

Documento TOL6.516.567

Jurisprudencia

Cabecera: Impugnación de despido individual derivado de despido colectivo. Requisitos de la notificación del despido individual a los trabajadores afectados. No es necesario que en la carta se incorporen los criterios de selección, ni los concretos razonamientos relativos a la elección del trabajador despedido porque no lo exige la ley. La negociación previa del Despido Colectivo y, en su seno, de los criterios de selección que figuran en la comunicación del despido colectivo hacen presumir su conocimiento. La comunicación individual del trabajador afectado tiene por obligada indicación, exclusivamente, la expresión de la causa motivadora del despido en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado. Sigue doctrina STS/4ª/Pleno de 24 noviembre 2015 (rcud. 1681/2014), de Pleno de 15 marzo 2016 (rcud. 2507/2014) y de 8 marzo 2016 (rcud. 3788/2014).

Jurisdicción: Social

Ponente: [María Lourdes Arastey Sahún](#)

Origen: Tribunal Supremo

Fecha: 24/01/2018

Tipo resolución: Sentencia

Sala: Cuarta

Sección: Primera

Número Sentencia: 49/2018

Número Recurso: 413/2016

Numroj: STS 446:2018

Ecli: ES:TS:2018:446

ENCABEZAMIENTO:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 413/2016

Ponente: Excma. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 49/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 24 de enero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil Congelados y Derivados SA, representada y asistida por la letrada D^a. Miriam Blázquez Astorga, contra la sentencia dictada el 14 de octubre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), en recurso de suplicación nº 1729/2015 , interpuesto contra la sentencia de fecha 16 de enero de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de León , en autos núm. 619/2013, seguidos a instancias de D. Pedro Francisco contra Congelados y Derivados SA, Pescapuerta SA y FOGASA y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido como parte recurrida D. Pedro Francisco representado y asistido por el letrado D. Antonio Bermejo Porto.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- Con fecha 16 de enero de 2015 el Juzgado de lo Social nº 3 de los de León dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La parte actora, Don Pedro Francisco , ha venido prestando servicios para la demandada Congelados y Derivados S.A., como empresa formalmente empleadora, categoría profesional de oficial de primera, antigüedad de 13 de noviembre de 2006 y un salario bruto diario de 40,92 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, con sujeción al Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

El 13 de noviembre de 2006 celebró contrato temporal a tiempo completo, eventual por circunstancias de la producción, con el objeto de "elaborar 20 TM de rodaja de salmón para DIA %", prorrogado hasta el 12 de agosto de 2007, seguido de un contrato de relevo para sustituir a otro trabajador de la empresa en fecha 14 de agosto de 2007 que posteriormente se convirtió en indefinido.

SEGUNDO.- En fecha 24 de enero de 2013, la empresa Congelados y Derivados SA (Condesa) comunicó a los representantes de los trabajadores la apertura del preceptivo periodo de consultas previo para la extinción de 24 contratos de trabajo de un total de 53 del centro de trabajo de Onzonilla (León), uno de los 11 de que dispone y que cuentan con una plantilla total de 167 trabajadores, todo ello motivado por causas económicas y productivas, haciéndoles entrega de la memoria explicativa de las causas invocadas con indicación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, de informe de vida laboral relativo al número y categoría profesional de los trabajadores empleados en el último año así como de los afectados por el expediente de regulación de empleo, de las cuentas anuales de la empresa auditadas correspondientes a los ejercicios 2010, 2011 y hasta septiembre de 2012 y de las cuentas anuales consolidadas de Pescapuerta SA y sociedades dependientes de los ejercicios 2010, 2011 y hasta septiembre de 2012.

TERCERO.- Dentro del plazo máximo de 30 días establecido para el periodo de consultas, se otorgó el documento de Acta final del periodo de consultas el día 22 de febrero de 2013, sin acuerdo.

CUARTO.- Por la Inspección de Trabajo se emitió informe en fecha 12 de marzo de 2013.

QUINTO.- Con anterioridad a este ERE, Condesa había presentado a 1 de septiembre de 2011 expediente de regulación de empleo NUM000 para la suspensión de contratos de trabajo de 144 trabajadores de su plantilla, alegando causas económicas, por un periodo máximo de 90 días, finalizando el periodo de consultas del mismo con acuerdo y siendo autorizado por la autoridad laboral. Durante el periodo de aplicación de ese expediente, la empresa presentó otro nuevo nº NUM001 para la extinción de contratos de trabajo de 174 trabajadores, alegando causas económicas, técnicas y productivas, concluyéndose el periodo de consultas sin acuerdo y desestimándose finalmente la solicitud por resolución de la Dirección General de Empleo de 9 de febrero de 2012.

SEXTO.- Los trabajadores afectados por el despido colectivo, se relacionan nominativamente en la memoria explicativa, así como su clasificación profesional y fecha de alta en la empresa (folio 48 y ss).

En la página 30 de la memoria explicativa del ERE que obra unido a las actuaciones que se da por reproducido en este momento en aras de la brevedad, se establecen los criterios de designación de todos los trabajadores afectados, que han sido los siguientes:

"1. Personal afecto a la línea de producción y cámara existente, que ascienden en total a veinte trabajadores.

2. Dos trabajadores del departamento de Venta Mayor, siguiendo el criterio de mayor coste social en el caso del trabajador Francisco , y de menor productividad en el supuesto del trabajador Gonzalo .

3. En el departamento de personal, formado por cuatro personas, al haber disminuido considerablemente el número de trabajadores, y siendo necesario amortizar un puesto de trabajo, el criterio ha sido el de antigüedad.

4. En el departamento de venta telefónica, debido al descenso en la cifra de negocio y siendo necesario amortizar un puesto de trabajo el criterio de designación está ligado directamente a la antigüedad.

Al tiempo que se evita afectar a ningún trabajador mayor de 55 años, y tener un sobrecoste en la Seguridad Social".

SÉPTIMO.- La selección del trabajador demandante como afectado por el expediente de extinción de contratos se debió al hecho de cerrar por completo la línea de producción y cámara, en la cual ostentaba el cargo de oficial de primera.

Después del cierre, se produjo el vaciado de amoniaco de todo el sistema de refrigeración por una empresa especializada y autorizada.

OCTAVO.- El despido se materializa con fecha 25 de febrero de 2013 y efectos de ese mismo día, mediante la remisión de la correspondiente carta de despido que consta unida y que se da enteramente por reproducida, sí bien se concreta su justificación en causas objetivas de índole económica y productivas que fueron objeto de negociación en el período de consultas.

NOVENO.- Por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., se presentó demanda de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, suplicando la nulidad del despido colectivo y subsidiariamente se declarara no ajustada a derecho la decisión extintiva por falta de acreditación por el empresario de concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

Con fecha 27 de mayo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid , por la que se desestimaba la demanda formulada por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., frente a la misma y Pescapuerta S.A., declarando ajustada a derecho la decisión extintiva por concurrencia de la causa legal esgrimida.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el Comité de Empresa de Congelados y Derivados S.A., que fue desestimado por Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014 , confirmando la sentencia recurrida, dando por reproducido el contenido de estas sentencias (folios 316 a 338).

DÉCIMO.- No consta actividad productiva de la empresa Congelados y Derivados S.A., al encontrarse dada de baja en la Seguridad Social y sin trabajadores a su cargo desde el 30 de septiembre de 2014.

DÉCIMO PRIMERO.- El actor no ha ostentado ni ostenta en el año anterior la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO SEGUNDO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación, resultando sin avenencia.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que desestimando la demanda interpuesta por don Pedro Francisco , frente a Congelados y Derivados S.A., Pescapuerta S.A., Ministerio Fiscal y FOGASA, declaro la procedencia del despido de que fue objeto con fecha de efectos del día 25 de febrero de 2013, convalidando el mismo en todos sus extremos y asimismo condeno a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 621,30 euros en concepto de las diferencias que existen entre la indemnización que ya ha percibido y la que legalmente le corresponde, absolviendo a las demandadas del resto de pretensiones deducidas en su contra.

Se tiene al actor por desistido de la demanda interpuesta frente a Pescapuerta S.A.

Procede la absolución del FOGASA, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria exigible al mismo, que en su día pudiera corresponderle.».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Pedro Francisco ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), la cual dictó sentencia en fecha 14 de octubre de 2015 , en la que consta el siguiente fallo:

«Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Pedro Francisco , contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. tres de León, de fecha 16 de enero de 2015 (autos nº 619/2013), dictada en virtud de demanda promovida por D. Pedro Francisco contra Congelados y Derivados, S.A., Pescapuerta, S.A. y Fondo de Garantía Salarial, y habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre despido; y, revocando el fallo de la misma para, en su lugar, estimar parcialmente la demanda presentada y declarar la improcedencia del despido del actor por Congelados y Derivados S.A., condenando a esta empresa a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre readmitir al actor en su puesto de trabajo, en las condiciones que regían antes de su despido, con abono de salarios de tramitación a razón de 40,92 euros diarios, descontando lo percibido en otros empleos que pudiera haber desempeñado tras el despido o, por el contrario, a indemnizar al mismo en la cantidad de 11130,24 euros. En todo caso deberá reintegrar lo que hubiera percibido como indemnización por el despido colectivo, que se compensará total o parcialmente con las cantidades que le hayan de ser abonadas. Se condena al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por lo declarado a efectos de asumir las responsabilidades a que hubiera lugar.».

TERCERO.- Por la representación de Congelados y Derivados S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias de 10 de enero de 2014, (rollo 2259/2013).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 21 de julio de 2016 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruída la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de enero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- 1.- La empresa recurre en casación para la unificación de la doctrina la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) que declara el despido improcedente al constatar que, con independencia de que el despido colectivo de que traía causa hubiera sido declarado ajustado a derecho por sentencia firme, el despido individual enjuiciado se había llevado a cabo incumpliendo el procedimiento establecido legalmente.

2.- La parte recurrente aporta, como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 10 de enero de 2014 (rollo 2259/2013) que mantuvo la

declaración de procedencia de varios despidos individuales efectuados en el seno de un despido colectivo declarado ajustado a derecho por considerar que se habían llevado a cabo correctamente.

3.- A efectos de constatar la existencia de la sustancial identidad de hechos, fundamentos y pretensiones exigida en el art. 219 LRJS resulta necesario dejar constancia de las siguientes circunstancias de cada una de las sentencias comparadas. Así, en la sentencia recurrida: 1) La empresa procedió a efectuar un despido colectivo que se tramitó correctamente, en el que no hubo acuerdo y que acabó siendo declarado ajustado a derecho por la STS/4ª/Pleno de 21 de mayo de 2014 (rec. 182/2013). 2) Los trabajadores afectados por el despido colectivo se relacionaron nominativamente en la memoria explicativa entregada a los representantes de los trabajadores a quienes también se les entregaron los criterios de selección. 3) Con fecha 25 de febrero de 2013, una vez comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el despido colectivo, se despidió al actor mediante la entrega de carta de despido que justifica el mismo en las causas económicas y productivas que fueron objeto de negociación en el período de consultas.

La sentencia de instancia, dictada una vez el despido colectivo ya había sido declarado ajustado a derecho por esta Sala, declaró la procedencia del despido. La sentencia recurrida, estimando en parte el recurso de suplicación del actor, declaró la improcedencia del despido por considerar que la carta de despido no especificó la forma de aplicar los criterios de selección fijados en la decisión de despido colectivo; sostiene la sentencia que deben especificarse en la comunicación individual de despido las razones particulares por las que, de acuerdo con los criterios adoptados en el marco de la negociación del acuerdo, se selecciona a ese trabajador en particular.

4.- La sentencia referencial contempla un supuesto en el que, a efectos de unificación doctrinal, las circunstancias relevantes fueron las siguientes: 1) La empresa tramitó un despido colectivo entregando a los representantes de los trabajadores al inicio de las consultas, entre otra documentación, la relación nominal de los trabajadores afectados por la extinción con especificación de su número, clasificación profesional, período previsto para la extinción y criterios tenidos en cuenta para la designación de los mismos. 2) A la finalización del período de consultas con acuerdo, se comunicó a la Autoridad Laboral y al Comité de Empresa la decisión de la empresa de proceder a la extinción de los veintisiete contratos de trabajo relacionados en la documentación del despido colectivo. 3) Con fecha 13 de febrero de 2013 se despidió al actor mediante la entrega de carta de despido en la que se hacía constar que la decisión de la empresa de extinguir el contrato se realizó dentro del expediente de regulación de empleo.

La sentencia propuesta de contraste, confirmando la de instancia, declaró la procedencia del despido por entender, entre otras consideraciones ajenas al presente recurso de unificación, que no existe precepto alguno que imponga a la empresa la obligación de expresar en la comunicación extintiva las razones que han determinado la selección del trabajador afectado.

5.- Tal como aprecia el Ministerio Fiscal en su informe, la existencia de contradicción queda acreditada por cuanto que en ambas sentencias se contemplan supuestos de despido individual en el ámbito de un despido colectivo cuya validez y ajuste a derecho han quedado acreditados. En ambos despidos colectivos se relacionó nominativamente a los trabajadores que iban a ser afectados según los criterios de selección entregados en el inicio del período de consultas, razonándose los mismos en la correspondiente memoria, sin que, en ninguno de los supuestos comparados, nadie pusiera en duda la validez y regularidad de los criterios de selección. En relación con las pretensiones, éstas son las mismas, ya que las dos sentencias se dictan en procesos de impugnación individual del despido colectivo, concretándose las respectivas pretensiones en la insuficiencia de la carta de despido respecto de la concreción de los criterios de selección y su aplicación concreta a la selección del trabajador despedido.

Tanto la sentencia recurrida como la referencial se pronuncian sobre cuáles son las especificaciones que debe contener la carta de despido notificada en el seno de un despido colectivo y, en particular, sobre si debe aparecer en la misma una especificación de la proyección de los criterios de selección de los trabajadores sobre el despedido en particular.

Los fallos son contradictorios puesto que mientras que en la recurrida se entiende que la carta de despido debe especificar con concreción y detalle los motivos por los cuales, conforme a los criterios de selección establecidos en el despido colectivo, se elige a ese trabajador en particular; en la sentencia de contraste se

sostiene que la referencia en la carta a los criterios de selección negociados, sin mayor detalle, no implica la declaración de improcedencia del despido cuando la norma no prevé que en la carta de despido deban concretarse con mayor detalle los criterios por los que el trabajador fue elegido.

SEGUNDO.- 1.- Es reiterada la doctrina de esta Sala según la cual la ley no exige que en la carta se especifiquen los concretos motivos de elección del trabajador cuando la amortización del puesto de trabajo es medida razonable. Los requisitos procedimentales del art. 53.1 ET (al que remite el artículo 51.4 ET) sólo requieren que, en la comunicación escrita al trabajador, figuren las causas entendidas como la descripción de la situación de la empresa, su evolución y su influencia en la necesidad de amortizar puestos de trabajo mediante la adopción de la decisión extintiva que se comunica. No es necesario alegar ni acreditar los motivos de la elección del trabajador, puesto que es facultad empresarial, bastando con comunicar al trabajador las causas y que estas tengan entidad suficiente para justificar la reestructuración. La comunicación individual al trabajador afectado por un despido colectivo tiene por obligada indicación, exclusivamente, la expresión de la concreta causa motivadora del despido en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado.

2.- Para llegar a esta conclusión la Sala ha tenido en cuenta los siguientes argumentos:

a) La referencia a la causa en la carta del despido objetivo - art. 53.1.a ET - es equivalente a hechos que lo motivan en la carta de despido disciplinario y debe consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" establecido en el art. 51.1 ET al que también se remite el art. 52.c) ET ; la comunicación escrita debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa (STS/4ª de 12 mayo 2015 -rcud. 1731/2014 -).

b) Una vez fijado el alcance de la expresión "causas" en el seno del artículo 53.1.a) ET , hay que tener en consideración que se trata de un despido objetivo en ejecución de un despido colectivo, por lo que la existencia de negociaciones previas, su preceptivo contenido y la calidad de los sujetos intervinientes, determinan que entre las decisiones extintivas del despido objetivo y del colectivo media una decisiva diferencia -el proceso negociador- que por fuerza ha de tener reflejo en las exigencias de su comunicación formal.

c) Desde el momento en que el despido colectivo requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, aquella necesidad de formal comunicación de la causa al trabajador afectado queda atemperada precisamente por la existencia de la propia negociación, hasta el punto de que se deba conectar lo acaecido en el periodo colectivo con la comunicación individualizada, rebajando las exigencias interpretativas que valen para los casos de extinciones objetivas individuales o plurales, de manera que el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza (STS/4ª/Pleno de 23 septiembre 2014 -rec. 231/2013).

d) Precisamente por ello, la Sala entiende que la mejora introducida por la reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido -en los despidos colectivos- la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo (lo que no ocurría con anterioridad, porque la comunicación individual carecía de formalidad alguna), no puede distorsionarse llegando al injustificado extremo interpretativo de entender que el despido colectivo pase a tener aún mayor formalidad que el despido objetivo y que se limita a la exclusiva referencia a la causa. En todo caso, de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del despido colectivo, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. A tal efecto, la Sala se remite a su propia doctrina expuesta por la citada STS de 24 de noviembre de 2015, rcud 1681/14 , cuando señala que la exigencia legal se limita nada más que a lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET .

3.- Con fundamento en lo que antecede, la STS/4ª/Pleno de 15 de marzo de 2016 (rcud. 2507/2014) consideró que no parece razonable entender que en la comunicación individual del despido colectivo sea

necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados en el despido colectivo, con fundamento en lo siguiente:

«a).- En plano de estricta legalidad, porque tal requisito está ausente en el art. 53.1 ET y en la remisión legal que al mismo hace el art. 54.1, de manera que su exigencia desbordaría el mandato legal; y porque - en igual línea normativa- el art. 122.1 LRJS dispone que se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario «acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita», y tal referencia textual -en cursiva- invita a sostener que para el legislador la «causa legal» es el único dato que ha de constar en la comunicación extintiva.

b).- Atendiendo a consideraciones finalísticas, porque resultaría formalismo innecesario -y en todo caso enervante- exigir que se comunique de manera individual a los trabajadores aquellos datos que no sólo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación -legal o sindical- de los trabajadores, que obligadamente han de informarles de las gestiones y sus resultados [art. 64.7.e) ET], sino que en todo caso el general conocimiento de tales datos por los sujetos representados bien pudiera entenderse como consecuencia directa del significado que tiene por sí misma la figura del mandato legal representativo [art. 1259 CC], pues sin perjuicio de la singularidad que ofrece el mandato propio de la RLT [gestiona intereses, más que voluntades], de todas formas no parece dudoso que su válida actuación « *alieno nomine* » y la eficacia jurídica de sus actos respecto del « *dominus negotii* » - personal representado- se extiende al íntegro objeto material que fije la norma de la que trae causa [aquí, el art. 51 ET], salvo que la propia disposición legal imponga -éste no es el caso- otra cosa o la intervención personal de los trabajadores afectados. Y

c).- Desde una perspectiva eminentemente práctica, tampoco resultaría en absoluto razonable pretender que en cada comunicación individual del cese se hagan constar -de manera expresa y pormenorizada- los prolijos criterios de selección que normalmente han de utilizarse en los PDC que afecten -como es el caso- a grandes empresas y numerosos afectados, dándole así a la indicada carta de despido una extensión tan desmesurada como -por lo dicho- innecesaria».

4.- Estas mismas consideraciones llevan a la Sala a excluir la necesidad de que en la referida comunicación se lleve a cabo la justificación individualizada del cese que se comunica, con detallada referencia a la singular aplicación de los criterios de selección utilizados en el periodo de consultas de que se trate. A juicio de la Sala, la respuesta ha de ser contraria a tal exigencia, por tres razones: En primer lugar, porque el precepto nada indica al respecto y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la expresión de la causa. En segundo lugar, porque el adecuado cumplimiento de la exigencia - caso de que procediera- supondría no sólo relatar la valoración individual del concreto trabajador notificado, sino también la de sus restantes compañeros con los que precisamente habría de realizarse el juicio de comparación, lo que en la mayor parte de los supuestos daría lugar a que la carta de despido tuviese -cuando menos tratándose de un despido colectivo- una dimensión ajena a toda consideración razonable. Y, en último término, porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante, queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda (si duda de la legalidad de los criterios y/o de su correcta aplicación), acudiendo -a tales efectos- a los actos preparatorios y diligencias preliminares que regula la normativa procesal (arts. 76 y 77 LRJS , y art. 256 LEC), así como a la solicitud de oportuna aportación documental por parte de la empresa, para de esta forma acceder a todos los datos que le permitan comparar su concreta situación con la de sus compañeros no despedidos y -en su caso- poder combatir la concreta aplicación de los criterios de selección llevado a cabo por la demandada.

CUARTO.- 1.- La anterior doctrina debe ser aplicada al caso que nos ocupa pues es la que ha establecido la Sala y porque se adecúa totalmente al supuesto sometido a nuestra consideración en este recurso. Así lo hemos hecho ya en las STS/4ª de 21 diciembre 2016 (rcud. 3181/2015 y 3508/2015), 12 septiembre 2017 (rcud.3683/2015) y 28 noviembre 2017 (rcud. 164/2016), en las que se trataba de trabajadores de la misma empresa y se aportó idéntica sentencia de contraste.

2.- Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -en plena concordancia con el Ministerio Fiscal- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que -en consecuencia-

la recurrida ha de ser casada y anulada.

3.- En virtud de lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS no procede la condena en costas, siendo procedente la devolución del depósito y que se de a la consignación el destino legal.

FALLO:

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

estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Congelados y Derivados SA y, en consecuencia, casamos y anulamos la sentencia dictada el 14 de octubre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), en recurso de suplicación nº 1729/2015 , y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de dicha clase interpuesto por el trabajador y confirmamos la sentencia de fecha 16 de enero de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de León en autos núm. 619/2013, seguidos a instancias de D. Pedro Francisco contra la ahora recurrente, Pescapuerta SA y FOGASA, y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.