

Roj: **STS 3736/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:3736**Id Cendoj: **28079140012017100711**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **11/10/2017**Nº de Recurso: **861/2015**Nº de Resolución: **794/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 11 de octubre de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por DON Obdulio Primitivo , representado y defendido por el Letrado Sr. Mariner Baldovi, contra la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 18 de noviembre de 2014, en el recurso de suplicación nº 2196/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 19 de diciembre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 11 de Valencia , en los autos nº 847/2013, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra BANKIA SA, contra los representantes de los trabajadores: Claudio Valentin , Elsa Camila , Tatiana Julieta , Eladio Felipe , SECCION SINDICAL DE CCOO, SECCION SINDICAL DE UGT, SECCION SINDICAL DE ACCAM, SECCION SINDICAL SATE, SECCION SINDICAL CSICA; contra los trabajadores: Leticia Juliana , Estela Yolanda , Soledad Fatima , Jacinto Ovidio , Anibal Oscar , Palmira Fatima , Ovidio Lucas , Felisa Ruth , Nicolas Isidro Y Higinio Obdulio y FONDO DE GARANTIA SALARIAL, habiendo sido llamado el Ministerio Fiscal, sobre **despido**. Ha comparecido en concepto de recurrida la entidad BANKIA, S,A, representada y defendida por el Letrado Sr. Martínez Pérez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 19 de diciembre de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 11 de Valencia, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que, desestimando la demanda formulada por D. Obdulio Primitivo , frente a la empresa BANKIA, S.A., los representantes de los trabajadores D. Claudio Valentin , Dña. Elsa Camila , Dña. Tatiana Julieta , D. Eladio Felipe , SECCION SINDICAL DE CCOO, D. Emiliano Imanol , D. Abilio Imanol , D. Agapito Elias , D. Fidel Onesimo , D. Eleuterio Rodolfo , D. Federico Alejandro , SECCION SINDICAL DE UGT, D. Eugenio Urbano , Dña. Eufrasia Reyes , Dña. Eloisa Flora , D. Modesto Ildefonso , SECCION SINDICAL DE ACCAM, D. Alexis Victor , D. Alexander Hector , D. Ezequiel Oscar , D. Sebastian Rafael , SECCION SINDICAL DE SATE, D. Eladio Angel , D. Augusto Braulio , D. Rodrigo Vicente , SECCION SINDICAL DE CSICA, D. Pedro Ricardo , D. Luciano Indalecio , D. Onesimo Ruben , y los trabajadores Dña. Leticia Juliana , Dña. Estela Yolanda , Dña. Soledad Fatima , D. Jacinto Ovidio , D. Anibal Oscar , Dña. Palmira Fatima , D. Ovidio Lucas , Dña. Felisa Ruth , D. Nicolas Isidro y D. Higinio Obdulio debo declarar y declaro la procedencia del **despido** notificada por la empresa al demandante en fecha 18-4-13 y efectos 11-5-13, extinguiendo su contrato de trabajo con dicha fecha de efectos y absolviendo a los demandados de la demanda en su contra formulada».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«1º.- Que el demandante, D. Obdulio Primitivo , con DNI NUM000 ha venido prestando sus servicios por cuenta de la mercantil BANKIA, con centro de trabajo en Sucursal Sta. Teresa de Jesús, 2, en virtud de una relación laboral indefinida a tiempo completo, desde el 17-2-97, con la categoría profesional de director de oficina, grupo



I, nivel III, percibiendo un salario mensual de 4.516,55€, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. A la relación laboral resulta de aplicación el convenio **colectivo** de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

2º.- Que, la empresa demandada en fecha 18-4-2013, notifico al demandante carta de **despido** con fecha de efectos 11-5-13, cuyo tenor es el siguientes: "Como Vd. conoce, el día 28 de noviembre de 2012, se aprobó por parte de la Comisión Europea el Plan de Recapitalización de Bankia sobre el que la Entidad ha definido su Plan Estratégico para los años 2012-2015. La aprobación y puesta en práctica de los referidos planes obedecen a la negativa situación económica por la que atraviesa el Grupo en su conjunto y que se traducen en unas pérdidas provisionales para el ejercicio 2012 de 19.000 millones de euros, que se unen a los más de 4.950 millones de euros de pérdidas que la Entidad padeció en el año 2011. Asimismo, el día 27 de diciembre de 2012 se llevaron a efecto las operaciones para la recapitalización del Grupo y reforzamiento de la solvencia del Grupo BFA-Bankia, aprobadas por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), que han supuesto una inyección de capital de 13.459 millones de euros, que se suman a los 4.500 millones de euros que se recibieron el día 12 de septiembre 2012. Los planes citados contemplan un plan de ajuste y reestructuración que afectan a todas las actividades y áreas de negocio y organización y que van desde la reducción general del tamaño y actividad, al abandono de actuaciones y actividades que han influido directamente en la situación actual (crédito promotor), o a la venta de las participaciones industriales, entre otras. Tales medidas afectan directamente al volumen de empleo dentro del Grupo Bankia, siendo necesaria la salida de 6.000 personas y el cierre de más de 1.100 oficinas. Sobre la base de las causas económicas expuestas, la Entidad inició de manera formal con la representación de los trabajadores, el pasado 9 de enero de 2013, un proceso de negociación al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para la articulación de un procedimiento de **despido colectivo**. Como consecuencia del referido proceso de negociación con fecha 8 de febrero de 2013 se ha suscrito con casi la totalidad de la representación de los trabajadores de Bankia un acuerdo para la reestructuración de Bankia, que prevé la adopción de diferentes medidas, entre ellas la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas hasta un máximo de 4.500 empleados. Asimismo, dicho acuerdo establece la aplicación de un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que resulten afectados como consecuencia del proceso de reestructuración. En este sentido, se ha establecido que, dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional, la designación por parte de Bankia se efectuará, de conformidad con el perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la Entidad con carácter general. La designación se producirá una vez descontadas las bajas producidas por la aceptación de la Entidad de las propuestas de adhesión en dicho ámbito y la consideración de las personas que, en su caso, se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo. De conformidad con la aplicación de dichos criterios de afectación dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional en la que Vd. presta servicios y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 11 de mayo de 2013. Desde la fecha de la presente comunicación y hasta la fecha prevista de extinción del contrato disfrutará de un permiso retribuido con el fin de buscar un nuevo empleo, en el que se encuadra la licencia retribuida establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores . Como consecuencia de la extinción de la relación laboral y de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo de fecha 8 de febrero de 2013, así como en los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores , se le abonará en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina, una indemnización total fraccionada conforme al siguiente detalle: -Un primer pago que se realizará por transferencia, por importe de 60.249,54€ brutos equivalentes a 25 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades. -Un segundo pago por importe de 22.049,91 € bruto, resultado de la suma de las cuantías que se le indican a continuación: o La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio, con el límite de 20 mensualidades calculada a la fecha de extinción de la relación laboral. o 10.000,00€ a razón de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral. El abono de este segundo pago señalará en el plazo de 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no le haya ofrecido un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación Externa recogidos en el citado Acuerdo de 8 de febrero de 2013. La liquidación, saldo y finiquito de su relación laboral asciende a la cantidad bruta de 3.533,08 euros. Se procederá al abono de esta cantidad en el momento establecido para el percibo de la nómina del mes en el que se produce la extinción de la relación laboral y en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina. Las cantidades mencionadas en los párrafos anteriores se abonarán una vez sean practicadas las retenciones y deducciones que legalmente correspondan. Adicionalmente, en caso de tener un anticipo en vigor, concedido por su cualidad de empleado, a la fecha de la presente notificación, se procederá a la cancelación automática del saldo pendiente del mismo a dicha fecha, sin perjuicio de las medidas por las que Vd. puede optar previstas en el apartado V del citado Acuerdo Laboral de fecha 8 de febrero de 2013. Con el abono de dichas cuantías queda extinguida, saldada y finiquitada la relación laboral, así como los conceptos y cantidades derivados del Sistema de Previsión Social Complementaria aplicable en la empresa, sin que tenga ningún otro importe o

reclamación pendiente por concepto alguno contra Bankia, S.A.. Asimismo, en cumplimiento a la exigencia legal recogida en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y en base al mencionado Acuerdo suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores, le comunico que tiene a su disposición los servicios de Randstad Empleo ETT S.A. para el diseño y ejecución del "Plan de Recolocación Externa". Salvo manifestación en contrario, se entiende que autoriza de forma expresa a BANKIA a facilitar los datos personales que figuran en el anexo al presente documento a Randstad Empleo ETT S.A., para su uso exclusivo a los fines de la toma de contacto, información y ejecución del Plan de Recolocación Externa contratado. Asimismo se le informa que podrá ejercer los derechos de acceso o rectificación, oposición y cancelación, dirigiéndose por escrito a la dirección de Randstad Empleo ETT S.A. calle Via De los Poblados 9 4 28033 Madrid. (Doc nº 1 actor y nº 17 Bankia).

3º.-Que en fecha 18-4-13 se puso a disposición del demandante el primer pago de la indemnización por importe de 60.249,54€, mediante transferencia bancaria a su cuenta de abono de la nómina, que le llegó a este al día siguiente. (Doc nº 2 actor y nº 18 Bankia).

4º.- Que la entidad bancaria, que contaba con una plantilla en todo el territorio nacional de 19.252 trabajadores, en fecha 9-1-12 comunicó a los representantes de los trabajadores y a la Dirección General de Empleo, el inicio de un expediente de **despido colectivo**, basado en causas económicas, debiendo de afectar a un total de 4900 trabajadores, fijándose para llevar a cabo la medida hasta el 31-12-15, tras diversas reuniones, termino el periodo de consultas el 8-2-13, con acuerdo respecto a la extinción de contrato de trabajo y otras modificaciones. En dicho acta, se adoptaron los siguientes acuerdos: Que el nº máximo de empleados afectado no podrá exceder de 4.500 y el plazo de ejecución del acuerdo sería hasta el 31-12-15. II Bajas indemnizadas A- Designación por la empresa previa propuesta inicial de los empleados. Primero.-La decisión de la extinción de las relaciones laborales corresponde en todo caso a la empresa. No obstante podrán proponer su adhesión al programa de bajas indemnizadas los empleados de la entidad que estén interesados en ello en los términos, plazos y condiciones establecidos en el presente acuerdo. Segundo.-Las propuestas de adhesión al programa de bajas indemnizadas por parte de los empleados se efectuara conforme al siguiente sistema.... B.- Designación directa por parte de la Empresa. Primero.- Una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, y en caso de que sea necesario un mayor ajuste de plantilla en el ámbito correspondiente, la Empresa podrá proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que sea necesario en los términos y con los límites contenidos en el presente Acuerdo. A tal fin, se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo). Segundo.- Para la determinación de las personas afectadas por esta medida se tomará como ámbito de afectación la provincia o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en la que se preste servicios. En este sentido, una vez deducidos de los puestos de trabajo que la Empresa decide amortizar como consecuencia del procedimiento de adhesión y descontadas aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por las adhesiones iniciadas por los empleados (en Servicios Centrales podrán considerarse vacantes en agrupaciones afines), la Empresa designará a las personas afectadas por el **despido colectivo** dentro del ámbito correspondiente teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la Entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial. Quinto.- El desarrollo de todos los criterios de afectación se encuentran recogidos en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo). Sexto.- Los empleados afectados por la presente medida percibirán una indemnización total, fraccionada conforme al siguiente detalle: Un primer pago a realizar en el momento de la extinción de la relación laboral que se corresponderá con una cuantía equivalente a 25 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades. Un segundo pago que será por el importe resultante de la suma de las cuantías señaladas a continuación en los apartados a) y b): a. La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 20 mensualidades calculada a la fecha de extinción de la relación laboral. b. Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral. La percepción de la cuantía de este segundo pago se realizará transcurridos 18 meses desde la extinción de la relación laboral. La percepción de la cuantía de este segundo pago se realizara transcurrido 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no haya ofrecido a la persona un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la bolsa de empleo o del Plan de Recolocación externa recogido en el presente Acuerdo. En el Apartado A- Reestructuración de la red de particulares y empresas del Anexo III- Criterios de afectación de empleados. Marco de aplicación y desarrollo, se estableció que: Como medida para aminorar el efecto directo de las extinciones derivadas de la amortización de puestos de trabajo, en el momento en que se efectúe la comunicación a la representación de los trabajadores, se abrirá un plazo de diez días naturales para que las personas interesadas en proponer su adhesión al proceso, así lo hagan, de



acuerdo a las reglas establecidas estos criterios de afectación y de conformidad con el Acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Corresponde a la empresa la decisión sobre la aceptación definitiva de la solicitud de adhesión y la fijación de su fecha de efectos. La determinación del número de personas afectadas por los **despidos** en cada fase se realizará a nivel provincial, una vez deducidas las bajas producidas por la decisión empresarial sobre la aceptación de las propuestas de adhesión en esa provincia y descontando a aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por la redistribución de caigas de trabajo y la necesidad de creación y dotación, también mediante la reasignación de puestos de trabajo, de centros que administre las cuentas y posiciones a liquidar. La designación de las personas que, una vez realizados los ajustes anteriores, se vean afectados por las desvinculaciones se llevará a cabo teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la entidad respecto de perfil competencial, indicadores de potencial y cumplimiento de objetivos (en los que se tienen en cuenta factores de servicio al cliente, compromiso, rendimiento, trabajo en equipo y polivalencia). Los procesos de valoración se han extendido a la totalidad de los empleados, 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. La comunicación a los afectados por las desvinculaciones se realizará, teniendo en cuenta la reducción del impacto en el negocio y en el servicio prestado al cliente, por lo que se deberán ir realizando de manera paulatina y acomodada al desarrollo general de los cierres, durante todo el periodo que dure el reajuste en cada territorio. El Apartado B- se refiere a la Reestructuración de los servicios centrales, que al obrar como doc nº 6 de la entidad se da por reproducida. En el apartado E. Proceso de Valoración Perfil Competencial empleados, consta que: Desde abril de 2012 se ha puesto en marcha un proceso de valoración del perfil competencial en la entidad. El objetivo principal del proceso, que supone la creación de una herramienta de gestión permanente, permite contar con información fidedigna, imparcial y objetiva posible de los empleados para tomar decisiones con criterio, en línea con los principios de Bankia de integridad y profesionalidad. Para llevarlo a cabo se ha reforzado al equipo de Gestores de Personas, formándoles y autorizándoles para que el proceso fuera transparente, homogéneo y equitativo. El primer paso ha sido establecer los criterios de valoración en términos de comportamientos observables en el día a día. Se han definido dos perfiles para la valoración, uno aplicable al equipo directivo y otro para el resto de los empleados, acordes con las necesidades del negocio en este momento. Cada una de estas competencias se ha descrito con un estilo sencillo y claro, al igual que los criterios de potencial, para asegurar que los Gestores de Personas realizan una valoración homogénea y de acuerdo a los mismos parámetros. Perfil directivo: Competencias: visión de negocio, orientación a resultados, liderazgo de equipos, vocación por el cliente, impacto e influencia, responsabilidad. Potencial: aspiración y compromiso, solvencia empresarial, confianza en si mismo, autoconocimiento, integridad. El siguiente paso ha sido la valoración de los empleados, que se inició con el equipo directivo (directores, directores de área, directores de negocio, directores territoriales y directores de zona) y que progresivamente se ha extendido a toda la organización, con las siguientes fases: -Fase 1: A partir del conocimiento que los gestores de personas tienen de su **colectivo**, complementado con entrevistas, feedback con los superiores jerárquicos. -Fase 2: Para asegurar la mayor fiabilidad de la información, la valoración realizada se ha contrastado y validado sucesivamente con los directores de las agrupaciones correspondientes: -En la red de empresas y particulares: primero con el Director de Zona/Director de Negocio y después con el Director Territorial/Director Empresas. - En los departamentos centrales primero con los Directores de Área y después con el Director de la agrupación. Por último, se han llevado a cabo procesos de validación de la información. Se han realizado los análisis estadísticos correspondientes, buscando garantizar una información final fiable, objetiva y sin sesgos. (Doc nº 6 Bankia y testifical Sra. Sonsoles Dolores).

5º.- Que a fecha 7-11-13 se han producido en todo el territorio nacional un total de 2.347 desvinculaciones, de las que un 84,87% corresponden a designadas por la entidad, previa propuesta de adhesión por parte del empleado (1992 desvinculaciones de las que 1694 son solicitada de la red comercial) y el 15,13% restantes a designación directa por parte de Bankia (355 desvinculaciones de las que 340 se han producido en la red de oficinas. (Doc nº 19 Bankia y testifical Sra. Sonsoles Dolores). Que en la red comercial de la provincia de Valencia se han producido un total de 253 desvinculaciones, de las que 205 han sido designaciones por la empresa previa propuesta inicial de los empleados (81,03% sobre un total) y 48 han sido designaciones directa por parte de Bankia (18,97%). (Doc nº 21 Bankia y testifical Sra. Sonsoles Dolores). A fecha 11-5-13 el nº de solicitudes de adhesión de directores de la Red de particulares de la provincia de Valencia fue de 53, de las que 26 solicitudes fueron aceptadas y 27 solicitadas que fueron denegadas, todas ellas correspondiente a directores con valoración superior al demandante. (Doc nº 22 Bankia y testifical Sra. Sonsoles Dolores).

6º.- Que en fecha 19-2-13 se remitió a los representantes de los trabajadores un correo electrónico donde se pone de manifiesto la necesidad de reestructuración en las provincias de Valencia, Castellón y Alicante. (Doc nº 16 Bankia).



7º.- Que en la intranet de la empresa, se publicó en fecha 11-2-13 el acuerdo alcanzado en fecha 8-2-13, el cual por obrar como doc nº 16 se da por reproducido. (Testifical Sra. Sonsoles Dolores).

8º.- Que a consecuencia del proceso de fusión de 7 entidades bancarias, en el año 2012, entre abril a diciembre, y con el fin de obtener información fiable de los empleados, se creo un equipo técnico en RRHH, con el fin de elaborar y llevar a cabo un plan de evaluación de todos los trabajadores de las distintas entidades, en el que en relación con los directores de oficina, se analizaban 6 competencias y 4 características, para lo cual se les hacía una entrevista con cada uno de ellos, que se revisaban con los directores territoriales y de zona. En ello intervenían 4 personas, tres con conocimiento del trabajador y otra que ninguna relación tenía con el mismo y estas conclusiones se plasmaban en un acta. (Testifical Sra. Sonsoles Dolores).

9º.- Que como consecuencia de acta de reunión de validación y contraste, la valoración final fue en relación con los siguientes trabajadores de: D. Obdulio Primitivo : 4,83 (acta 11-12-11) Dña. Leticia Juliana : 5,99 (acta 4-12-12) D. Anibal Oscar : 7,16 (acta 11-12-12) D. Jacinto Ovidio : 7,10 (acta 11-12-12) Dña. Estela Yolanda : 5,88 (acta 11-12-12) D. Ovidio Lucas : 6,99 (acta 11-12-12) Dña. Palmira Fatima : 6,94 (acta 11-12-12) Dña. Soledad Fatima : 6,77 (acta 11-12-12) Dña. Felisa Ruth : 6,66 (acta 11-12-12).

10º.- Que D. Nicolas Isidro es el Director de zona de Camp de Morvedre y D. Higinio Obdulio es el director Territorial de Castellón, la puntuación obtenida fue de 8,50 para el primero y 7,16 para el segundo. (Doc unido como diligencia final).

11º.- Que la comunicación a la sección sindical se realiza el 19-11-13.(Legal representante trabajadores).

12º.- Que el demandante no es representante legal de los trabajadores, ni lo ha sido durante el año anterior al **despido**.

13º.- Que interpuesta papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el día 6-6-13, el acto se celebró el 17-7-13, con resultado de concluido sin avenencia e intentado sin efecto, presentándose la demanda el día 26-6-13».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dictó sentencia con fecha 18 de noviembre de 2014 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DON Obdulio Primitivo , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. ONCE de los de VALENCIA, de fecha 19 de diciembre del 2013; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida».

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Mariner Baldovi en representación de Don Obdulio Primitivo , mediante escrito de 18 de febrero de 2015, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alegan como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 1 de julio de 2014 , Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 22 de marzo de 2013 y Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de octubre de 2013 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 105.2 de la Ley 36/2011 , LRJS, en relación con el art. 24 de la Constitución Española y alega infracción de los arts. 51.4 , 53.1.a) , 53.1.c) , 53.5 , 55.7 y 64 del Estatuto de los Trabajadores .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 22 de abril de 2016 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 11 de octubre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión suscitada en el presente recurso ya es bien conocida para la Sala, que ha resuelto múltiples casos derivados del mismo procedimiento de **despido colectivo** de Bankia. Primeramente se debate acerca de la suficiencia del contenido de la carta de **despido**; luego se reflexiona sobre las consecuencias de no haber trasladado copia del escrito comunicando la terminación del contrato a la representación legal de los trabajadores (RLT).



El triunfo de cualquiera de los (tres) motivos del recurso debe conducir a que califiquemos como improcedente el **despido**, siendo así que la sentencia recurrida lo ha considerado procedente.

1. Los hechos relevantes.

Reproducidos más arriba los antecedentes íntegros del caso, basta ahora con destacar los hechos relevantes para su final resolución.

El demandante ha trabajado para Bankia, como director de oficina, y la empresa le notifica el 18 de abril de 2013 carta de **despido**, con efectos de 11 de mayo de 2013.

En noviembre de 2012 la demandada inicio periodo de consultas para la extinción colectiva de 4.900 contratos de trabajo por causas económicas, que termina con Acuerdo el 8 de febrero de 2013. En dicho acuerdo se prevé que corresponde a la empresa la previa propuesta inicial de designación de los empleados afectados, quienes podrán proponer su adhesión al programa de bajas indemnizadas.

Una vez finalizado dicho procedimiento de adhesión se prevé la designación directa por la Empresa, en la forma relatada detalladamente en el los hechos probados. En el apartado E del Anexo III del Acuerdo se establece el proceso de valoración del "Perfil Competencia" de los empleados.

Las cartas de **despido** fueron entregadas por la empresa a sus trabajadores tienen el siguiente contenido:

"....Como consecuencia del referido proceso de negociación con fecha 8 de febrero de 2013 se ha suscrito con casi la totalidad de la representación de los trabajadores de Bankia un acuerdo para la reestructuración de Bankia, que prevé la adopción de diferentes medidas, entre ellas la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas hasta un máximo de 4.500 empleados. Asimismo, dicho acuerdo establece la aplicación de un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que resulten afectados como consecuencia del proceso de reestructuración. En este sentido, se ha establecido que, dentro del ámbito provincial o agrupación/ unidad funcional, la designación por parte de Bankia se efectuará de conformidad con el perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la Entidad con carácter general. La designación se producirá una vez descontadas las bajas producidas por la Entidad de las propuestas de adhesión en dicho ámbito y la consideración de las personas que, en su caso, se vean afectada por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo.

De conformidad con la aplicación de dichos criterios de afectación dentro del ámbito provincial o agrupación/ unidad funcional en la que Vd. presta servicios y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo...."

En la provincia de Valencia se han producido 253 desvinculaciones, de las que 205 han sido designaciones por la empresa, previa propuesta inicial de los empleados, y 48 han sido designaciones directas por parte de Bankia.

En los hechos probados de la sentencia de instancia consta la valoración final de determinados trabajadores, siendo la del actor, la de 4,83, según acta de 11 de diciembre de 2011. La comunicación a la sección sindical, legal representante de los trabajadores, se realiza el 19 de noviembre de 2013.

2. La STSJ Valencia, recurrida.

A) La sentencia de instancia desestima la demanda de **despido colectivo** formulada por el trabajador. Frente a la misma éste presenta recurso de suplicación articulando tres motivos: 1º) Falta de concreción de la nota de evaluación del trabajador en relación con la obtenida por otros trabajadores, a fin de valorar la causa de su elección, y dificultando ahora su derecho de defensa. 2º) Defecto de contenido de la comunicación extintiva respecto de los elementos que acrediten la causa del **despido**. 3º) Falta de información de la comunicación extintiva a los representantes de los trabajadores.

La STSJ Comunidad Valenciana 2631/2014 de 18 de noviembre (rec. 2196/2014) desestima el recurso. Sus extensas argumentaciones pueden resumirse del siguiente modo:

Ningún precepto obliga a incluir en la carta de **despido** las razones que determinan la elección del trabajador afectado, máxime cuando los criterios eran conocidos al haberse pactado en el propio ERE.

Al terminar el periodo de consultas con acuerdo los motivos de oposición que se pueden deducir por el trabajador en su proceso de impugnación individual, sólo se podrán fundamentar en la existencia de dolo, coacción, fraude o abuso de derecho apreciables en la suscripción del referido acuerdo o en la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

La entrega de la carta de **despido** a la RLT no constituye un requisito esencial para la validez de la extinción del contrato de los afectados por el **despido colectivo**.



3. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) Disconforme el trabajador con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado, con fecha 18 de febrero de 2015, se alza en casación para la unificación de doctrina, formalizando su recurso, que estructura en tres motivos.

B) El 30 de mayo de 2016 tiene entrada en el registro de este Tribunal el escrito de impugnación al recurso que presenta el Abogado de la empresa.

Cuestiona la concurrencia de las preceptivas identidades entre las sentencias comparadas. Y discrepa de la censura jurídica que se achaca la sentencia recurrida.

C) Con fecha 15 de septiembre de 2016 el Ministerio Fiscal emite su Informe, recordando que ya existe doctrina de la Sala al respecto y que el recurso no debe prosperar, además de que la contradicción exigida por el art. 219 LRJS no concurre respecto de los dos primeros motivos.

SEGUNDO.- Contenido de la carta de **despido** (Motivo 1º del recurso).

El primer motivo de recurso denuncia la infracción del art. 53.1 en relación con el 51.4, ambos del ET, así como de los artículos 105 y 120 LRJS.

1. Doctrina de la Sala.

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-, entre otras muchas.

En ellas se concluye que 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, 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.

Asimismo, 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.

2. Sentencia referencial.

A) La sentencia citada de contraste para este primer motivo es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 1 de julio de 2014 (R. Supl. 1172/14). En la misma, se contempla asimismo la impugnación de un **despido** individual acordado en el marco de un ERE seguido en BRIDGESTONE HISPANIA SA, y concluido el 5/12/2012 con acuerdo con los representantes de CCOO, UGT y el comité intercentros, y en el que se hacía expresa referencia a que "la concreción de los trabajadores afectados por el **despido** será de competencia exclusiva de la empresa".

La selección de los trabajadores se ha realizado por la empresa, quien ha utilizado, a estos efectos, las fichas personales de todos sus trabajadores, así como un evaluación de desempeño, efectuada en el mes de septiembre por los directores de planta y área, auxiliados, por los jefes de departamento, quien son responsables directos del rendimiento de sus subordinados y desconocían el objetivo del citado proceso de evaluación del desempeño. Con fecha 12/12/2012 se notifica al actor carta de **despido**, en los términos que allí obran.

B) Ante la Sala de suplicación y en lo que ahora importa, se debatió sobre la suficiencia de la misiva extintiva, alegando el demandante que le había provocado indefensión. Sin embargo, tal parecer no es compartido por la resolución de contraste al señalar que "la demandada ha dado cumplimiento a ese deber informativo en su carta de **despido**, ya que ha reproducido los criterios de selección y ha indicado al hoy recurrente el criterio determinante de su afectación (criterio número 2 de los recogidos en el hecho probado sexto). (...)".



Sentado lo anterior, sí acoge, no obstante, el motivo siguiente, en el que se evidencia que los motivos reales para la extinción contractual fueron de facto distintos a los relacionados por la empleadora, de tal suerte que en la carta únicamente se refería al número 2, si bien la empleadora lo combinó con el número 3, cuya alegación no contempla la decisión extintiva, lo que justifica que en el caso se declare la improcedencia.

3. Falta de contradicción.

A) La STS 195/2017 de 8 de marzo ha relacionado numerosas resoluciones de esta Sala donde se considera difícil establecer la contradicción en cuanto al cumplimiento del contenido mínimo de la carta de **despido**, porque 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. 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 raramente concurren en la realidad.

B) Lo expuesto es concordante con la dificultad para apreciar la identidad fáctica cuando se trata de comparar demandas de **despido** y deben valorarse las circunstancias fácticas. De hecho, en los meses precedentes hemos dictado numerosos Autos inadmitiendo recursos de casación unificadora formulados en términos similares al presente.

Por ejemplo, los Autos de 16 julio 2015 (rec. 2888/2014) y 9 septiembre 2015 (rec. 3603/2014) rechazan la contradicción en supuesto con cartas de **despido** idénticas a la del presente " *al no ser equiparable el contenido de las cartas de **despido** aportadas. Así, en el caso de autos consta la referencia al plan de recapitalización de la entidad demandada, que obligó a la reestructuración de los departamentos y actividades, al acuerdo alcanzado en el marco del ERE y a los criterios de afectación de los trabajadores utilizados. Y nada de esto consta en la carta de **despido** transcrita en la sentencia de contraste, en la que se hace referencia estrictamente a que el **despido** tiene como causa el expediente de regulación de empleo 203/2012* ". Todo ello es perfectamente trasladable a nuestro supuesto.

La STS 460/2017 de 31 mayo (rec. Rec. 1280/2015) detalla otros casos en que tampoco hemos podido apreciar la contradicción.

C) Una atenta lectura de las sentencias enfrentadas dentro del recurso evidencia que la contradicción en sentido legal no puede declararse existente, al no ser equiparable el contenido de las cartas de **despido** aportadas. Así, en el caso de autos consta la referencia al acuerdo alcanzado en el marco del ERE y a los criterios de afectación de los trabajadores utilizados.

Y nada de esto consta en la carta de **despido** transcrita en la sentencia de contraste, en la que, por lo pronto, en cuanto a la cuestión casacional importa, se afirma que la misiva extintiva ha cumplido con suficiencia el deber informativo, reproduciendo los criterios de selección y se ha indicado al demandante el criterio determinante de su afectación; por lo tanto en este concreto extremo ambas sentencias parten de análogo criterio, sin perjuicio de que en la sentencia referencial se haya declarado la improcedencia del **despido**, al prosperar el motivo que ponía de relieve la falta de sintonía entre el criterio de selección invocado en la carta y el que de facto aplica la empleadora (el número 3).

Lo expuesto impide apreciar la existencia de divergencia doctrinal alguna que necesite ser unificada.

4. Desestimación del motivo.

De lo expuesto se desprende que las sentencias comparadas no son contradictorias. Como en numerosas ocasiones hemos manifestado, lo que en su momento pudo ser una causa de inadmisión del recurso, se transforma ahora en motivo de desestimación .

Ello nos exonera del examen más detallado de la carta de **despido**, de su contenido y de las circunstancias fácticas que lo preceden y contextualizan, así como de recordar el tenor de nuestra doctrina sobre el alcance de la causa, compendiada en la STS del Pleno de 24 de noviembre de 2015 (rec. 1681/2014).

TERCERO.- Descripción de la causa de **despido** (Motivo 2º del recurso).

1. Formulación del motivo.

El segundo motivo aduce infracción del art. 53.1.c) y 51.4 del ET presentando como resolución comparativa la del TSJ de Asturias de 22 de octubre de 2013. El motivo se centra en el incumplimiento de requisitos formales de la carta.



Así pues, se refiere al cumplimiento de los motivos formales de la carta de **despido**, en aplicación de los artículos 53 y 51.4 ET , y en la que el recurrente de manera confusa aludía a dos distintas sentencias de contraste, ambas del TSJ de Asturias, de 30-11-2012 (R. Supl. 2563/2012) y de 22-03-2013 (R. Supl. 266/2013). El recurrente fue requerido para seleccionar una sola sentencia de contraste con el apercibimiento, en caso de no atender a dicho requerimiento, de tener por seleccionada la más moderna.

2. Sentencia referencial.

Ante la falta del correspondiente escrito de selección, se ha de tener por seleccionada, como sentencia de contraste más moderna de las dos citadas, la de 22 de marzo de 2013, R. Supl. 266/2013 . En dicha referencial se contempla el recurso de suplicación deducido por los trabajadores recurrentes frente al fallo que desestimaba la demanda sobre **despido** por causas objetivas. En dicha sentencia y en lo que hace ahora al caso, consta que la empresa entrega a los actores comunicación escrita de 3-4-2012 del tenor siguiente:

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 de trabajo con efectos del día de hoy 03/04/2012, 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 Expediente de Regulación de empleo, número 203/2012, cuyo inicio de periodo de consultas fue anunciado a la autoridad laboral, con fecha 29-2-2012, y del que es plenamente conocedor (...).

La sentencia señala que la empresa no ha dado cumplimiento de los presupuestos formales que exige el art. 51.4 ET , abundando en el hecho de que la mera referencia al Expediente de Regulación de Empleo como causa de la extinción del contrato resulta a todas luces insuficiente.

3. Ausencia de contradicción.

No puede apreciarse la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, al no ser equiparable el contenido de las cartas de **despido** aportadas, aunque en ambos casos se trata de **despidos** acordados en el marco de un ERE tras el correspondiente periodo de consultas y negociación.

La petición de improcedencia por defectos formales de la carta de **despido** objetivo se sustenta en aspectos diferentes, lo que quiebra la identidad sustancial. En efecto, en el caso de la sentencia de contraste, el demandante pone de manifiesto que la carta no constata las concretas razones en las que se fundamenta la decisión extintiva adoptada, omitiendo los datos específicos y necesarios para impugnar la decisión. Efectivamente, en la carta de **despido** únicamente se hace referencia a que el **despido** tiene como causa el expediente de regulación de empleo 203/2012 y se produce en base a lo establecido en el Art.51 ET , sin reflejar la existencia ni motivación de las causas que han provocado el **despido**. La sentencia considera que la carta es inconcreta estimando que no es suficiente con que las asambleas de información trasladaran a los trabajadores el contenido y resultado de las negociaciones.

Sin embargo, en la sentencia recurrida se decía que la designación de las personas afectadas por las desvinculaciones de la entidad se había llevado a cabo teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial y cumplimiento de objetivos, y que los procesos de valoración se habían extendido a la totalidad de los empleados y se habían llevado a cabo por los equipos técnicos de recursos humanos, con una metodología y contenido común; y que finalmente en la provincia de Valencia se produjeron 253 desvinculaciones, de las que 205 fueron designaciones por la empresa, previa propuesta inicial de los empleados, y 48 fueron designaciones directas por parte de Bankia.

CUARTO.- Copia de la carta de **despido** a la RLT (Motivo 3º del recurso).

1. Formulación.

En el tercer motivo se sostiene que en el **despido** individual de un trabajador afectado por un **despido colectivo** (DC) finalizado con acuerdo son exigibles todos los requisitos de forma del art. 53.1 ET , en relación con el art. 51.4 ET , en particular la comunicación de los **despidos** individuales a los representantes de los trabajadores; también están en juego las previsiones de los artículos 124.11 y 122.3 LRJS .

2. Sentencia referencial.

Se señala como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de octubre de 2013 (Rec. 891/2013).

Aplicando ya la reforma laboral del año 2012, considera, con remisión a la STS de 15/3/2013 (R. 6753/2012), que no se han cumplido los requisitos de forma recogidos en el art. 53.1.c del ET , que prevé el traslado de copia del escrito de **despido** a los representantes de los trabajadores. Entiende la Sala en el fundamento de derecho 10º de su resolución que dicho artículo, junto con los arts. 122.3 y 124.11 de la LRJS , establece



de manera clara que las impugnaciones individuales de **despidos colectivos** se regirán por las normas que regulan el **despido** por causas objetivas. Por ello concluye que la notificación a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de copia de la carta para su conocimiento y ulterior examen, debe exigirse con todo su rigor, en los **despidos** objetivos que derivan, 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. Habiéndose incumplido este requisito, se estima el recurso de la trabajadora y declara el **despido** nulo, al encontrarse la actora en situación de reducción de jornada.

3. Examen de la contradicción.

De lo expuesto se desprende la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, ya que en ambos supuestos se contempla la impugnación de un **despido** individual inserto en un expediente de **despido colectivo** finalizado con acuerdo, siendo el mismo requisito de forma cuyo incumplimiento se alega: entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores. Y en ambos casos la norma aplicada (art. 53.1.c ET) tiene la misma redacción, a pesar de que en el caso de autos ya había entrado en vigor la ley 3/2012, de 6 de julio.

Y lo cierto es que los pronunciamientos comparados son dispares, al considerar la de contraste que aquella exigencia debe cumplirse en todo caso de **despido** objetivo " *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*** ". Sin embargo, la sentencia recurrida mantiene que en supuestos como el analizado resulta innecesario el cumplimiento del requisito analizado, siendo innecesario el establecimiento del control en los mismos términos que en el **despido** individual. Los representantes de los trabajadores son conocedores de los **despidos** individuales que se van a producir en el **despido colectivo** pues la empresa facilitó a aquellos las causas del **despido**, la documentación relativa a los trabajadores afectados entre los que se incluían los demandantes, por lo que aquellos eran conocedores de los **despidos**, concluyendo que la entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores no constituye un requisito esencial para la validez de la extinción del contrato de los trabajadores afectados por el **despido colectivo**.

4. Las normas en presencia.

Siempre por referencia a la fecha en que se produce el **despido** (julio de 2013) hay que recordar el tenor de diversos preceptos que inciden sobre la cuestión suscitada. El primero de ellos es el artículo 51.4 ET , enmarcado en la regulación del procedimiento de **despido colectivo**. Su tenor es el siguiente:

*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 . En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del **despido**.*

Como se observa, la formalidad a la hora de comunicar el **despido** objetivo se parifica con la contemplada en el artículo 53.1 ET , artículo que regula la "Forma y efectos de la extinción por causas objetivas". En ese primer número del artículo se prescribe que la adopción del acuerdo de extinción exige la observancia de varios "requisitos"; el tercero de ellos, incluido como apartado c), incorpora la siguiente exigencia:

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.

La garantía en estudio se desdobra en los dos temas expuestos: el preaviso y la entrega de una copia de la carta de **despido** (ese es el verdadero alcance del precepto) a los representantes de los trabajadores. Y respecto de la segunda nótese que la entrega del escrito debe llevarse a cabo "en el supuesto contemplado en el artículo 52.c". Por tanto, resulta imprescindible recordar el tenor de ese tercer precepto encadenado:

El contrato podrá extinguirse cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

5. Criterio de la Sala.

Por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, vamos a reiterar las consideraciones vertidas en múltiples ocasiones. Entre otras, pueden verse las SSTS 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015), 251/2016 de 30 de marzo (rec. 2797/2014), 281/2016, de 7 de abril 2016 (rec. 426/2015), 387/2016 (rec.



3020/2014), 521/2016 de 14 junio (rec. 3938/2014), 633/2016, de 7 de julio (rec. 246/2015), 1094/2016, de 21 diciembre (rec. 52/2015) y 112/2017 de 8 de febrero (rec. 1655/2015), entre otras.

A) Aunque el expuesto encadenamiento de preceptos, con doble reenvío, merece crítica, su literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que deba 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**.

B) La STS 18 abril 2007 (rec. 4781/2005) reflexiona acerca del incumplimiento del requisito en cuestión en un supuesto de **despido** individual y manifiesta que "la concesión del preaviso puede realizarse en la comunicación, fuera de ella o no realizarse y además en sí mismo el preaviso no contiene ninguna información útil a efectos del control de las decisiones extintivas del empresario. Por ello, no tiene sentido establecer una obligación de comunicación del preaviso y hay que entender que la información debe referirse a la comunicación del cese, lo que, por lo demás, podría constituir una ampliación de los derechos de información del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores ". El supuesto es diverso del actual pero su recordatorio pone sobre la pista de que la finalidad perseguida por la comunicación (del cese, no del preaviso) en el caso de los **despidos colectivos** se ha llevado por el legislador (en concordancia con las exigencias comunitarias) a la fase previa de información y consultas.

La STS 11 junio 2014 (rec. 649/2013) reafirma lo dicho en ocasiones precedentes sobre la funcionalidad del requisito en estudio: "La información a los representantes de los trabajadores sobre los **despidos** objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el **despido colectivo** y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del **despido** objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos". Sin que se aborde la cuestión que ahora nos ocupa, lo cierto es que se pone de relieve el sentido que posee la exigencia cuando se trata de **despidos** que no se han integrado en una reducción de plantilla colectiva. Como en ella se afirma "La finalidad de tal requisito es que dicha representación tenga conocimiento del **despido** que ha efectuado la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del **despido** objetivo".

C) 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 el procedimiento de **despido colectivo** concluye con acuerdo se contempla la existencia de una Comisión de seguimiento, cual aquí sucede (cf. el HP 7º). Probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1 º) requiere que se le informe de las extinciones producidas, lo que puede contribuir a erradicar criterios selectivos que sean discriminatorios o, en general, contrarios a Derecho.

Pero aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva de la representación legal de los trabajadores y su seguimiento de las extinciones adoptadas por la empresa sino de aquilatar las exigencias legales del **despido** derivado de un procedimiento **colectivo**, en cuanto acto de individualización.

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**.

D) 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.

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.

6. Desestimación del motivo.

La sentencia recurrida contiene la doctrina que hemos considerado acertada, por lo que debemos confirmarla y desestimar el último motivo del recurso, lo que aboca al fracaso de todo él.

QUINTO.- Desestimación del recurso.

Fracasados por falta de contradicción los dos primeros motivos y descartado el tercero por no concurrir la quiebra doctrinal que denuncia, no queda más remedio que acordar la desestimación del recurso.

Sin que proceda imponer las costas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS .

FALLO

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

: 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por DON Obdulio Primitivo , representado y defendido por el Letrado Sr. Mariner Baldovi, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 18 de noviembre de 2014, en el recurso de suplicación nº 2196/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 19 de diciembre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 11 de Valencia , en los autos nº 847/2013, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra BANKIA SA, contra los representantes de los trabajadores: Claudio Valentin , Elsa Camila , Tatiana Julieta , Eladio Felipe , SECCION SINDICAL DE CCOO, SECCION SINDICAL DE UGT, SECCION SINDICAL DE ACCAM, SECCION SINDICAL SATE, SECCION SINDICAL CSICA; contra los trabajadores: Leticia Juliana , Estela Yolanda , Soledad Fatima , Jacinto Ovidio , Anibal Oscar , Palmira Fatima , Ovidio Lucas , Felisa Ruth , Nicolas Isidro Y Higinio Obdulio y FONDO DE GARANTIA SALARIAL, habiendo sido llamado el Ministerio Fiscal, sobre **despido**. 2) Declarar la firmeza de la sentencia recurrida. 3) No imponer las costas del recurso.

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. Antonio V. Sempere Navarro 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.