



Roj: **STS 9346/2011 - ECLI:ES:TS:2011:9346**

Id Cendoj: **28079140012011100855**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/12/2011**

Nº de Recurso: **774/2011**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 3881/2010,**  
**STS 9346/2011**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a catorce de Diciembre de dos mil once.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Francisco Ortiz Carrasco, en nombre y representación de D. Pedro Miguel , contra la sentencia de 25 de noviembre de 2.010 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el recurso de suplicación núm. 895/2010 , formulado frente a la sentencia de 22 de marzo de 2.010 dictada en autos 96/2010 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real seguidos a instancia de D. Pedro Miguel contra Würth España, S.A. sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, WÜRTH ESPAÑA, S.A. representada por el Letrado D. Alberto Manuel de la Fuente Valle.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 22 de marzo de 2.010, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: <<Que desestimo la demanda de DON Pedro Miguel contra WÜRTH SA declaro procedente el despido y convalido la extinción del contrato efectuada por la empresa>>.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: << **1º.-** D. Pedro Miguel ha venido prestando ininterrumpidamente sus servicios en la demanda desde el 10 de junio de 2002 con la categoría actual de Ejecutivo de Ventas y un salario de 75 euros por día que incluye la prorrata de remuneraciones de periodicidad superior al mes. Dicho salario tiene una parte fija y otra de comisiones. Incluye también el coche como salario en especie. Estando ambas partes de acuerdo en la indicada cuantía.- El contrato de trabajo contenía una cláusula V), 8, con el siguiente contenido: "El representante vendrá obligado a una venta mensual de 12.621.25 euros, y la consecuencia de un mínimo de 100 pedidos igualmente al mes la venta mínima indicada sufrirá un incremento anual del 10%. En el supuesto de no obtenerse alguna de las condiciones señaladas en cuanto a venta mínima mensual o pedidos, la empresa podrá dar por rescindido el contrato, sin indemnización alguna, considerándose condición imprescindible para la vigencia de este contrato lo dispuesto en la presente cláusula".- **2º.-** La empresa comunica al demandante su despido el día 8 de febrero de 2010 y con efectos del mismo día. La carta alega estos hechos para extinguir el contrato: "Por la presente le comunicamos que la Dirección de esta empresa ha constatado los hechos que a continuación se detallan: **1º.-** Que no ha cumplido con los objetivos de productividad comprometidos con la empresa, observándose una reducción de su nivel de ventas contratada en un decrecimiento respecto a su productividad media de 2008 del 40,73 %, pasando de una media mensual de 14.933 euros de 2008 a la de 8.9851 euros facturados por Vd. como media mensual en



todo el año 2009. Con ello debe entenderse incumplida la cláusula 5ª.8 de su contrato de trabajo de fecha 10 de junio de 2002 por la que se obligaba a una venta mínima mensual de 12.620 euros, considerándose condición imprescindible para la vigencia de ese contrato lo dispuesto en la mencionada cláusula por lo que entiende la empresa que se dan las condiciones del artículo 49.1.b del Estatuto de los Trabajadores para la extinción del contrato de trabajo. 2º.- Que dichos resultados coinciden con una falta de rendimiento por lo que respecta al número de clientes no visitados por Vd., pasando de una media mensual de 39,39 clientes no visitados al mes durante 2008 a los 52,64 clientes no visitados al mes durante 2009 incumpliendo con ello su obligación principal de visitar a todos sus clientes mensualmente.- Por todo ello, y en cumplimiento del Real Decreto legislativo 1/1995 del E.T en sus artículos 49.1.b , 49.1.k , 54.2.b y 54.2.e , es por lo que la Dirección de la empresa ha tomado la decisión de proceder a su despido y dar pro extinguido el contrato de trabajo que unía a ambas partes con efectos del día de la entrega la presente".- 3º.- El actor ha disminuido las ventas mensuales de 2008 a 2009 en los términos expresados en la carta.- 4º.- La parte actora no ostenta, ni ha ostentado la condición de representante electo o sindical, ni consta su afiliación a ningún sindicato.- 5º.- Consta en autos el intento de conciliación administrativa previa>>.

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Castilla-La Mancha, dictó sentencia con fecha 25 de noviembre de 2.010 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: <<Desestimando el recurso de suplicación formulado por D. Pedro Miguel contra la Sentencia de fecha 22 de marzo de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real , en autos 96/09 sobre Despido, siendo parte recurrida WÜRTH ESPAÑA, S.A., confirmamos la referida sentencia>>.

**TERCERO.-** Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D. Pedro Miguel el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 1 de marzo de 2011, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 11 de octubre de 2010 .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 9 de junio de 2011, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

**QUINTO.-** Evacuado el trámite de impugnación, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 7 de diciembre de 2.011, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se refiere a determinar si cabe la extinción del contrato de trabajo sin indemnización (artículo 49.1 b), por aplicación de lo que se dispone en una cláusula contenida en el contrato y relacionada con una cantidad o importe de ventas mínimo que había de alcanzarse, o por el contrario dicha cláusula resulta inoperante por resultar manifiestamente abusiva.

El trabajador demandante venía prestando servicios para la empresa con la categoría última de ejecutivo de ventas, en virtud de contrato de trabajo suscrito el para la empresa demandada el 10 de junio de 2.002, en el que se pactó la siguiente cláusula: *"El representante vendrá obligado a una venta mensual de 12.621.25 euros, y la consecuencia de un mínimo de 100 pedidos igualmente al mes la venta mínima indicada sufrirá un incremento anual del 10%. En el supuesto de no obtenerse alguna de las condiciones señaladas en cuanto a venta mínima mensual o pedidos, la empresa podrá dar por rescindido el contrato, sin indemnización alguna, considerándose condición imprescindible para la vigencia de este contrato lo dispuesto en la presente cláusula"*.

El 11 de enero de 2.010 la empresa comunicó al trabajador el cese, porque: *"1º.- ...no ha cumplido con los objetivos de productividad comprometidos con la empresa, observándose una reducción de su nivel de ventas contratada en un decrecimiento respecto a su productividad media de 2008 del 40,73 %, pasando de una media mensual de 14.933 euros de 2008 a la de 8.9851 euros facturados por Vd. como media mensual en todo el año 2009. Con ello debe entenderse incumplida la cláusula 5ª.8 de su contrato de trabajo de fecha 10 de junio de 2002 por la que se obligaba a una venta mínima mensual de 12.620 euros ... 2º.- Que dichos resultados coinciden con una falta de rendimiento por lo que respecta al número de clientes no visitados por Vd., pasando de una media mensual de 39,39 clientes no visitados al mes durante 2008 a los 52,64 clientes no visitados al mes durante 2009 incumpliendo con ello su obligación principal de visitar a todos sus clientes mensualmente"*.

**SEGUNDO.-** Se planteó por el trabajador demanda de despido, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real en sentencia de 22 de marzo de 2.010 , al entender lícita la cláusula pactada y



evidenciarse, se dice en ella, la disminución de las ventas en los términos contenido en la carta de cese, lo que suponía la aplicación del artículo 49.1. b) del Estatuto de los Trabajadores y la extinción del contrato por la causa consignada válidamente en el mismo, con lo que se rechazaba la existencia de despido.

Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en la sentencia de 25 de noviembre de 2.010 que ahora se recurre en casación para la unificación de doctrina desestimó el recurso y confirmó la decisión de instancia.

Para llegar a tal conclusión, la sentencia recurrida no aprecia infracción del apartado b) del artículo 49.1 del ET porque, a su juicio, la cláusula pactada en el contrato no era manifiestamente abusiva, sino que la consideraba justificada especialmente en este tipo de contratos y actividad de venta, en el que además, como en el caso de autos, el trabajador percibía un salario fijo y otras cantidades por comisiones. Para la Sala de Castilla La Mancha, se trata de una causa eminentemente objetiva, ajena a la voluntad o conducta del trabajador y razonable, pues, -se dice literalmente en ella- *"no se ha tenido en cuenta el posible crecimiento anual del 10% desde el 2002, lo que da idea de que la cantidad pactada es un mínimo razonable siete años después y que el desfase entre el mínimo de 12.620 euros pactado y el realizado de 8.851 es aproximadamente del 70%, también suficientemente significativo como para que afecte a la rentabilidad del puesto de trabajo"*.

**TERCERO.-** Recurre ahora en casación para la unificación de doctrina el trabajador que ha visto extinguido su contrato de trabajo, denunciando la infracción del artículo 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores Sentencia de contraste, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de fecha 11 de octubre de 2.010 .

En ella se trataba del cese también de otro trabajador de la empresa que prestaba servicios de similar naturaleza, habiéndose pactado también una cláusula de mínimo de ventas en el contrato de trabajo, también en este caso referida al objetivo que se debía alcanzar mensualmente de 12.620 euros.

También se le envió una carta de cese, fechada el 12 de enero de 2.010, en la que se procedía a rescindir el contrato por no haber cumplido con los objetivos de productividad pactados *"observándose una reducción de su nivel de ventas concretada en un decrecimiento respecto a su productividad media de 2008 del -50'35 %, pasando de una media mensual de 9.395.- euros de 2008 a la de 4.664.- euros facturados por Ud, como media mensual en todo el año 2009"*. También se le decía que *"dichos resultados coinciden con una falta de rendimiento por lo que respecta al número de clientes no visitados por Ud., pasando de una media mensual de 8'39 clientes no visitados al mes durante 2008 a los 17,38 clientes no visitados al mes durante 2009 incumpliendo con ello su obligación principal de visitar a todos sus clientes mensualmente"*.

Interpuesta demanda por despido, el Juzgado de lo social estimó la demanda y apreció la existencia de un despido improcedente, al entender que la cláusula de rendimiento era manifiestamente abusiva. En suplicación la sentencia que ahora se invoca como contradictoria, ratificó la decisión de instancia, por entender que, aún pudiendo ser válidas este tipo de estipulaciones *"sin embargo al encontrarse prohibido tanto por el ET como por el mismo Código Civil, el abuso de derecho, la citada cláusula puede ser declarada nula por los tribunales de justicia. Y eso es lo aquí acontecido puesto que la parte que estaba obligada, la empresa, a demostrar ... que los demás trabajadores han cumplido sus objetivos, [y] no lo ha realizado, ya que se ampara en una serie de documentos (esencialmente los 19 a 30) que fueron impugnados por el trabajador y no han sido adverbados en juicio. Concretamente la demandada no acredita que los ejecutivos de ventas de la zona del actor dedicados a la misma división del metal, hayan obtenido durante los años 2008 y 2009, mejores resultados que el demandante, ni que hubiesen cumplidos los objetivos marcados en el contrato, conforme a la estipulación mencionada"*.

Del mismo modo rechaza la sentencia de contraste la existencia de un incumpliendo contractual grave y culpable del trabajador que pudiera encuadrarse en el artículo 54.2 e) ET , porque la gravedad, continuidad y voluntariedad en la conducta del trabajador actor, no se había acreditado. En consecuencia, la sentencia de contraste aplica la doctrina del abuso de derecho en conexión con la cláusula contractual *"y la no prueba del baja rendimiento del actor, en comparación con las circunstancias de mercado y con los otros trabajadores, en definitiva la falta de acreditación de su voluntariedad, en comparación con los demás"*.

**CUARTO.-** Tanto el Ministerio Fiscal como la parte recurrida niegan que exista contradicción entre las sentencias reseñada, pues aunque los hechos son similares, sin embargo las soluciones contrapuestas tiene su base en una apreciación distinta de la incidencia, la dimensión y el alcance que debe tener la prueba a la hora de enjuiciar los supuestos en los que han de valorarse cláusulas contractuales de productividad mínima.

Antes de analizar la eventual contradicción entre ambas resoluciones conviene traer aquí la doctrina unificada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento del pacto de rendimiento mínimo establecido en el contrato, que se contiene resumida en SSTS como la 16 de noviembre de 2.009 (recurso 592/2009 ), en la que se recoge la del Pleno de 30 de octubre de 2007 (recurso



220/06 ), en la que se afirma que "la causa de extinción contractual del artículo 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores , cuando se trata del rendimiento en el trabajo, coexiste con la causa de despido disciplinario prevista en el artículo 54.2 e) del mismo texto estatutario, es decir, 'la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado' hasta el punto de que, no siendo fácil fijar una línea divisoria, la jurisprudencia en algunos casos ha entendido que la única forma de resolver el contrato de trabajo por bajo rendimiento, es la de despido prevista en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores , con un tratamiento idéntico a la causa de despido del artículo 54.2 e) del mismo estatuto - Sentencias de esta Sala de 18 de noviembre de 1982 ; 18 de noviembre de 1982 y 28 de abril de 1987 , si bien de forma mayoritaria ha admitido abiertamente en otros casos, el incumplimiento del pacto de rendimiento como condición resolutoria, de acuerdo con el ya citado artículo 49.1.b) de la repetida norma estatutaria - Sentencias entre otras de 11 de junio de 1.983 ; 20 de octubre de 1986 ; 13 de noviembre de 1986 ; 27 de septiembre de 1988 y 23 de febrero de 1990 , y siempre que el rendimiento pactado no pudiera considerarse abusivo.

Ahora bien, en cualquier caso, con independencia de otras circunstancias como la gravedad, voluntariedad y continuidad, que pudieran servir para delimitar las dos figuras de extinción contractual, lo que parece claro es que la consideración del bajo rendimiento como incumplimiento contractual a efectos de justificar la extinción del contrato de trabajo, requiere, ineludiblemente, la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento, ya sea atendiendo a un criterio subjetivo tomando como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, ya sea atendiendo a un criterio objetivo, remitiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad."

Como puede observarse nuestra doctrina mayoritaria entiende que debe distinguirse entre la resolución contractual por incumplimiento del pacto de rendimientos mínimos y el despido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero que en ambos supuestos el bajo rendimiento deberá ser imputable al trabajador, lo que, normalmente, requerirá la existencia de elementos comparativos y de pruebas exculpatorias o justificativas.

En esas dos sentencias antes citadas y en otras de esta Sala sobre la misma materia, cláusulas de rendimiento pactado, se concluye con la inexistencia de contradicción pues realmente se trata de cuestiones que presentan con frecuencia elementos de hecho, diferencias de planteamiento, que impiden comparar homogéneamente los supuestos.

Pero en el caso presente nos encontramos con dos trabajadores de la misma empresa dedicados similar actividad como ejecutivos de ventas, aunque en zonas y áreas de negocio distintas, con cláusulas muy semejantes de rendimiento, despedidos en fechas muy próximas y por las mismas causas, mezclando en las respectivas cartas de cese la empresa la extinción del contrato de trabajo amparada en el artículo 49.1 b) ET , con la causa de despido disciplinario prevista en el artículo 54. 2 e), disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

En ambas situaciones la sentencia recurrida y la de contraste valoran por separado los dos motivos de extinción invocados, pero sin embargo la sentencia recurrida se detiene en el primer aspecto de la cuestión, la extinción por una causa consignada válidamente en el contrato ( art. 49. 1 b) ET y aprecia -rechazando que fuese una cláusula manifiestamente fraudulenta- su virtualidad extintiva de una forma objetiva, esto es, sin valorar para su aplicación ningún elemento de comparación, de intencionalidad, del rendimiento de otros compañeros, de situación de mercado o de pérdida de clientela vinculada con la crisis, lo que hacía innecesaria cualquier otra consideración sobre el despido disciplinario.

Por el contrario, la sentencia de contraste descarta que la conducta del trabajador constituya un incumpliendo contractual grave y culpable encuadrable en el artículo 54. 2 e) ET , y por lo que aquí interesa, entiende que no cabe hacer en estos supuestos un análisis meramente objetivo de la cláusula de rendimiento, sino que resultará manifiestamente fraudulenta cuando, partiendo de la disminución del valor de las ventas por debajo de lo pactado, ese menor rendimiento no se relacione para que tenga virtualidad extintiva con otros elementos, como el número de ventas llevado a cabo por otros trabajadores en similar situación, comparación necesaria y cuya prueba, razona la sentencia de contraste, incumbía a la demandada.

Se trata entonces de resoluciones contradictorias en los términos que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral , puesto que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, llegaron sin embargo a soluciones contrapuestas en los términos ya vistos, lo que exige que se lleve a cabo por esta Sala la unificación de la doctrina, señalando aquella que resulte ajustada a derecho, tal y como exige el artículo 226 de la misma norma procesal.

**QUINTO.-** Los problemas jurídicos que plantean las cláusulas contractuales de rendimiento mínimo se han puesto de relieve reiteradamente por la doctrina de esta Sala, admitiéndose en las sentencias antes citadas que, en principio, las mismas son válidas y no abusivas si en su ejercicio se respetan los límites normales o





ajustados a los principios de la buena fe. Precisamente porque en el desarrollo extintivo de sus efectos, se mezclan los principios que inspiran la resolución de las obligaciones recíprocas a que se refiere el artículo 1.124 del Código Civil, con las facultades disciplinarias del empresario, en los términos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y particularmente la letra e) del número 2, donde se establece como causa de despido "la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado".

Claramente se observa entonces que en los casos como el presente, en los que el contrato de trabajo establece esa cláusula de rendimiento mínimo, se está en presencia de un rendimiento pactado, de manera que si el empresario pretendiera despedir de manera disciplinariamente procedente al trabajador tendría que acreditar no solo el elemento básico de esa disminución pactada, sino que la misma se había producido de manera continuada y voluntaria, lo cual exigiría a la empresa un despliegue de medios probatorios que llevasen a la convicción del juzgador la realidad de tal conducta.

De manera en cierto modo diferente, el artículo 49. 1 b) del Estatuto de los Trabajadores autoriza con carácter general la extinción del contrato de trabajo por las causas en él válidamente consignadas, salvo que constituyan abuso manifiesto de derecho por parte de empresario. Ya hemos dicho que, en principio, la cláusula de rendimiento mínimo puede resultar válida cuando se consigna en el contrato de trabajo en casos como el aquí examinado, en el que se trata de establecer un número o un valor mínimo de ventas. Pero dicho esto, cuando se ejercita la facultad resolutoria fuera del marco disciplinario y al amparo de lo previsto en el artículo 1.124 CC, la mera disminución del valor pactado no puede significar por sí misma y de una forma objetiva la concurrencia de la causa resolutoria, sino esa facultad ha de ejercitarse, como afirma la doctrina civil más autorizada, con arreglo a los dictados de la buena fe, analizando en el caso la incidencia de los distintos factores que hayan podido conducir a ese incumplimiento de las obligaciones, analizando en todo caso su relevancia.

Esa referencia civil al artículo 1124 CC tiene en el ámbito laboral mayor incidencia en casos como el presente, en los que la cláusula resolutoria se puede proyectar en una doble vertiente, la puramente contractual y la disciplinaria, de manera que si la empresa ejercita esa facultad, como aquí ocurre, haciendo así ineficaces las exigencias probatorias de la conducta del trabajador que exigiría el artículo 54 ET, no puede alejarse la invocación de la ausencia de rendimiento de las particularidades como causa resolutoria de los factores, elementos objetivos y subjetivos que puedan influir en la valoración de la existencia de pretendido incumplimiento, y más en casos el que ahora resolvemos en el que la necesidad de que se produzca un valor determinado de ventas puede depender de factores absolutamente ajenos a la voluntad de trabajador, como son la propia voluntad de comprador, la situación del mercado, los precios ofertados, la competencia de otras compañías o la crisis económica.

Por ello, si la empresa decide ejercitar esa facultad sin incurrir en abuso manifiesto de derecho, tiene que llevarla a cabo con arreglo a los principios de la buena fe, de manera que ofrezca en su ejercicio elementos suficientes para que pueda alcanzarse la convicción de que hubo realmente un incumplimiento contractual por parte del trabajador. En el caso presente, ya se ha visto que la sentencia recurrida no se atuvo a los anteriores razonamientos, sino que, aceptando la posición empresarial, entendió que en abstracto la cláusula resolutoria era lícita, sin referencia alguna a la existencia o no de otros factores de comparación homogénea o de incidencia en el descenso del número de ventas que tuvieran relación con esas cifras de ventas inferiores a las pactadas.

Por ello ha de entenderse aquí que la empresa incurrió, como afirma la sentencia de contraste, en un ejercicio abusivo o manifiestamente fraudulento de la facultad resolutoria, al pretender, tal y como se expresa en la carta de cese, su aplicación directa y con base en los meros resultados o cifras de ventas -extremo que nadie niega- sin ofrecer ningún tipo de referencia a los elementos objetivos o subjetivos que pudieran concurrir para justificar esa medida desde el punto de vista empresarial.

**SEXTO.-** Con arreglo a lo razonado hasta ahora ha de afirmarse que la sentencia recurrida llevó a cabo una interpretación inadecuada del artículo 49.1 b) ET, al declarar válidamente extinguido el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna para el trabajador, cuando en realidad, como se ha dicho, la extinción se produjo en el ejercicio manifiestamente abusivo del contenido de la cláusula de rendimiento pactada, lo que determina la necesidad de estimar el recurso de casación interpuesto por el legal representante del trabajador y resolver el debate planteado en suplicación estimando el recurso de tal clase planteado en su día contra la sentencia de instancia, para estimar la demanda y declarar improcedente el despido practicado por la empresa, a la que se condenará al ejercicio de la opción legalmente prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, entre readmitir al trabajador o abonarle la indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad, a razón de 75 euros diarios, y antigüedad en la empresa de 10 de junio de 2.002, más los salarios de tramitación comprendidos entre la fecha del despido y la de notificación de ésta resolución, o, en su caso,



hasta aquella en la que el recurrente hubiese encontrado otro empleo, en los términos de la letra b) del artículo 56.1 ET . 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 la unificación de doctrina interpuesto por el legal representante de D. Pedro Miguel , contra la sentencia de 25 de noviembre de 2.010 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el recurso de suplicación núm. 895/2010 , formulado frente a la sentencia de 22 de marzo de 2.010 dictada en autos 96/2010 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real seguidos a instancia de D. Pedro Miguel contra Würth España, S.A. sobre despido. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, estimamos el de tal clase interpuesto en su día por el trabajador contra la sentencia de instancia, que revocamos para estimar la demanda y declarar improcedente el despido practicado por la empresa, a la que se condena a que, a su elección y en el plazo de cinco días a partir de la notificación de esta sentencia, opte entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o abonarle la indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad, a razón de 75 euros diarios, y antigüedad en la empresa de 10 de junio de 2.002, que salvo error, supone la cantidad de 28.957,50 euros, más los salarios de tramitación comprendidos entre la fecha del despido y la de notificación de ésta resolución, o, en su caso, hasta aquella en la que el recurrente hubiese encontrado otro empleo, en los términos de la letra b) del artículo 56.1 ET .

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente ,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. Jesus Gullon Rodriguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.