



Roj: **STS 4826/2001 - ECLI:ES:TS:2001:4826**

Id Cendoj: **28079140012001100935**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/06/2001**

Nº de Recurso: **693/2000**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a ocho de Junio de dos mil uno.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Francisco Reina Guerra, en nombre y representación de D. Hugo , contra la sentencia de 20 de diciembre de 1.999 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos en el recurso de suplicación núm. 803/99, interpuesto por el aquí recurrente frente a la sentencia de 29 de octubre de 1.999 dictada en autos 531/99 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Burgos seguidos a instancia de D. Hugo contra D. Juan Pablo y el Fondo de Garantía Salarial, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D. Juan Pablo representada por el Letrado D. Miguel A. Alonso Vicario.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 29 de octubre de 1.999, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Burgos, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimando la demanda presentada por DON Hugo contra DON Juan Pablo Y FONDO DE GARANTIA SALARIAL, debo declarar y declaro que no ha existido despido operado al actor sino válida extinción de la relación laboral existente entre las partes, por los motivos expresados en esta Resolución, absolviendo a la empresa Juan Pablo de los pedimentos contenidos en la demanda."

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- DON Hugo ha venido prestando servicios para la empresa Juan Pablo que gira bajo la denominación mercantil "Manrique Marmolista" con una antigüedad de 21 de septiembre de 1967, ostentando la Categoría Profesional de Oficial de Primera y percibiendo un salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 168.294 pts.- 2º.- DON Juan Pablo procedió a jubilarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, siendo titular de pensión de jubilación en dicho Régimen Especial con efectos de fecha 1 de Noviembre de 1.996, pese a lo cual siguió estando al frente del negocio de su propiedad, hasta el día 15 de agosto de 1999, en que procedió a su cierre definitivo, dándose de baja en los correspondientes Impuestos y Tributos.- 3º.- En fecha 21 de Julio de 1999, recibida por el demandante en fecha 22 de Julio de 1999 la empresa demandada notificó a DON Hugo carta del siguiente tenor literal: "Como ya les he comentado en estos últimos días y Vds. ya conocen, las circunstancias de salud que concurren en mi persona me obligan a tomar la decisión, por indicación médica, de proceder a EXTINGUIR el contrato de trabajo que me une con Vd. con efectos de 15 de agosto de 1.999.- El motivo de tal extinción, además de los del progresivo deterioro de mi salud que me obligan a proceder a la liquidación de la que ha sido mi actividad durante toda mi vida, viene derivado de mi Jubilación en el Régimen de Trabajadores Autónomos ocurrida el 1 de Noviembre de 1.996.- Durante el siguiente año a mi Jubilación ha estado al frente de la actividad, como responsable, mi sobrino D. Jose Carlos pero el mismo también obtuvo la jubilación en el mes de Mayo de 1.997.- Desde esta última fecha he estado manteniendo la actividad pero en el momento presente, con 79 años de edad y mi estado de salud, me es del todo imposible seguir al frente



de la misma por lo que, como antes le he indicado, procederé a su cierre definitivo con fecha 15 de Agosto de 1.999.- En consecuencia con lo señalado, pongo en su conocimiento que con efectos de dicha fecha, quedará extinguido su contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el art. 49.1.g) del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.- Le adelanto tal extinción al objeto de que Vd. en este tiempo pueda buscar un nuevo empleo, haciéndole saber que, además de la liquidación final, le corresponde UN MES DE SU SALARIO que le abonaré en dicha fecha.- Aprovecho la ocasión para saludarle muy atentamente y le agradezco los servicios prestados.- 4º.- Intentado acto de conciliación ante la UMAC, este se celebró con el resultado de sin avenencia.- 5º.- El actor no ostenta ni ha ostentado el cargo de representante de los trabajadores."

SEGUNDO.- Posteriormente, con fecha 20 de diciembre de 1.999, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación Letrada de D. Hugo , frente a la sentencia de fecha 29 de Octubre de 1999 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos en autos número 531/99 seguidos a instancia del recurrente, contra D. Juan Pablo y el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, en reclamación sobre DESPIDO y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida."

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D. Hugo el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 6 de marzo de 2.000, alegando 1º.- la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada de 16 de junio de 1.997, sentencia seleccionada de entre las invocadas de contraste y 2º.- la infracción de lo establecido en el apdo. g) del núm 1 del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores y la no aplicación de lo dispuesto en el art. 56 del mismo Estatuto.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 19 de febrero de 2.001, 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 por la representación de D. Juan Pablo , se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 5 de junio de 2.001, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El trabajador demandante recibió una comunicación del empresario el día 22 de julio de 1.999, por la que se prescindía de sus servicios con efectos del día 15 de agosto siguiente al extinguirse el contrato de trabajo por jubilación de aquél, con base por tanto en el artículo 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores. Consta que la fecha en la que el empleador obtuvo la pensión de jubilación del Régimen de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social fue la de 1 de noviembre de 1.996.

Entendiendo el trabajador que había sido objeto de un despido, planteó demanda de la que conoció el juzgado de lo Social número 2 de los de Burgos, que en sentencia de 29 de octubre de 1.999 desestimó la misma. Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, en sentencia de 20 de diciembre de 1.999, desestimó el recurso y confirmó la decisión de instancia.

Frente a esta resolución se interpone ahora el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia contradictoria con ella la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, de 16 de junio de 1.997. En ésta se contempla un supuesto prácticamente idéntico al que se resuelve en la sentencia recurrida, pues el trabajador también recibe una comunicación de cese por jubilación del empresario, pretendiendo tener por extinguido el contrato de trabajo por jubilación del empleador, apareciendo también que entre la fecha de jubilación en el sistema de Autónomos y la fecha del cese había transcurrido un extenso periodo de tiempo, resolviéndose en este caso que el motivo de la extinción, debido a ese dilatado lapso de tiempo entre la causa y el efecto, no era válido y por ello se entendía que la decisión de la empresa constituyó un verdadero despido. Se trata entonces en ambos casos de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales que han obtenido una respuesta judicial diferente, contradictoria, por lo que, tal y como informa el Ministerio Fiscal, se cumplen los requisitos que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para que esta Sala pueda llevar a cabo su función unificadora de la doctrina.

SEGUNDO.- El problema entonces que aquí se suscita es si la causa de extinción del contrato de trabajo contemplada en el artículo 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores, cuando se trata de la jubilación del empresario "en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social" exige una proximidad



razonable entre ambas circunstancias o, por el contrario, una vez obtenida la jubilación por el empleador, éste puede hacer valer la causa extintiva en el momento que crea oportuno, aunque hayan transcurrido varios años.

La sentencia recurrida aplica la doctrina que se contiene en la sentencia de esta Sala del Tribunal Supremo de 9 de abril de 1.996, llegando a la conclusión de que aunque la jubilación del demandado se produjo el 1 de noviembre de 1.996 y los efectos de la extinción del contrato el 15 de agosto 1.999 -dos años y más de ocho meses después- no existió despido sino el válido ejercicio de la referida causa de extinción del contrato.

Pero esta cuestión ha sido recientemente abordada por esta Sala constituida al amparo de lo previsto en el artículo 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial por todos sus miembros, dictándose la sentencia de fecha 25 de abril de 2.000 (recurso 2118/1999), seguida de otras posteriores como la de 9 de febrero de 2.001 (recurso 1106/2.000) llegándose a la misma solución que muestra la sentencia de contraste. En esa doctrina de la Sala se dice que:

"1).- La extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación que previene el art. 49-1-g), mencionado, exige no sólo que haya tenido lugar la jubilación del empresario, sino además que se haya producido como consecuencia de tal jubilación el cierre o cese de la actividad de la empresa. Esta exigencia no es, en modo alguno, exclusiva de la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario, sino que se aplica también a los otros supuestos de extinción previstos en dicho precepto cuando el empresario es una persona física, es decir a los supuestos de muerte o incapacidad del mismo. Esto es así, por cuanto que estas causas no justifican por sí solas la extinción de los contratos de trabajo, dado que tal justificación requiere que las mismas ocasionen, a su vez, el cese del negocio. Si éste continúa después de la jubilación, bien sea por haber sido transmitido a otra persona o entidad, bien por nombrar el jubilado a un gerente o encargado que lo dirija o explote, conservando él la propiedad del mismo, bien por seguir llevando él la dirección de la empresa, es obvio que no puede entrar en acción el art. 49-1-g), y por ende no pueden ser válidamente extinguidos los contratos de trabajo. Por ello el mandato contenido en este artículo se establece "sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores"; lo cual está poniendo en evidencia que si se efectúa la transmisión de la empresa de acuerdo con este art. 44, los contratos de trabajo perviven. Siendo claro que lo mismo sucede cuando la empresa continúa después de la jubilación, sin necesidad de que se haya transmitido a otro empresario.

La razón esencial de esta extinción de las relaciones laborales no se centra tanto en la concurrencia de la jubilación del empresario individual (o su muerte o incapacidad), como en el hecho de que éstas hayan determinado la desaparición o cese de la actividad empresarial. Se produce así un doble encadenamiento causal: la jubilación (o la muerte o incapacidad) del empresario ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, provocado por aquella causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo.

2).- Es cierto que no es absolutamente necesario que el momento de la jubilación y el cierre de la empresa, con las subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, sean totalmente coincidentes, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. La finalidad de este plazo en los supuestos de jubilación es, fundamentalmente, el facilitar la liquidación y cierre del negocio o incluso su posible transmisión; y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos.

3).- Si entre la comentada jubilación, de un lado, y la desaparición de la empresa y los ceses de los trabajadores, de otro, transcurren varios años, difícilmente puede sostenerse que existe entre ellos la necesaria relación de causalidad. Las extinciones dichas podrán ser debidas a cualquier causa, pero no a aquella jubilación acontecida mucho tiempo atrás. Se trataría, por tanto, no de una causa, sino de un mero pretexto o subterfugio.

Precisamente por ello tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han venido exigiendo el respeto del plazo prudencial o razonable mencionado, a pesar de que el art. 49-1-g) del Estatuto de los Trabajadores no lo impone explícitamente. Es obvio que si este precepto configura a la jubilación del empresario como causa de extinción del contrato, ello exige la existencia de relación de causalidad entre aquella y ésta, y si desde que tuvo lugar la primera hasta que se cerró la explotación y se extinguió el contrato han pasado varios años, no es posible afirmar que se da esa relación de causalidad

... 4).- Si se admite que la jubilación actúe como causa extintiva de los contratos de trabajo cualquiera que sea el tiempo transcurrido desde que aquélla tuvo lugar, en realidad lo que tal jubilación produciría en relación a esos contratos sería una verdadera novación de los mismos, pues con este sistema éstos quedarían sujetos, a partir de tal jubilación, a una condición resolutoria potestativa, dado que se dejaría a la voluntad del empresario jubilado la facultad de disponer la extinción de los contratos cuando le pareciese oportuno. Y ni existe base legal alguna que permita apreciar la existencia de esa novación, ni está admitido en nuestro ordenamiento laboral que el contrato de trabajo esté sujeto a una condición resolutoria potestativa dependiente de la voluntad del empresario, dado lo que establecen los arts. 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores ...".



Y termina diciendo la sentencia que se ha transcrito: "8).- Si se considera válida la extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación del empresario muchos años después de haber tenido lugar tal jubilación, sería obligado aplicar la misma pauta o criterio a los casos de muerte o incapacidad que también regula el art. 49-1-g); y esta extensión de la solución comentada sería sumamente peligrosa, puesto que supondría otorgar a este precepto una amplitud desmesurada, incluyendo en él supuestos de extinción contractual no previstos realmente en el mismo."

TERCERO.- En consecuencia, al ser idéntico el supuesto contemplado en la sentencia recurrida, en la que el empresario se jubiló, como se dijo, el 1 de noviembre de 1.996 y sin embargo no procedió a extinguir el contrato de trabajo del demandante hasta más de dos años y ocho meses después, el 15 de agosto de 1.999, es claro que en aquélla se ha vulnerado el precepto tantas veces citado, lo que conduce a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina entablado por el demandante y con arreglo a lo previsto en el artículo 226 de la Ley de Procedimiento Laboral, tal y como solicita el Ministerio Fiscal en su informe, procede casar y anular la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, se ha de estimar la demanda de despido formulada por el demandante y declarar la improcedencia de dicho despido, condenando al empresario demandado al cumplimiento de las obligaciones que establece el número 1 del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, en la forma y condiciones que este precepto contiene, limitando la indemnización al tope legal de 42 mensualidades de salario, así como al abono de los salarios de tramitación, sin perjuicio de que el empresario reclame del Estado el importe de aquellos que excedan de 60 días hábiles desde que se presentó la demanda, tal y como dispone el número 1 del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre las 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 Procurador D. Francisco Reina Guerra, en nombre y representación de D. Hugo , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de fecha 20 de diciembre de 1.999, recaída en el recurso de suplicación número 803/1999 de dicha Sala, casamos y anulamos dicha sentencia y resolviendo el debate planteado en suplicación, acogemos favorablemente tal recurso de suplicación, estimamos la demanda de despido formulada por don Hugo y declaramos la improcedencia del despido de que éste fue objeto, condenando al empresario demandado, don Juan Pablo a que, o bien readmita al citado trabajador en su puesto de trabajo, o bien le abone una indemnización por tal despido por valor de 7.068.348 ptas. El derecho a optar entre una u otra solución corresponde al citado empresario, el cual deberá ejercitarlo en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la presente sentencia; del mismo modo, condenamos al demandado Sr. Juan Pablo a que abone al actor una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia o hasta que dicho demandante hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuese anterior a esta misma sentencia, ello sin perjuicio de que dicho empresario demandado ejercite el derecho que le otorga el art. 57 del Estatuto de los Trabajadores. Sin costas.

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. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.