



Roj: **STS 374/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:374**

Id Cendoj: **28079140012018100029**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/01/2018**

Nº de Recurso: **2180/2015**

Nº de Resolución: **33/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 3889/2015,**  
**STS 374/2018**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2180/2015

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

##### **Sentencia núm. 33/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

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

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 18 de enero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.<sup>a</sup> Fátima , D. Miguel Ángel y D. Adrian , representados por la letrada D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Pilar Cascón Ansotegui, contra la sentencia dictada el 30 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 863/2014 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid, de fecha 14 de mayo de 2014 , recaída en autos núm. 708/2013, seguidos a instancia de los ahora recurrentes frente al Grupo Empresarial Race, S.L.; Real Automóvil Club de España; Race Asistencia, S.A.; Unión de Automóviles Club, S.A. de Seguros y Reaseguros (UNACSA); Asegurance, S.A. Correduría de Seguros; Fundación Cultural Privada del Race para el Estudio de la Historia y la Técnica del Automóvil; y contra los representantes que han intervenido en el período de consultas del ERE del Grupo Race: Comité Intercentros (Race Asistencia, S.A., Asegurance, S.A., UNACSA); Comité de Empresa de Madrid, Comité de Empresa de Córdoba y Delegado de Personal de Málaga (Race Asistencia, S.A.); Delegado de Personal (Asegurance, S.A.); Comité de Empresa Complejo Deportivo (Race); Comisión ad hoc de trabajadores del Circuito de Jarama (Race); Comisión ad hoc (UNACSA); Comisión ad hoc de trabajadores (Grupo Empresarial Race, S.L.); y contra el trabajador D. Basilio , sobre **despido**.

Han sido partes recurridas el Real Automóvil Club de España; Grupo Empresarial Race, S.L.; Race Asistencia, S.A.; Unión de Automóviles Club, S.A. de Seguros y Reaseguros (UNACSA); Asegurance, S.A. Correduría de



Seguros vinculada a Seguros UNACSA; y la Fundación Cultural Privada del Race para el Estudio de la Historia y la Técnica del Automóvil, representadas por el letrado D. José Prieto Gijón.

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

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- Con fecha 14 de mayo de 2014 el Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- Los demandantes, que no ostentan ni han ostentado la representación legal o sindical de los trabajadores, han venido trabajando para la mercantil demandada, RACE ASISTENCIA S.A., con las antigüedades, categoría profesional y salario diario, a efectos del presente procedimiento, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras, que a continuación se indica: D.ª Fátima , 1.10.1977, Directora de Sistemas y salario diario de 221,37€ con prorrata. D. Miguel Ángel , 1.7.00, Director de la Secretaría General Técnica y salario diario de 248,12€ con prorrata. Y D. Adrian , 2.2.1987, Responsable del Área de Técnica de Sistemas y salario diario de 149,90€ con prorrata (documentos 14,15 y 16 empresa en relación con el documento 3.2.del Tomo II de prueba y 11 de la misma parte).

2º.- La entidades demandadas REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA, grupo empresarial RACE SL, RACE ASISTENCIA SA, UNION DE AUTOMOVILES CLUB SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, ASEGURANCE SA CORREDURÍA DE SEGUROS VINCULADA A SEGUROS UNACSA, FUNDACIÓN CULTURAL PRIVADA DEL RACE PARA EL ESTUDIO DE LA HISTORIA Y LA TÉCNICA DEL AUTOMÓVIL constituyen un grupo empresarial con obligación de presentar cuentas consolidadas y grupo empresarial a efectos laborales (hecho reconocido por la empresa).

3º.- Con fecha 1 de marzo de 2013 el grupo empresarial RACE presentó ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social solicitud de inicio de **despido colectivo**, escrito que se da por reproducido, habiendo comunicado previamente el 28 de febrero de 2013 a los representantes de los trabajadores la apertura del periodo de consultas y solicitud de informe. La comisión Negociadora se constituyó el 5 de marzo de 2013, manteniendo reuniones los representantes dela empresa y de los trabajadores en el mes de marzo los días 6,12,13,19,21 y 25 y en el mes de abril los días 2,3,5,8,9 y 10 (Documentos 1 y 2 Tomo II empresa).

4º.- El día 11 de abril de 2013 finaliza el período de consultas con acuerdo que es firmado por todos los representantes de los trabajadores en el que se pacta, entre otras medidas, la extinción de 116 contratos de trabajadores, entre ellos el de los ahora actores. Este Acuerdo se comunica al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la misma fecha (documento 3 y 3.1. Tomo II prueba demandada que se tiene por reproducido íntegramente).

5º.- La empresa comunicó mediante cartas fechadas el 15 y 16 de abril de 2013 a los trabajadores su **despido** con la misma fecha de efectos invocando el art. 51 ET de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de Fin de Periodo de Consultas de 11 de abril de 2013 entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación al proceso de **despido colectivo** nº 146/13. A continuación se reproducen algunos párrafos de las citadas cartas de extinción en la medida que se relacionan con los trabajadores si bien se tiene por reproducido íntegramente su contenido tal como obran unidas a los autos: "... En dicho Acuerdo de finalización del Período de Consultas, el cual fue debidamente comunicado a la Autoridad Laboral competente el día 11 de abril de 2013, se acordó la extinción de los contratos de ciento dieciséis (116) trabajadores durante el año 2013 y primer mes del año 2014 (el listado de afectados así como los criterios tic selección de los mismos fueron asimismo acordados con la Representación de los Trabajadores durante el período de consultas). Las referidas extinciones se justifican por las causas económicas, organizativas y de producción acreditadas frente a la Representación de los Trabajadores durante el período de consultas, causas cuya procedencia y suficiencia reconoció la referida Representación.... El Grupo RACE divide su actividad en cinco líneas de negocio, que por orden de importancia son: i) clientes **colectivos**, en adelante **colectivos**, ii) clientes particulares, en adelante particulares, iii) complejo deportivo, iv) circuito del Jarama y v) seguridad vial. El 87% del negocio del Grupo RACE proviene de las líneas de negocio de **colectivos** y particulares. El resto de negocios únicamente suponen un 14% de la cifra de negocio del Grupo RACE. A continuación se describe brevemente cada línea de negocio: - **Colectivos**. Esta línea de negocio presta fundamentalmente servicios de asistencia al automovilista a grandes cuentas. -Particulares. Esta línea de negocio presta fundamentalmente servicios de asistencia al automovilista a clientes particulares. Estos clientes son, casi en su totalidad, socios del RACE. - Complejo deportivo, que cuenta entre sus instalaciones con 25 canchas de tenis, 4 piscinas, 20 pistas de pádel, una pista de hípica, un campo de fútbol, una cancha de baloncesto y una pista de hockey. Asimismo, tiene con un campo de 18 hoyos largos y otro campo de 9 hoyos cortos. - Circuito del Jarama, En este circuito se llevan a cabo diversas competiciones deportivas, sesiones de pruebas y entrenamientos que equipos nacionales e internacionales,



presentaciones de nuevos modelos y componentes, programas de incentivos, etc. Asimismo, es la sede de la Escuela de Conducción del RACE. - Seguridad vial. Esta línea de negocio está dedicada a la ejecución de campañas de seguridad vial, con impacto en medios. El objetivo, además de potenciar la seguridad vial, es promover la imagen de marca del RACE, dándole exposición en medios de comunicación. 4.- ANÁLISIS DEL GRUPO RACE CONSOLIDADO 4.1.- Deterioro de resultados. Se ha producido un fuerte deterioro del resultado del Grupo RACE, que ha sufrido pérdidas los últimos 3 años. A modo ilustrativo, aportamos un gráfico que indica la evolución de la cuenta de pérdidas y ganancias del Grupo RACE consolidado, en el periodo 2008-2012... Este deterioro ha sido causado por una caída del 12% de los ingresos y un menor descenso de los costes. Los ingresos de los cuatro últimos trimestres del Grupo RACE han sufrido un deterioro continuo al compararlos con los ingresos de los mismos trimestres del año anterior. No obstante, ha habido provisiones y gastos no recurrentes (considerables extraordinarios), que han contribuido al deterioro del resultado del Grupo RACE, por lo que para analizar la evolución de su negocio se va a analizar el EBT sin provisiones y gastos no recurrentes. Incluso sin tener en cuenta las provisiones ni gastos no recurrentes, el EBT del Grupo ha sufrido un fuerte deterioro de 2008 a 2012, concretamente del 66%, debido a la caída del 12% de sus ingresos y a una menor caída de los costes... 4.2.- Análisis de resultados por línea de negocio. El deterioro de los resultados del Grupo RACE proviene del deterioro individual sufrido por todas sus líneas de negocio:... 2) Particulares: el resultado de esta línea de negocio ha mejorado de 2008 a 2012, no obstante los ingresos de esta línea de negocio se han visto reducidos en un 23% de 2008 a 2012, pero dicho deterioro se ha visto compensado con una mayor caída de los costes, concretamente del 26% de 2008 a 2012. Caída de ingresos: todos los ingresos de las sub-líneas de negocio (cuotas de socios, correduría, gestoría y otros) han disminuido de 2008 a 2012, pero especialmente los de gestoría (un 82%) y los de cuotas de socios (un 18%): 1. Gestoría: este negocio en general tiende a desaparecer, a medida que la DGT se va modernizando (oficina virtual para el ciudadano puesta en marcha por las distintas administraciones) y ya no se necesita a las gestorías para llevar a cabo sus trámites. ii. Cuotas de socios: estos ingresos han disminuido debido fundamentalmente al descenso del número de socios (numerarios), debido, a que el servicio de asistencia es un commodity y el cliente dispone del mismo por varias vías... Teniendo en cuenta el objetivo del Grupo RACE y las conclusiones del informe de Truemarketing, se hace necesario redefinir para la línea de negocio de particulares: mercado/segmentos objetivo, posicionamiento, oferta y gestión de canales: 5.1.4.- Medidas a adoptar para la mejora de la eficiencia de costes. El Grupo RACE ha identificado la posibilidad de optimizar su eficiencia en costes, a través de una reestructuración de su estructura organizativa, sus procesos y sus sistemas. Si bien al inicio del proceso de **Despido Colectivo** la Compañía consideró que era necesaria la reducción de ciento sesenta y ocho (168) empleados, tal y como recomendaba el informe realizado por las consultoras externas 1TASU y PWC, como consecuencia de las negociaciones mantenidas con la mesa negociadora, el listado de afectados ha ido reduciéndose a lo largo del período de consultas en un claro esfuerzo de ambas partes de reducir al máximo las consecuencias del **Despido Colectivo** en la plantilla. En este sentido el número final de afectados por las extinciones acordado asciende a ciento dieciséis (116) personas, desglosados de la siguiente manera: Grupo RACE (sin complejo deportivo ni circuito del Jarama). El informe de PWC identificó la posibilidad de optimizar la estructura organizativa, los procesos y los sistemas del Grupo RACE, lo que conllevaría la reducción de 162 empleados; no obstante, el Grupo RACE ha decidido cerrar 12 tiendas en vez de las 25 sugeridas por PWC. Esto supondría una reducción del recorte de personal de 53 empleados, con lo que la reducción final sería de 109 empleados. Complejo deportivo. El Grupo RACE ha identificado la posibilidad de optimizar su estructura de costes de personal a través de la reducción de 5 puestos de trabajo, por los siguientes motivos: Acusada disminución de la actividad en el Área de Hípica y del volumen de gestiones logísticas. Circuito del Jarama. El Grupo RACE ha identificado la posibilidad de optimizar su estructura de costes de personal a través de la reducción de 2 empleados que participan en la realización de eventos deportivos, debido al descenso del volumen de actividad. 5.1.5. Impacto de las medidas propuestas. El Grupo RACE espera que una vez se lleven a cabo las medidas de incremento de ingresos y reducción de costes descritas anteriormente, así como el resto de medidas acordadas en el proceso de **Despido Colectivo** para atenuar el impacto de las extinciones y ponga en marcha los nuevos modelos organizativos, se incrementen sus resultados año a año, hasta llegar a 4,8 millones de euros en 2016, lo que supondría un margen del 5% sobre ingresos. Esta mejora de los resultados proviene de lograr incrementar los ingresos en un 6% y del incremento de los márgenes sobre ingresos (gracias a las medidas de reducción de costes)..."

6º.- En el caso concreto del actor Sr. Nicanor se indica a continuación "Como usted sabe, hasta la fecha ha venido prestando servicios como Director de la Secretaría General Técnica en la Grupo empresarial RACE, puesto de trabajo que está afectado por la reestructuración referida a lo largo de esta comunicación. Como consecuencia de lo anterior, y tras la aplicación de los criterios de selección objetivos acordados con el Comité de Empresa durante el período de consultas, la Compañía se ve obligada a extinguir su contrato de trabajo, de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes Técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores. Los referidos



criterios de selección objetivos (acordados durante el período de consultas con la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores) aplicados a su concreta área de actividad y puesto de trabajo, son los siguientes: 1. - Criterios generales Ahorro en costes en el Área de Secretaría General Técnica, objeto de mejora por el redimensionamiento adaptado a las necesidades del negocio. 2. - Criterios individuales 2.1. Criterios ligados a la productividad en jornada homogénea. Puesto de Dirección para la coordinación del área de Secretaría General Técnica (Organización + Relaciones Internacionales +Área Técnica +Sistemas de Información y Comunicación) afectado por la redefinición global del modelo de gestión, de estructura más plana y con especialización por procesos. 2.2. Perfil individual. El perfil del puesto ocupado plantea menor potencial de alineamiento y reenfoque al nuevo modelo de gestión/ negocio/servicio. Impacto en la estructura salarial de costes. Simultáneamente a la entrega de esta comunicación escrita, se pone a su disposición la indemnización acordada en el Acuerdo de **Despido Colectivo** de fecha 11 de abril de 2013, suscrito por la Compañía y la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores de la Cláusula Quinta del Acuerdo. La referida indemnización, de 31 días de salario por año de servicio con el tope indemnizatorio de 18 mensualidades, asciende en su caso a 105.314,80 € y la indemnización lineal en función de la antigüedad de nómina asciende en su caso a 1.500 €, cantidades que naturalmente, serán corregidas de inmediato en caso de error u omisión. A estos efectos, se pone a su disposición en este acto un cheque nominativo por el valor total de dichas cantidades...."

7º.- En el caso concreto de la actora Sra. Adelaida se indica a continuación "Como usted sabe, hasta la fecha ha venido prestado servicios como Directora de Sistemas de Información y Comunicación en el Grupo empresarial RACE, puesto de trabajo que está afectado por la reestructuración referida a lo largo de esta comunicación. Como consecuencia de lo anterior, y tras la aplicación de los criterios de selección objetivos acordados con el Comité de Empresa durante el período de consultas, la Compañía se ve obligada a extinguir su contrato de trabajo, de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes Técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores. Los referidos criterios de selección objetivos (acordados durante el período de consultas con la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores) aplicados a su concreta área de actividad y puesto de trabajo, son los siguientes: 1.- Criterios generales. Ahorro en costes en el Área de Sistemas de Información y Comunicación, objeto de implantación de un nuevo modelo organizativo y de dimensionamiento de la estructura. 2. - Criterios individuales 2.2. Criterios ligados a la productividad en jornada homogénea. Puesto de Dirección del área de Sistemas de Información + COmunicación afectado por la redefinición global del modelo de gestión, con el alineamiento a best practice implica un redimensionamiento en función del nivel de externalización decidido por la compañía con un mix insourcing/outsourcing+aplicativos estándar/ propietarios. 2.2. Perfil individual. El perfil del puesto ocupado plantea menor potencial de alineamiento y reenfoque al nuevo modelo de gestión/ negocio/servicio. Impacto en la estructura salarial de costes. Simultáneamente a la entrega de esta comunicación escrita, se pone a su disposición la indemnización acordada en el Acuerdo de **Despido Colectivo** de fecha 11 de abril de 2013, suscrito por la Compañía y la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores de la Cláusula Quinta del Acuerdo. La referida indemnización, de 31 días de salario por año de servicio con el tope indemnizatorio de 18 mensualidades, asciende en su caso a 121.199,76 € y la indemnización lineal en función de la antigüedad de nómina asciende en su caso a 3.000 €, cantidades que naturalmente, serán corregidas de inmediato en caso de error u omisión. A estos efectos, se pone a su disposición en este acto un cheque nominativo por el valor total de dichas cantidades...."

8º.- En el caso concreto del actor Sr. Adrian se indica a continuación "Como usted sabe, hasta la fecha ha venido prestado servicios como Jefe de Servicio en la Dirección de sistemas de Información y Comunicación en la Grupo empresarial RACE, puesto de trabajo que está afectado por la reestructuración referida a lo largo de esta comunicación. Como consecuencia de lo anterior, y tras la aplicación de los criterios de selección objetivos acordados con el Comité de Empresa durante el período de consultas, la Compañía se ve obligada a extinguir su contrato de trabajo, de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes Técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores. Los referidos criterios de selección objetivos (acordados durante el período de consultas con la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores) aplicados a su concreta área de actividad y puesto de trabajo, son los siguientes: 1. - Criterios generales Ahorro en costes en el Área de Sistemas de Información y Comunicación, objeto de implantación de un nuevo modelo organizativo y de dimensionamiento de la estructura. 2. - Criterios individuales 2.3. Criterios ligados a la productividad en jornada homogénea. Puesto adscrito al subárea de Sistemas /Soporte, afectado por una redefinición del modelo de gestión de sistemas (desarrollo interno/externo). Delaying de responsables de subdepartamento. 2.2. Perfil individual. El perfil del puesto ocupado plantea menor potencial de alineamiento y reenfoque al nuevo modelo de gestión/ negocio/servicio. Impacto en la estructura salarial de costes. Simultáneamente a la entrega de esta comunicación escrita, se pone a su disposición la indemnización acordada en el Acuerdo de **Despido**



**Colectivo** de fecha 11 de abril de 2013, suscrito por la Compañía y la Representación Legal y Ad Hoc de los Trabajadores de la Cláusula Quinta del Acuerdo. La referida indemnización, de 31 días de salario por año de servicio con el tope indemnizatorio de 18 mensualidades, asciende en su caso a 82.070,46 € y la indemnización lineal en función de la antigüedad de nómina asciende en su caso a 3000 €, cantidades que naturalmente, serán corregidas de inmediato en caso de error u omisión. A estos efectos, se pone a su disposición en este acto un cheque nominativo por el valor total de dichas cantidades...."

9.- El grupo empresarial registró las siguientes cifras de negocio: Año 2008: 94.945.411 euros Año 2009: 87.123.995 euros Año 2010: 90.901.954 euros Año 2011: 95.085.223 euros Año 2012: 89.607.212 euros El grupo empresarial registró los siguientes resultados: Año 2008: 4.053.859 euros Año 2009: 2.035.378 euros Año 2010: -5.733.127 euros Año 2011: -1.520.149 euros Año 2012: -284.090 euros (Cuentas Anuales Auditadas unidas a los autos e informe de ITASU).

10. - Las ventas del grupo expresadas en millones de euros desglosadas por trimestres fueron las siguientes: Año 2011 1 trimestre: 23,4 2 trimestre: 24,7 3 trimestre: 26,5 4 trimestre: 21,9 Año 2012 1 trimestre: 21,4 2 trimestre: 23,4 3 trimestre: 25,0 (informe de ITASU).

11º.- Se aporta por la empresa el Informe técnico /Memoria Explicativa de las causas elaborado por ITASU en febrero de 2013 y el Informe de Price Waterhouse que concluye en general la necesidad de reorganización del Grupo ante el sobredimensionamiento de la organización y en la concreta área de Sistemas donde prestan servicios dos de los actores que la solución de las ineficiencias detectadas pasaría por la reducción de 11 empleados recomendando: Delaying (reducción de capas de gestión) en los sub-departamentos, reducción de dos empleados en desarrollo por reducción del nivel de actividad y alineamiento a Best Practice (mejores prácticas observadas). En el área de Organización y Relaciones Internacionales la solución de las ineficiencias que se detectan pasan por la reducción de un empleado sugiriendo como medidas la externalización de los servicios LOPD y traspaso de la función de continuidad de negocio al área de sistemas.

12º.- El Acuerdo de **Despido Colectivo** firmado por la Comisión Negociadora tras el periodo de consultas de fecha 11 de abril de 2013 supone la extinción de los contratos de trabajo de 116 personas frente a los 168 trabajadores inicialmente propuestos por la empresa al inicio del Expediente y señala que la designación del personal afectado dependerá de su adscripción a las áreas y puestos de trabajo sobre los que se hace necesario adoptar medidas de eficiencia y ahorro de conformidad con las causas motivadoras del expediente. Como los principales criterios objetivos de selección expuestos por la compañía durante el periodo de consultas para la designación de los trabajadores afectados se recogen: Criterios generales: Adscripción a las Direcciones Funcionales, áreas y puestos de trabajo sobre los que se hace necesario adoptar medidas de eficiencia y ahorro de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación legal y Ad hoc de los trabajadores Criterios individuales: criterios ligados a la productividad como adscripción a un área de ventas/tienda sin potencial suficiente o porcentaje de ocupación y carga de trabajo de cada área de actividad y empleado y el perfil individual como resultados de la evaluación del desempeño o consecución de objetivos... Se añade que las partes han valorado la concurrencia de situaciones particulares como la reducción de jornada por guarda legal en una mínima parte de los trabajadores afectados. A estos efectos, la afectación de dichos trabajadores se hace necesaria bien por su pertenencia a una tienda que se cierra o bien porque la situación particular se reproduce en otros miembros del equipo, haciéndose indispensable optimizar la estructura dada la existencia de causas económicas, organizativas y productivas que justifican el **despido colectivo**.

13º.- Con anterioridad al **despido colectivo**, de la Dirección General a cuyo cargo se encuentra D. Pedro Jesús dependía la Secretaría General Técnica (dirigida por D. Miguel Ángel ) que a su vez se dividía en Organización y Relaciones Internacionales, a cuyo cargo estaba el Sr. Miguel Ángel y el área de Sistemas de información y Comunicación a cuyo cargo se encontraba Dña. Fátima . El Área de Sistemas de Información a su vez se subdividía en Técnica de Sistemas, cuyo responsable era el actor D. Adrian , Desarrollo a cuyo cargo estaba D. Baldomero y CAU a cuyo cargo estaba Margarita . Tras el **despido colectivo**, de la Dirección General penden las siguientes áreas: Desarrollo a cuyo cargo está D. Baldomero como antes, Sistemas a cuyo cargo está D. Basilio y Organización y Calidad cuyo responsable es D. Gervasio . El área de Sistemas cuenta con un técnico administrativo y cinco técnicos de sistemas. (documento 1 y testifical).

14º.- La empresa encargó a la Consultoría MObee Factory la elaboración de un informe sobre el Área de Sistemas fechado en enero de 2013 del cual se entregó uno confidencial más amplio a la Dirección General de la Compañía y un informe parcial se entregó al equipo directivo del área de Sistemas (documentos 3 y 4 empresa Tomo I y 32 actora).

15º.- Todos los Directores de Área elaboraron un informe sobre las deficiencias en sus respectivas áreas de competencias y propuestas de mejora con puestos de trabajo, en su caso a suprimir. Estas propuestas fueron



llevadas al Consejo Ejecutivo y se discutieron en presencia de D. Pedro Jesús . En concreto la elaborada por El actor Sr. Miguel Ángel fue remitida al Sr. Pedro Jesús el 4 de abril y se aporta como documento 33 parte actora.

16º.- Se aporta como documento 36 de la parte actora informe pericial referido a la justificación por causas organizativas de la extinción de puestos de trabajo y como documento 37 informe pericial sobre la situación económico financiera de Race. Se tiene por reproducido el contenido de ambos informes.

17º.- Se ha celebrado sin avenencia el preceptivo acto de conciliación (folio 12)».

En dicha sentencia aparece el siguiente fallo: «Que desestimando la demanda formulada por D.<sup>a</sup> Fátima , D. Miguel Ángel y D. Adrian contra GRUPO EMPRESARIAL RACE S.L., REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA, RACE ASISTENCIA S.A., UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUB S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS (UNACSA), ASEGURACE S.A. CORREDURIA DE SEGUROS, FUNDACIÓN CULTURAL PRIVADA DEL RACE PARA EL ESTUDIO DE LA HISTORIA Y LA TÉCNICA DEL AUTOMOVIL, y COMITÉ INTERCENTROS (Race ASistencia S.A., Asegurace S.A., UNACSA), COMITÉ DE EMPRESA DE MADRID, COMITÉ DE EMPRESA DE CORDOBA Y DELEGADO DE PERSONAL DE MÁLAGA (Race ASistencia S.A.),DELEGADO DE PERSONAL (Asegurace S.A.), COMITÉ DE EMPRESA COMPLEJO DEPORTIVO (RACE), COMISIÓN AD HOC DE TRABAJADORES CIRCUITO DEL JARAMA (RACE), COMISIÓN AD HOC (UNACSA), COMISIÓN AD HOC DE TRABAJADORES (Grupo Empresarial Race s.l.), y contra D. Basilio DEBO DECLARAR Y DECLARO procedente el **despido** de los actores ABSOLVIENDO a la empresa demandada de la pretensión formulada contra ella».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D.<sup>a</sup> Fátima , D. Miguel Ángel y D. Adrian ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 30 de marzo de 2015 , en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D.<sup>a</sup> Fátima , D. Miguel Ángel y D. Adrian contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 40 de los de Madrid, de fecha 14 de mayo de 2014 en virtud de demanda formulada por los recurrentes contra GRUPO EMPRESARIAL RACE S.L., REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA, RACE ASISTENCIA S.A, UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUBS S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS, ASEGURACE SA CORREDURÍA DE SEGUROS, FUNDACIÓN CULTURAL PRIVADA DEL RACE PARA EL ESTUDIO DE LA HISTORIA Y LA TÉCNICA DEL AUTOMÓVIL, COMITÉ INTERCENTROS, COMITÉ DE EMPRESA DE MADRID, COMITÉ DE EMPRESA DE CORDOBA, DELEGADO DE PERSONAL DE MÁLAGA, DELEGADO DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA COMPLEJO DEPORTIVO, COMISIÓN AD HOC DE TRABAJADORES CIRCUITO DE , COMISIÓN AD HOC UNACSA, COMISIÓN AD HOC DE TRABAJADORES y D. Basilio , sobre **despido**, y confirmamos la sentencia de instancia. Sin costas».

**TERCERO.-** Por la representación procesal de D.<sup>a</sup> Fátima , D. Miguel Ángel y D. Adrian se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 14 de octubre de 2013 (RSU. 891/2013 ).

**CUARTO.-** Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el que interesa que se declare la improcedencia del presente recurso.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de enero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** - Dos son las cuestiones que suscitan los recurrentes, de una parte, la relativa a la insuficiencia de la carta mediante la que la empresa notifica a cada uno de ellos la extinción de su contrato de trabajo por estar afectados en el **despido colectivo** acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en tanto que expresarían de manera insuficiente las circunstancias concretas que llevan a la inclusión de sus puestos de trabajo entre los que son objeto del mismo, con omisión de una adecuada exposición de la funcionalidad de la decisión extintiva; y de otra, la falta de entrega a la representación de los trabajadores de una copia de cada una de las cartas de **despido** remitidas a los accionantes.

Como reflejan los antecedentes de hecho, la sentencia del juzgado de lo social desestima íntegramente la demanda y considera ajustada a derecho la actuación empresarial, y en el mismo sentido se pronuncia la sentencia del TSJ de Madrid de 30 de marzo de 2015, rec. 863/2014 , que desestima el recurso de suplicación de los actores para confirmar en sus términos la sentencia de instancia, contra la que se formula el recurso de



casación unificadora, que se articula en dos motivos diferentes para los que invocaba de contraste la misma sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid de 14 de octubre de 2013, rec. 891/2013 .

El primero de los motivos del recurso denuncia infracción de los arts. 51 y 53 ET , así como del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, para sostener que la carta de **despido** no reúne el requisito de contener una exposición suficiente de las causas que justifican la decisión extintiva y llevan a la elección de los demandantes.

El motivo segundo invoca la vulneración del art. 53.1 ET , por no haberse cumplido el requisito formal de entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia de la comunicación individual del **despido** de cada uno de los tres demandantes.

2.- El Ministerio Fiscal interesa la desestimación del recurso, por no concurrir el presupuesto de contradicción en el primero de sus motivos, y ser contraria a derecho la doctrina que aplica la sentencia recurrida para resolver el segundo.

La empresa en su impugnación solicita igualmente la desestimación de ambos motivos.

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

2. - En lo que hace al primer motivo del recurso, los hechos relevantes a tal efecto de la sentencia recurrida, son como siguen: 1º) Los tres demandantes han venido trabajando para RACE Asistencia SA, empresa que el 1 de marzo de 2013 presentó una solicitud de inicio de **despido colectivo**. El período de consultas finalizó con acuerdo, en el que se acordó la extinción de los contratos de 116 trabajadores durante el año 2013 y primer mes del año 2014, el listado de afectados y los criterios de selección de los mismos. Las extinciones se justifican por las causas económicas, organizativas y de producción invocadas en el período de consultas, cuya procedencia y suficiencia es reconocida por la representación legal de los trabajadores; 2º) La empresa comunicó por escrito a los actores su **despido** en el mes de abril de 2013, invocando el art. 51 ET de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de Fin del Período de Consultas; 3º) En el caso de la trabajador Sr. Miguel Ángel , se indicaba que su puesto de trabajo estaba afectado por la reestructuración necesaria en la empresa y que tras la aplicación de los criterios de selección objetivos acordados con el Comité de Empresa durante el período de consultas, la Compañía se veía obligada a extinguir su contrato de trabajo, de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes Técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación Legal. Los criterios generales de afectación venían referidos al ahorro en costes en el Área de Secretaría General Técnica , objeto de mejora por el redimensionamiento adaptado a las necesidades del negocio y como criterio individual, el ligado a la productividad en jornada homogénea, estando el puesto de Dirección para la coordinación del área de Secretaría General Técnica (Organización + Relaciones Internacionales +Área Técnica +Sistemas de Información y Comunicación) afectado por la redefinición global del modelo de gestión, de estructura más plana y con especialización por procesos; 4º) La Sra. Fátima había venido prestado servicios como Directora de Sistemas de Información y Comunicación en el Grupo empresarial RACE, y dicho puesto de trabajo estaba afectado por la reestructuración de la mercantil, y como consecuencia de lo anterior, y tras la aplicación de los criterios de selección objetivos acordados con el Comité de Empresa durante el período de consultas, la Compañía se veía obligada a extinguir su contrato de trabajo, de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes Técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación de los Trabajadores. Los criterios de selección objetivos aplicados a su área de actividad y puesto de trabajo, eran, como criterio general el ahorro en costes en el Área de Sistemas de Información y Comunicación y la implantación de un nuevo modelo organizativo y de dimensionamiento de la estructura. Con carácter individual los criterios estaban ligados a la productividad en jornada homogénea, estando afectado su puesto de trabajo por la redefinición global del modelo de gestión; 5º) En el caso del actor Sr. Adrian , había venido prestado servicios como Jefe de Servicio en la Dirección de sistemas de Información y Comunicación, puesto que está igualmente afectado por la reestructuración y que tras la aplicación de los criterios de selección objetivos acordados con el Comité de Empresa la Compañía se veía obligada a extinguir el contrato de trabajo, de conformidad con las causas motivadoras recogidas como propuesta en los Informes Técnicos y Memoria Explicativa, reconocidas expresamente por la Representación Legal de los Trabajadores. Los criterios generales eran el ahorro en costes en el Área de Sistemas de Información y Comunicación, objeto de implantación de un nuevo modelo organizativo y de dimensionamiento de la estructura. Los criterios individuales estaban ligados a la productividad en jornada homogénea afectado por una redefinición del modelo de gestión de sistemas (desarrollo interno/externo). Delayering de responsables de subdepartamento; manifestándose respecto del perfil individual del puesto ocupado que plantea menor potencial de alineamiento y reenfoque al nuevo modelo de gestión/negocio/servicio. Impacto en la estructura salarial de costes.



Con esos antecedentes, la sentencia recurrida razona que los criterios de selección de los trabajadores afectados fueron negociados y acordados con los representantes de los mismos, tal y como evidencia el acuerdo alcanzado y la lista nominativa de trabajadores que fue discutida y validada por la representación social, valorándose caso por caso. Por lo que concluye, que la empresa se ha limitado a cumplir lo pactado con los representantes de los trabajadores, respondiendo así la inclusión de los actores en el **despido colectivo** a causas reales y acreditadas sobre la base de unos criterios razonables, válidamente pactados.

A lo que añade que queda clara la existencia de una conexión de funcionalidad, entre las causas alegadas, los criterios pactados y la afectación de los puestos de trabajo de los recurrentes, como se desprende de los hechos probados sexto a octavo, que coinciden con el acuerdo del **despido colectivo**, en coincidencia con lo argumentado por el Juez a quo tras el estudio pormenorizado de la prueba documental y testifical y de las alegaciones realizadas por ambas partes en el acto del juicio, la decisión adoptada por la empresa, con el acuerdo de los representantes, quedando justificada la decisión de suprimir ciertas áreas productivas, simplificando la estructura final, fusionando departamentos o suprimiendo directamente algunos para incluir las funciones que desarrollaban en el ámbito de competencia de otros mandos, parece razonable y acertada.

3º) En la sentencia de contraste, en cuanto al núcleo de contradicción referido al desarrollo en la carta de **despido** de las circunstancias y criterios de afectación de la medida extintiva, al puesto de trabajo y al propio trabajador, se decía en los hechos probados que la empresa había notificado a la actora una carta de **despido** a consecuencia del acuerdo alcanzado en el ERE, fundamentado en razones económicas, y que a consecuencia del ERE se había extinguido el contrato de tres auxiliares administrativos de la asesoría jurídica (incluida la actora, habiendo cesado la otra auxiliar de modo voluntario, a consecuencia del ERTE previo. Con posterioridad al **despido colectivo**, en la asesoría jurídica de UGT MADRID prestan actualmente sus servicios cuatro auxiliares administrativas que provienen de otros departamentos, y la empresa ha reorganizado internamente la distribución de las auxiliares creando un pool de personal administrativo que atienden a varios departamentos.

Bajo esos presupuestos y la remitiéndose a una sentencia de la Audiencia nacional que cita, razona que la empresa no sólo debe acreditar la concurrencia de la causa propiamente dicha, sino que también ha de argumentar acerca de sus efectos sobre los contratos de trabajo que justifican su extinción, y que aquí es donde cobran especial protagonismo los criterios de selección de los trabajadores afectados por el **despido**, puesto que su identificación tiene que estar relacionada con la pérdida de utilidad de sus contratos a raíz de la concurrencia de la causa alegada.

Tras lo que concluye que los criterios de selección de los trabajadores afectados se habían expuesto en la memoria y en el acta final del período de consultas de un modo absolutamente genérico, y que esa enorme ambigüedad e imprecisión a la hora de adscribir a los trabajadores al expediente, dificultaba de manera significativa sus eventuales impugnaciones individuales, si desconocían a qué se refería UGT Madrid cuando tenían en cuenta criterios como la idoneidad, el impacto social, la polivalencia o el grado de satisfacción de los servicios prestados.

**4 .-** A la vista de los diferentes hechos que concurren en uno y otro caso, no puede apreciarse la existencia de contradicción entre las sentencias en comparación.

Como recuerda la STS 8-3-2017, rec. 1523/2015 , invocando la de 17 de junio de 2014, rcud. 655/2013 , que cita las anteriores de 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), " *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 " *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)".

Y eso es justamente lo que así acontece en el caso de autos, por cuanto de los hechos probados de la recurrida se desprende que las cartas de **despido** contienen unas circunstancias individualizadoras, referidas a cada uno de los trabajadores en la forma y con el contenido que ya hemos avanzado, siendo que se había pactado en el periodo de consultas la lista de afectados y los criterios de selección conforme a lo expresado en cada una de las comunicaciones individuales en litigio.





Lo que no sucede en el caso de la referencial, en el que no consta la existencia de una lista de afectados y los criterios de selección resultan ser ambiguos e imprecisos, lo que impide el adecuado conocimiento por los trabajadores de una información más precisa que le permita defenderse adecuadamente en la impugnación individual de su **despido**.

5.- En las demás cuestiones a las que alude el recurso, baste decir que los asuntos que resuelven cada una de las sentencias en comparación se refieren a dos empresas distintas, en cada una de las cuales concurren sus particulares circunstancias económicas técnicas, organizativas y de producción, lo que hace inviable cualquier posible comparación a efectos de apreciar la eventual existencia de contradicción en la decisión de fondo atinente a la acreditación de las causas que sirven de base al **despido colectivo**, así como a la razonabilidad, proporcionalidad y justificación de las medidas extintivas adoptadas en uno y otro caso.

**TERCERO.1.-** En cuanto al núcleo de contradicción referido a la falta de entrega a la representación de los trabajadores de las cartas de **despido**, que constituye el objeto del segundo motivo del recurso, la sentencia recurrida razona que la doctrina judicial es clara al establecer que la entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores tiene precisamente como finalidad controlar la distinción entre el **despido colectivo** y el objetivo, de modo que los representantes de los trabajadores puedan verificar que no se superan los límites cuantitativos del artículo 51.1 del ET. El requisito de comunicación a los representantes de los trabajadores consta cumplimentado por cuanto en el Acta de la reunión de fecha 11 de abril de 2013 se alcanzó acuerdo, conviniéndose el número de extinciones, criterios de selección, condiciones y la relación de los trabajadores afectados y criterios para el cálculo de las indemnizaciones. Lo cual es suficiente al amparo del artículo 51.2 y 4 y 53.1 del ET, ya que el 51.4 del ET se refiere a los actos que tienen que ver con la notificación a los trabajadores afectados conforme al artículo 53.1, es decir, carta de **despido**, indemnización y preaviso.

2.- Mientras que la referencial concluye en este punto, 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, por lo que estimó igualmente ese alegato del recurso.

3.- De lo expuesto se desprende la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas en este extremo, 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, el requisito de forma cuyo incumplimiento se alega: entrega de la carta de **despido** a los representantes de los trabajadores. La sentencia recurrida, a diferencia de la de contraste, consideró que el requisito de comunicación a los representantes de los trabajadores constaba cumplimentado por cuanto en el Acta de la reunión de fecha 11 de abril de 2013 se alcanzó acuerdo, conviniéndose el número de extinciones, criterios de selección, condiciones y la relación de los trabajadores afectados y criterios para el cálculo de las indemnizaciones, lo cual es suficiente, según la Sala, al amparo del artículo 51.2 y 4 y 53.1 del ET; ya que el 51.4 del ET se refiere a los actos que tienen que ver con la notificación a los trabajadores afectados conforme al artículo 53.1, es decir, carta de **despido**, indemnización y preaviso.

**CUARTO.1.-** Ha tenido ya esta Sala ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre esta cuestión, bastando citar como exponente de nuestra consolidada doctrina al respecto la STS 23/11/2016, RCU. 250/2015, entre otras muchas.

Como en la misma decimos, citando las anteriores SSTS 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015), 251/2016 de 30 de marzo de 2016 (rec. 2797/2014), y 855/2016, de 18 de octubre de 2016 (recurso 728/2015), esa doctrina ya se ha unificado en todos estos anteriores pronunciamientos, que hemos de seguir por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley - art. 9.3 CE - cuyo resumen se contiene en la última de las resoluciones citadas, siguiendo la doctrina previamente fijada en nuestra STS de 7 de abril de 2016 (rcud. 426/15):

"A) ... La literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que debiera 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» [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 »).

**QUINTO.-** Aplicando estos mismos criterios al presente asunto, la conclusión no puede ser otra que la de entender que es la sentencia recurrida la que contiene la doctrina ajustada a derecho en el problema controvertido, relativo a la necesidad de notificación simultánea a los representantes de los trabajadores de la carta de **despido** individual enviada al trabajador afectado.

Por ello, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado y confirmar íntegramente la sentencia recurrida, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre costas.

**FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.<sup>a</sup> Fátima , D. Miguel Ángel y D. Adrian , contra la sentencia dictada el 30 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 863/2014 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid, de fecha 14 de mayo de 2014 , recaída en autos núm. 708/2013, seguidos a instancia de los ahora recurrentes frente al Grupo Empresarial Race, S.L.; Real Automóvil Club de España; Race Asistencia, S.A.; Unión de Automóviles Club, S.A. de Seguros y Reaseguros (UNACSA); Asegurance, S.A. Correduría de Seguros; Fundación Cultural Privada del Race para el Estudio de la Historia y la Técnica del Automóvil; y contra los representantes que han intervenido en el período de consultas del ERE del Grupo Race: Comité Intercentros (Race Asistencia, S.A., Asegurance, S.A., UNACSA); Comité de Empresa de Madrid, Comité de Empresa de Córdoba y Delegado de Personal de Málaga (Race Asistencia, S.A.); Delegado de Personal (Asegurance, S.A.); Comité de Empresa Complejo Deportivo (Race); Comisión ad hoc de trabajadores del Circuito de Jarama (Race); Comisión ad hoc (UNACSA); Comisión ad hoc de trabajadores (Grupo Empresarial Race, S.L.); y contra el trabajador D. Basilio , sobre **despido**. Se confirma y declara la firmeza de la sentencia recurrida. 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 el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.