



Roj: **STS 5734/2010** - ECLI: **ES:TS:2010:5734**

Id Cendoj: **28079140012010100663**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/09/2010**

Nº de Recurso: **2268/2009**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 6554/2009,**
STS 5734/2010

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a treinta de Septiembre de dos mil diez.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada Sra. Zahonero Retuerta en nombre y representación de D. Fabio contra la sentencia dictada el 28 de abril de 2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación nº 543/09, interpuesto contra la sentencia de fecha 3 de octubre de 2008, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Mataró en autos núm. 468/08, seguidos a instancias del ahora recurrente contra el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, y CLIMEGA S.L. sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido CLIMEGA S.L. representada por el procurador Sr. Pinto Marabotto.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3-10-2008 el Juzgado de lo Social nº 2 de Mataró dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " 1º.- D. Fabio ha prestado servicios laborales para la empresa CLIMEGA S.L. con una antigüedad desde el día 2 de octubre de 2006, percibiendo un salario mensual de 1.458,38 euros con inclusión prorrateada de pagas extraordinarias y ostentando la categoría profesional de oficial primera. (folios 43 a 66). 2º.- El día 4 de junio de 2008 la empresa demandada envió burofax al actor con el siguiente contenido:

«Mataró a 4 de junio de 2008 Muy Sr. Nuestro:

Nos ponemos en contacto con usted para comunicarle que la fecha efectiva del despido que le ha sido entregado hoy en nuestra empresa es 4 de junio de 2008 y no 2 de junio como se hace constar en la carta que ha retirado hoy de nuestras oficinas. La comunicación que usted posee es la que se había preparado para el pasado lunes 2 de junio, fecha que ambas partes habíamos concertado para la entrega y firma de la documentación y al no comparecer usted hasta el día 4 de junio todo se ha retrasado, lo que ha provocado que se le haya hecho entrega de una carta de despido con dos días de retraso. Esta empresa es consciente de que la fecha de efecto del despido debe ser ala menos igual a la fecha de comunicación al trabajador, por lo que rectificamos la fecha de efecto de su despido y el correspondiente reconocimiento de improcedencia del mismo, a fecha 4 de junio de 2008, adjuntándole junto a este escrito la comunicación formal del despido rectificada. Ponemos en su conocimiento que para no alargar más el trámite y si usted no se persona mañana 5 de junio a recoger su indemnización y liquidación, esta empresa procederá a depositar el importe de la indemnización en el decanato del Juzgado de lo Social de Mataró, quedando a su disposición en nuestras oficinas la retirada del importe del finiquito. Sin otro particular se despide atentamente".



Se acompaña a dicho burofax, una carta con el siguiente contenido:

Mataró a 4 de junio de 2008. Muy Sr. Nuestro:

Por la presente le comunicamos que la decisión de proceder a la extinción del contrato de trabajo, que tenía suscrito con usted, en base a la necesidad de amortizar su puesto de trabajo por causas objetivas, según lo dispuesto en el art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. Los hechos y circunstancias que fundamentan esta decisión y justifican la extinción de la relación laboral que le notificamos con este escrito, son las siguientes:

- Causas económicas y organizativas, dado a la situación de crisis que atraviesa el sector de la construcción y relacionados, en los últimos meses hemos podido apreciar una disminución sustancial y continuada en el volumen de clientes y pedidos, lo que está provocando graves pérdidas y problemas de liquidez en nuestra empresa.

Consecuentemente a esta situación y dados los motivos arriba indicados, las perspectivas son altamente pesimistas y demandan actuaciones contundentes, por lo que esta empresa ha decidido reducir la plantilla, donde muy a pesar nuestro se encuentra afectado su puesto de trabajo, para así intentar reconducir la marcha de la empresa, con la esperanza de que se pueda garantizar la viabilidad futura de la organización. Esta empresa es consciente de la alta dificultad de prueba que tienen las causas alegadas, por lo que en este momento Climega S.L., reconoce la improcedencia de este despido con efectos 4 de junio de 2008 y le ofrece en concepto de indemnización la cantidad de 3.828,04 euros (calculada a razón de 45 días de salario por año trabajado). Ponemos en su conocimiento que en caso de no aceptar el importe de la indemnización, esta empresa procederá a depositar dicho importe en el Decanato del Juzgado de lo Social de Mataró en el plazo de las 48 horas siguientes a la efectividad del despido. Sin otro particular se despide atentamente (Folios 28 a 33).

3º.- La empresa demandada consignó el día 6 de junio de 2008, en este Juzgado de lo social la cantidad de 3.828,04 euros poniéndolos a disposición del actor en concepto de indemnización por despido improcedente, reconociendo la improcedencia del mismo. (Hechos admitidos y folios 34 a 37). **4º.-** No consta que el actor ostente o haya ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical. **5º.-** El día 18 de junio de 2008 el demandante presentó papeleta de conciliación ante la Sección de Conciliaciones de Mataró del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya. El día 10 de julio de 2008 se celebró el acto de conciliación con la comparecencia de las partes por lo que finalizó el acto con el resultado de finalizado sin avenencia (folio 3).

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando parcialmente la demanda interpuesta por D. Fabio , contra la empresa CLIMEGA S.L. ratifico la improcedencia del despido efectuado al actor con fecha 4 de junio de 2008, con derecho a percibir la indemnización de 3.828,04 euros ya consignada judicialmente y entregada al mismo, sin que proceda el abono de salarios de tramitación a dicho trabajador. Absuelvo al Fondo de Garantía Salarial de las pretensiones deducidas en la demanda sin perjuicio de la responsabilidad legal subsidiaria que se pueda derivar de la presente resolución de acuerdo con lo previsto en el art. 33 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Fabio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña la cual dictó sentencia en fecha 23-04-2009 , en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Fabio contra la sentencia dictada el 3 de octubre de 2008 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Mataró en los autos seguidos con el nº 468/08, a instancia de Fabio contra CLIMEGA S.L., debemos confirmar y confirmamos dicha resolución."

TERCERO.- Por la representación de D. Fabio se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 25-06-2009, en el que se alega infracción de los Arts. 52, 53. 1a) y b) y 53. 4 E.T. y 122 LPL. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. Cataluña de 5 de abril de 2005. (R-9708/04)

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 9-03-2010 se admitió a trámite el presente recurso, dándose 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 diez días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23-09-10, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se alza en casación para unificación de doctrina el trabajador demandante frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictada el 28 de abril de 2009 (rec. 543/09)



que, desestimando el recurso de suplicación de dicha parte, confirmaba la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Mataró (Barcelona) de 3 de octubre de 2008 (autos 468/08).

La demanda combatía el despido comunicado por la empresa mediante escrito en que se aludía a "causas objetivas" y se citaba el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo no obstante la improcedencia del despido y ofreciendo la indemnización de 45 días de salario por año trabajado a los efectos del art. 56.2 del citado texto legal. La empresa llevó a cabo la ulterior consignación ante el Juzgado en los términos de este precepto.

La sentencia recurrida mantiene la declaración de improcedencia del despido argumentando que la empresa no estaba haciendo uso del despido objetivo, intención que se deduce de la mención genérica a la causa y del ofrecimiento y posterior consignación de la indemnización de 45 días.

El recurrente ofrece, como sentencia de contraste, la dictada por la misma Sala en fecha 5 de abril de 2005 (rec. 9708/04) en un supuesto en que la carta de despido hacía alusión a "falta de consolidación para el que fue contratado (el trabajador), tras la nueva estructura adoptada por la empresa" y en el que la empresa había reconocido la improcedencia del despido. La sentencia referencial, estimando el recurso del trabajador, revocó la sentencia del Juzgado que había declarado la improcedencia entendiendo que se trataba de un despido disciplinario. Por el contrario, la sentencia de contraste argumenta que la carta manifestaba la voluntad de extinguir el contrato por causa objetiva y que, por ello, declara nulo el despido por insuficiente concreción de la causa.

Y aunque esta Sala ha sostenido, como criterio general, que es 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 (STS de 16 de enero de 2009 -rcud. 4165/2007-), en este caso, concurren entre las dos sentencias los requisitos de identidad que exige el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, como también señala el Ministerio Fiscal en su informe. En ambos supuestos se trata de calificar un despido en cuya comunicación escrita se hace alusión a una causa de carácter objetivo, no plenamente expresada, con reconocimiento al mismo tiempo de la improcedencia por parte de la empresa, y, mientras que la sentencia recurrida mantiene el criterio de que la falta de dicha expresión unida al reconocimiento ha de ser interpretada como si de un despido disciplinario se tratara, en la de contraste se alcanza solución contraria y se concluye con la nulidad del despido objetivo por incumplimiento del requisito formal de la concreción de la causa. En suma, en los dos casos se parte de la insuficiencia de la expresión de la causa, con la diferencia de que, mientras que en la recurrida de tal insuficiencia se extrae la conclusión de que el despido está sujeto al art. 55 ET, en la referencial se acude al art. 53 ET.

SEGUNDO.- El recurrente denuncia en su recurso la inaplicación de los arts. 52, 53.1 a) y b) y 53.4 ET y 122 de la Ley de Procedimiento Laboral, así como la interpretación errónea a de esos preceptos y de los arts. 54, 53.5 y 56.2 del primero de los textos legales citados.

El núcleo de la controversia estriba en calificar la decisión extintiva de la empresa cuando se dan dos circunstancias: a) que la carta no contiene una mención precisa de la causa; y, b) que la empresa reconoce la improcedencia del mismo acogiéndose al art. 56.2 ET.

La exigencia de la expresión de la causa, requisito formal común en ambos supuestos de extinción del contrato de trabajo, ha sido valorada en el mismo sentido para los despidos disciplinarios que para el objetivo. Así la STS de 9 de diciembre de 1998 (rcud. 590/97) declaraba que el art. 55 ET, al establecer que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos", debía ser interpretado en el sentido de que, aunque no impone una pormenorizada descripción de aquéllos, "sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan 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 y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -Sentencias de 17 diciembre 1985, 11 marzo 1986, 20 octubre 1987 y 19 enero y 8 febrero 1988-, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador. Esta doctrina se reitera por las SSTs/Social 22 octubre 1990 y 13 diciembre 1990, entre otras". Y, en cuanto al despido objetivo, hemos sostenido que la causa a expresar en la comunicación escrita no puede ser abstracta (STS de 30 de marzo de 2010 -rcud. 1068/09-).

Sin embargo, el incumplimiento de esa formalidad por parte de la empresa comporta consecuencias diferenciadas según se trate de un despido objetivo o de un despido disciplinario. En la legislación vigente en la fecha del despido aquí enjuiciado (anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio,



que modificó los arts. 53.4 ET y 122.3 de la Ley de Procedimiento Laboral) el que la extinción del contrato de trabajo se considerase un despido objetivo o disciplinario incidía en la calificación del despido cuando éste adoleciera de imprecisión respecto de la causa.

Partiendo de ello, ha de analizarse si -como suplica el demandante y sostiene también el Ministerio Fiscal- cabe entender que nos hallamos ante un despido objetivo, defectuosamente comunicado al trabajador; es decir, si puede desprenderse de la lectura de la carta de despido que el motivo último del mismo se halla en alguna de las causas que el art. 52 ET expresa. Y, ciertamente, habrá de estarse a la intención de la parte empleadora a la hora de extinguir el contrato de trabajo para poder precisar cual haya de ser el régimen jurídico de la ruptura del nexo contractual.

Es precisamente en la labor de interpretación de la intención de dicha parte en donde las sentencias puestas en comparación contienen doctrina contraria, ya que, como ha quedado apuntado, en ambos supuestos había una escueta referencia al motivo último por el que las respectivas empresas decidieron poner fin a los contratos de trabajo -con mayor claridad incluso en el caso de la recurrida-. Sin embargo, la sentencia recurrida minimiza la relevancia de las expresiones de la carta de despido, cuya literalidad en ese caso pocas dudas ofrecían sobre la conexión entre la decisión extintiva y las circunstancias objetivas del art. 52 c) ET, al que, además, se hacía expresa referencia.

Siendo las expresiones contenidas en la carta reveladoras de la motivación del empleador para acudir a la extinción, el reconocimiento de la improcedencia del despido por parte de éste, con la finalidad de acogerse al art. 56.2 ET, no habría de alterar la calificación de nulidad que legalmente se aparejaba a la insuficiencia del requisito formal. La norma legal sanciona con nulidad el defecto en la precisión de la causa, y, por ello, el reconocimiento por parte de la empresa de la dificultad de prueba de dicha causa en ningún caso puede convertir en improcedente el despido.

Por último, conviene que precisemos que, como se ha indicado en la citada STS de 30 de marzo de 2010 (rcud. 1068/09), con criterio que reitera la STS de 1 de julio de 2010 (rcud. 3439/09), el cauce especial del art. 56.2 ET " *está previsto en principio para el despido disciplinario y se extendería por remisión a las extinciones del contrato de trabajo por causas objetivas reguladas en el art. 52 ET* ". No obstante, también en ellas se añade que " *...en lo que concierne particularmente a las extinciones objetivas por causas empresariales del art. 52 c) ET la remisión no debe alcanzar a la supresión del requisito de forma escrita "expresando la causa"* .

TERCERO.- Lo dicho nos conduce a la estimación del recurso de casación unificadora del trabajador al ser la doctrina ajustada a derecho la que se contiene en la sentencia de contraste. En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, declaramos la nulidad del despido con las consecuencias inherentes a tal declaración, condenando a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido y con abono en todo caso de los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo, sin perjuicio del reintegro de la indemnización percibida, con arreglo a lo dispuesto en el art. 123.3 de la Ley de Procedimiento Laboral. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para unificación de doctrina, formulado por la letrada Sra. Zahonero Retuerta en nombre y representación de D. Fabio contra la sentencia dictada el 28 de abril de 2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación nº 543/09, interpuesto contra la sentencia de fecha 3 de octubre de 2008, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Mataró en autos núm. 468/08, seguidos a instancias del ahora recurrente contra el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, y CLIMEGA S.L. sobre despido, y casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, declaramos la nulidad del despido con las consecuencias inherentes a tal declaración, condenando a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido y con abono en todo caso de los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo, sin perjuicio del reintegro de la indemnización percibida. Sin costas

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ