con causa en el EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO NÚMERO NUM001, cuyo inicio de periodo de consultas fue anunciado a la autoridad laboral con fecha 29 de febrero de 2012, y del que es plenamente conocedor".

En segundo lugar, en la sentencia recurrida existe un acuerdo con los representantes de los trabajadores en el que se establecen un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que van a resultar afectados por el despido, en tanto en la sentencia de contraste no existe tal acuerdo, ya que el periodo de consultas finalizó sin acuerdo.

Por último, en la sentencia recurrida se impugna el despido porque en la carta de despido no figuran los criterios concretos de selección que se han aplicado para proceder al despido de la actora, en tanto en la de contraste se impugna el despido porque en la carta de despido no constan las concretas razones en las que se fundamenta la decisión extintiva, no especificando las causas económicas y productivas concurrentes que, en su caso, puedan justificar la extinción del contrato del actor.

4.- No es ocioso recordar que esta Sala ha señalado la dificultad de que se cumpla el requisito de la contradicción en la cuestión relativa a valorar la suficiencia de la carta de despido, así en la sentencia de 17 de junio de 2014, recurso 655/2013 , se contiene el siguiente razonamiento:

«Por la parte recurrida y por el Ministerio Fiscal se ha alegado la falta de contradicción de las sentencias comparadas en los términos requeridos por el artículo 219 de la L.J .S. y, como se trata de una cuestión de orden público procesal, procede examinarla con preferencia. Conviene recordar al respecto la doctrina de esta Sala (SS. T.S. de 16 de enero de 2009 (Rcud. 4135/07), 7 de octubre de 2011 (Rcud. 4294/2010) y 20 de abril de 2012 (Rcud. 1274/2011) entre otras). Sobre la posible contradicción de sentencias a la hora de valorar la suficiencia de la carta de despido, al expresar los motivos de la decisión empresarial, esta Sala tiene declarado: "es desde luego difícil establecer la contradicción en cuanto al cumplimiento del contenido mínimo de la carta de despido, porque, como señala el Auto de 18 junio 1993, la determinación de este contenido afecta normalmente a cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso concreto concurren" (SS.T.S. de 28 de abril de 1997 (R. 1076/1996) y 16 de enero de 2009 (R. 4165/2007))." "En materia de valoración de la suficiencia de la carta de despido es difícil que se pueda dar la contradicción exigida, ya que para ello es necesaria una coincidencia de hechos y de redacción de las cartas que difícilmente concurren en la realidad" - así en Autos de 26-6-00 (rec.- 4323/98), 20-6-2002 (rec.- 3021/01), 8-10- 2001 (rec.- 325/01) o 27-11-2008 (rec.- 680/2008)».

5.- A la vista de tales datos forzoso es concluir que, aunque las sentencias comparadas han llegado a resultados distintos, no son contradictorias, ya que no concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que este motivo de recurso ha de ser desestimado.

TERCERO.- 1.- Procede el examen de la sentencia de contraste, invocada para el segundo motivo del recurso, para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS , que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, invocada para el segundo motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 14 de octubre de 2013, recurso número 891/2013 , estimó el



recurso de suplicación interpuesto por Doña Florencia , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 31 de Madrid el 11 de diciembre de 2012 , sobre impugnación individual de despido colectivo, promovido por la recurrente contra UGT Madrid y otros y, con revocación de la sentencia de instancia, declaró nulo el despido de la actora, notificado mediante carta de 25 de junio de 2012, condenando a UGT Madrid a que readmita a la trabajadora en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

Consta en dicha sentencia que la actora comenzó a prestar servicios para la demandada el 1 de octubre de 1990 , teniendo reconocido el derecho a reducción de jornada por cuidado de un hijo desde el 23 de mayo de 2012. El 16 de mayo de 2012 la empresa inició la negociación de un expediente de despido colectivo, alcanzándose un acuerdo el 20 de junio de 2012, en virtud del cual se extinguían 33 contratos de los 140 trabajadores de la plantilla. El 25 de junio de 2012 la empresa notificó a la trabajadora carta de despido, a consecuencia del acuerdo alcanzado en el ERE, fundado en razones económicas, carta que fue entregada a la trabajadora en presencia de un miembro del comité de empresa y de la sección sindical.

La sentencia entendió que la notificación a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de copia de la de la carta para su conocimiento y ulterior examen, también debe exigirse con todo su rigor, en los despidos objetivos que derivan, como aquí ocurre, de un expediente de regulación de empleo, negociado con el comité de empresa, en el que se ha alcanzado un acuerdo y en el que obra una relación nominativa de trabajadores afectados. Y ello porque ha sido el legislador, quien así lo ha dispuesto en los artículos 124.11 , 122.3 de la LRJS y 53.1 e) del ET , ordenando de manera nítida que las impugnaciones individuales, se rijan por lo establecido en la regulación de la extinción por causas objetivas. Sin establecerse ningún tipo de salvedad o cortapisa, el mandato legal debe cumplirse, al margen de que la finalidad a la que se encamina la exigencia del artículo 53.1c) del ET , pudiera haberse alcanzado ya en una demanda individual que impugna un despido colectivo o que el artículo 51.2 del ET , en la redacción aplicable disponga que "transcurrido el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo" dando a entender que la comunicación sólo sería necesaria en los casos de falta de acuerdo, ámbito al que se circunscribiría, según esta tesis, la aplicación del artículo 51.4 del ET , cuando establece que una vez "Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el- empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley ".

En consecuencia con todo lo expuesto, para mayores garantías de los afectados y sobre todo porque no encontramos ninguna razón para dejar de aplicar un precepto que de modo claro, literal y sin exceptuar ningún supuesto, ordena el seguimiento de los requisitos de notificación establecidos en el artículo 53.1 c) del ET , el despido debiera calificarse como improcedente, improcedencia que se convierte en causa de nulidad, por encontrarse la trabajadora demandante, en situación de reducción de jornada.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS . En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadoras que impugnan su despido individual derivado de un ERE que ha finalizado con acuerdo entre le empresa y los representantes de los trabajadores, habiendo procedido la empresa a notificar el despido a cada uno de los trabajadores afectados pero sin entregar copia de la carta a la representación legal de los trabajadores. La sentencia recurrida ha entendido que no es exigible la entrega de copia de la carta de despido a los representantes de ,los trabajadores por lo que, habiéndose cumplido los requisitos formales y acreditada la concurrencia de las causas alegadas, el despido se califica de procedente, en tanto la sentencia de contraste entiende que se ha incumplido un requisito legalmente establecido por lo que el despido de la actora, teniendo en cuenta que se encontraba en situación de reducción de jornada, ha de ser calificado de nulo.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal , procede entrar a conocer del fondo del asunto.

CUARTO.-1.- La cuestión relativa a la exigibilidad de comunicar el despido individual, derivado de un despido colectivo que ha terminado con acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa ha sido resuelta por esta Sala, entre otras, en sentencia de 16 de marzo de 2016, recurso 832/2015 y de 30 de marzo de 2016, recurso 2797/2014 . En esta última se contiene el siguiente razonamiento:

« **SEGUNDO.-** 1.- En la resolución del tema objeto de debate ha de partirse de la normativa aplicable y denunciada como infringida. Señalemos al efecto que -en concreto- el art. 51.4 ET -relativo al PDC- dispone que «Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el art. 53.1 de esta Ley ».



Y este mandato legal preceptúa -para la adopción del acuerdo de extinción por causas objetivas- «la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio ... c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento».

2.- Pues bien, con independencia de los requisitos exigidos por los dos primeros apartados [a) y b)] cuyo respectivo alcance es por completo ajeno al presente debate, el tercero de ellos [apartado c)] comprende precisamente los dos aspectos que en las presentes actuaciones sirven de apoyo al recurrente para solicitar la improcedencia [Sra. Caridad] y nulidad [Sra. Julia] del despido de las trabajadoras accionantes: 1º) plazo de preaviso de quince días; y 2º) copia de la carta de despido a la RLT...

4.- Sobre el segundo de los requisitos -entrega de copia a la RLT- hemos de recordar que el precepto circunscribe la exigencia al «supuesto contemplado en el artículo 52.c)», y que esta norma se refiere a «las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo». Y en la interpretación del doble reenvío hemos de reproducir la argumentación que hicimos en nuestra sentencia de 08/03/16 [rcud 832/15], manteniendo que «[l]a literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que pudiera resolverse invocando criterios teleológicos o analógicos. La copia del escrito de preaviso (que en realidad alude a la carta de despido) debe entregarse a los representantes de los trabajadores en el supuesto del despido objetivo (artículo 52.c), que es diverso del examinado en el caso, prototípico despido colectivo... Claro que puede ser razonable que los representantes legales de los trabajadores posean una información exacta de las extinciones contractuales que dimanen de un despido colectivo. De hecho, es usual que cuando se ha pactado incorpore una Comisión de seguimiento ... y probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1º) requiere que se le informe de las extinciones producidas. Pero aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva sino de aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización. Y lo cierto es que las garantías formales que el ET ha introducido en los casos de despido objetivo (individual, plural) no se trasladan de manera absoluta, sino que existen determinados matices cuando se trata de extinciones contractuales enmarcadas en un despido colectivo. La copia a los representantes de los trabajadores, por expreso mandato legal, solo procede entregarla en los supuestos del artículo 52.c) ET y no en los de despido colectivo».

5.- Abundando en la argumentación precedente hemos de indicar que la redacción literal no parece ofrecer dudas y a ella habrá de estarse, porque conforme al art. 3.1 CC el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es «el sentido propio de sus palabras» [recientes, SSTS 09/12/10 -rcud 321/10 -; 09/02/11 -rcud 3369/09 -; 24/11/11 -rcud 191/11 -; 20/06/12 -rcud 2931/11 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -].

En efecto, la redacción de la norma [«... podrá notificar los despidos ... a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1...»] es inequívocamente expresiva de que los requisitos de forma del art. 53.1 ET a que el precepto se remite solamente son predicables de la notificación a los «trabajadores afectados», sin que bajo el pretexto de esa remisión sea razonable que a tales exigencias formales para los «trabajadores afectados» [comunicación escrita con indicación de causa; puesta a disposición del importe indemnizatorio; y preaviso de quince días], que es el objeto propio y exclusivo de la remisión, se les añada también la exigencia -ni siquiera implícitamente contemplada por el art. 51.4 ET - de que el despido individual sea igualmente comunicado a la RLT, lo que la norma remitida - art. 53.1c)- exclusivamente refiere para los despidos basados en la causa 52.c) ET . Notificación ésta que cobra sentido en el marco de la extinción por causas objetivas y que -cuando menos en el planteamiento del legislador- no parece necesaria en el PDC, habida cuenta de que -como hemos razonado en diversas ocasiones- el despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo alguno por parte de la RLT, en tanto que el PDC requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, de manera que las necesidades formales de la comunicación extintiva quedan incluso «atemperadas» por la existencia de la propia negociación y el conocimiento de toda clase de datos sobre el PDC que ello comporta (entre tantas anteriores, SSTS SG 23/09/14 -rco 231/13 -; 02/06/14 -rcud 2534/13 -; ... 23/02/16 -rco 50/15 -; y 24/02/16 -rco 2707/14-, asunto «Bankia »).

6.- En último término hemos de destacar que pese a no ser legalmente obligada la entrega de copia de la carta de cada despido que se lleve a cabo, en todo caso nos parece conveniente -a ello hicimos referencia en la cita antes referida- que la RLT tenga detallado conocimiento de todos los despidos individuales producidos en ejecución del DC, para de esa forma facilitar la más adecuada protección de los intereses que tal representación tutela y poder salir al quite de posibles abusos -particularmente de derechos fundamentales- que pudieran producirse al materializar la decisión adoptada en el referido DC.



Pero no es menos destacable que la inexistente obligación -en el DC- de comunicar a la RLT cada carta de despido individual - en tanto que no la ley no la impone-, en absoluto genera indefensión para el colectivo de los trabajadores y tampoco ha de facilitar la posible comisión de aquellos censurables abusos, pues no ofrece duda alguna que aquel conocimiento puntual puede -y debe- ser exigido por la RLT al amparo de los derechos de información que a la misma le reconoce el art. 64 ET ; o lo que es igual, que la cuestionada comunicación de los concretos despidos no es requisito formal de la concreta extinción contractual ex arts. 51.4 y 53.1 ET [trasladando copia de cada carta de despido a la RLT], sino que la misma puede -y debe- ser obtenida en tanto que consecuencia obligada de los derechos de información que corresponden al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales ex arts. 64 ET y 10.3 LOLS ».

2.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, que ha de mantenerse por razones de seguridad jurídica y porque no ha aparecido ningún dato nuevo que aconseje un cambio jurisprudencial, procede la desestimación de este segundo motivo y, en consecuencia, la desestimación del recurso formulado.

FALLO

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

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de DOÑA Mónica frente a la sentencia dictada el 2 de diciembre de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación número 2293/2014 , interpuesto por la ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Valencia el 22 de mayo de 2014 , en los autos número 866/2013, seguidos a instancia de DOÑA Mónica contra BANKIA SAU sobre DESPIDO, declarando la firmeza de la sentencia impugnada. Sin costas.

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 la Excm. Sra. Magistrada D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga 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.