

Requisitos de la comunicación escrita de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de carácter económico.

Carlos Hugo Preciado Domènech

Vocal del Consejo General del Poder Judicial. Magistrado de la jurisdicción social.

Resumen: *Contenido exigible de la carta de despido por causas económicas para informar al trabajador y permitirle una defensa adecuada.*

Palabras clave: *Contenido de la comunicación de despido por causas económicas.*

Abstract: *Required content of the dismissal letter for economic reasons to inform the worker and allow him an adequate defense.*

Keywords: *Content of de dismissal letter for economic reasons.*

I. Introducción

En la sentencia objeto de comentario valorar si la carta de extinción del contrato ofrece suficiente información al trabajador para que éste pueda articular su defensa frente a la decisión empresarial cuando la que se le entregó recoge la necesaria a tal efecto, al ofrecer los datos que ponen de manifiesto una situación económica negativa fundada en pérdidas actuales.

La doctrina sobre el contenido de la carta de despido, se encuentra entre otras en la STS 251/2022, de 23 de marzo (Rcud. 3522/2019), conforme a la que “ el contenido de la carta de despido que invoca la causa económica prevista en el artículo 52.c ET debe ser suficiente para cumplir la doble finalidad de informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa, lo que sólo es posible si la referida información es auténtica y completa”

La razonabilidad de la medida extintiva- al contrario de lo que sostiene la sentencia recurrida- no es elemento que configure el contenido de la carta de extinción, sino que se enmarca en la acreditación de la causa.

Por ello, lo que identifica la sentencia recurrida como insuficiencia de la comunicación de despido porque no justifica la razonabilidad de una medida como es la extinción de un único puesto de trabajo para paliar las elevadas pérdidas de la empresa, no es un razonamiento que afecte al contenido de la carta extintiva, sino que deberá, si acaso, ser examinado como cuestión vinculada o no a la medida extintiva o, lo que es lo mismo a la existencia de la causa.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala IV del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 1171/2024, de 25 septiembre.

Tipo y número recurso: RCUd núm. 2484/2021.

ECLI:ES:TS:2024:4544

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema que se plantea radica en determinar si la razonabilidad de la medida de extinción individual del contrato de trabajo derivada de causas económicas debe o no integrar el contenido exigible de la carta de despido, en orden a informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa.

Los hechos que figuran probados son los siguientes:

1º.- D. Maximo , con DNI NUM000 , cuyas demás circunstancias personales obran en la demanda, ha venido prestando servicios para la empresa demandada desde el 01.09.2005, con la categoría de encargado, y percibiendo un salario diario bruto mensual de 4.256,70 € con inclusión de prorrata de pagas extras (folios 52-58 y 64-79).

2º.- En fecha 06.03.2020 el trabajador recibió notificación escrita, que obra al folio 6 de las actuaciones, que se da por reproducida en esta sede, por la que se le comunicaba su despido objetivo por causas económicas, con fecha de efectos de ese mismo día, alegando causas objetivas económicas y organizativas vinculadas a las económicas. La empresa reconoció una indemnización de 42.442,66 €, que fue abonada, así como la liquidación de los quince días de preaviso en cuantía de 1.821,43 € (folios 59-63).

3º.- En el ejercicio 2017 la empresa demandada, que en la actualidad se denomina Dominión E&C Iberia CAU tuvo pérdidas por importe de 1.180.000 €, en el ejercicio 2018 las pérdidas fueron de 1.990.000 € y en el ejercicio 2019 las pérdidas fueron de 1.804.000 € (folios 80-168).

4º.- El demandante no es representante de los trabajadores ni consta acreditada afiliación sindical.

5º.- Por el trabajador se presentó en fecha 15.06.2020 papeleta de conciliación (folio 7)".

IV. Posición de las partes

La empresa demandada formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 18 de febrero de 2016 (rec. 1012/2015). Se denuncia la infracción de los artículos 53.1.a) y 53.4 ET, en relación con el artículo 55 del mismo cuerpo legal, así como la jurisprudencia que desarrolla dichos preceptos legales.

Tras ser impugnado el recurso de la empresa por el actor, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente, por falta de contradicción.

V. Normativa aplicable al caso

Artículos 53.1.a) y 53.4 ET, en relación con el artículo 55 ET.

VI. Doctrina básica

Como recuerda la reciente STS 251/2022, de 23 de marzo (rcud. 3522/2019) "el contenido de la carta de despido que invoca la causa económica prevista en el artículo 52.c ET debe ser suficiente para cumplir la doble finalidad de informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa, lo que sólo es posible si la referida información es auténtica y completa. Así se ha señalado que el significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del artículo 51 ET (al que se remite el artículo 52 c) ET sobre el despido objetivo) las "causas motivadoras" que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota.

Doctrina que arranca de la STS de 30 de marzo de 2010, rcud. 10568/2009, y fue seguida por otras, como la de 1 de julio de 2010, rcud. 3439/2009, 30 de septiembre de 2010, rcud. 2268/2009 y 19 de septiembre de 2011, rcud. 4056/2010.

VII. Parte dispositiva

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

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.a Marta Rite Fernández, en nombre y representación de Dominion E&C Iberia, S.A., contra la sentencia dictada el 24 de mayo de 2021, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 278/2021, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 42 de Madrid, de fecha 8 de febrero de 2021, recaída en autos núm. 663/2020, seguidos a instancia de D. Maximo contra Beroa Iberia, S.A., en la actualidad, Dominion E&C Iberia, S.A.

2.- Casar y anular la sentencia recurrida, con devolución de lo actuado a la sala de procedencia para que dicte otra sentencia en la que, partiendo de la suficiencia de la carta extintiva, entre a conocer del resto de los motivos planteados en suplicación.

3.- Sin imposición de costas

VIII. Pasajes decisivos

Del mismo modo que concluimos en aquella STS de 26 de octubre de 2023, rcud. 802/2023, la aplicación de nuestra doctrina al caso que nos ocupa lleva a entender que es la sentencia recurrida la que se ha apartado de la misma, al afirmar que el contenido de la comunicación extintiva debía contener más datos de los que ya reflejaba, cuando resulta que en ella se ofrecía información suficiente al recoger la existencia de pérdidas en la empresa, con sus importes, así como la situación que se estaba produciendo en la línea de negocio que atendía el trabajador en su condición de encargado del almacén cuya actividad se había reducido durante el año 2019 a una semana de media al mes, manteniendo esa misma tendencia en los primeros meses de 2020.

Con todo ello, no es posible considerar que el demandante no pudiera acudir al acto de juicio con los medios de defensa que estimara oportunos en orden a desvirtuar y combatir la medida extintiva, así como la necesidad de la empresa de tener que acreditar los hechos que constituyen la causa de extinción que en la carta indicaba.

La razonabilidad de la medida extintiva no es elemento que configure el contenido de la carta de extinción, sino que se enmarca en la acreditación de la causa.

Por ello, lo que identifica la sentencia recurrida como insuficiencia de la comunicación de despido porque no justifica la razonabilidad de una medida como es la extinción de un único puesto de trabajo para paliar esas elevadas pérdidas, no es un razonamiento que afecte al contenido de la carta extintiva, sino que deberá, si acaso, ser examinado como cuestión vinculada o no a la medida extintiva o, lo que es lo mismo a la existencia de la causa.

Como indicaba la última de las sentencias de esta Sala que hemos citado, una cosa es determinar el contenido formal mínimo que debe contener la carta de despido "y otra, totalmente distinta, es la de valorar las circunstancias concurrentes para concluir sobre la posible existencia y trascendencia de las causas objetivas alegadas para proceder a la extinción contractual".

IX. Comentario

La sentencia que se comenta trata sobre el contenido mínimo de la carta de despido, cuando éste se produce por causas económicas.

La finalidad de la carta de despido es doble, como reconoce la reiterada doctrina de la Sala IV consiste en informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa, lo que sólo es posible si la referida información es auténtica y completa.

La sentencia recurrida considera que comunicación extintiva no contiene los datos mínimos exigibles que describan las causas y proporcionen al trabajador la información suficiente para articular su defensa. A tal efecto, refiere que no consta balance, cuenta de pérdidas y ganancias, saldo patrimonial final, flujos de efectivo y cifra total de negocio, siendo insuficiente el mero dato de una cifra de pérdidas, y menos alusión en la misma del número de trabajadores afectados ni se justifica la medida de extinción de un solo contrato para paliar las tan elevadas pérdidas.

En general podemos afirmar que el contenido exigible de la carta de despido es instrumental del derecho de defensa del trabajador y de las posibilidades de articulación de la misma que le ofrezca dicho contenido, debiéndose entender improcedente el despido cuando no se ofrece un contenido mínimo exigible para ejercitar dicho derecho. Con tal propósito garantista, la normativa sustantiva y procesal constituye la referida causa como elemento delimitador del objeto probatorio del juicio de despido, puesto que "para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido" (arts.103.2, 105.2 y LRJS) y de la carga probatoria del empresario al que le corresponde "la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo"(art. 120 en relación 105.1 LRJS) o, utilizando los términos de la normativa procesal civil, "la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico" correspondiente a su pretensión (art. 217.2 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil; derivadamente se configura como referencia, también, para fijar el concreto contenido de los hechos declarados probados de la sentencia (art. 97.2LPL y 209.2ª LEC) y como determinador del sentido del fallo, pues la procedencia, en su caso, de la decisión extintiva ex art. 52.cET solamente deberá efectuarse, como de forma expresa se establece legalmente, "cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita" (art. 122.1LRJS).

Pues bien, atendidas las circunstancias del caso, si bien es cierto que la razonabilidad de la medida, el juicio de proporcionalidad, no tiene por qué incluirse en la carta de despido, no es menos cierto que la conexión de funcionalidad, esto es la conexión de la medida extintiva con la causa económica alegada es, a mi entender, un elemento nuclear para desplegar con garantías el derecho de defensa.

La justificación del despido por el empresario exige la concurrencia de 3 requisitos:

1) Acreditar la causa del despido: económica, técnica organizativa o productiva.

2) Determinar la conexión de funcionalidad. es decir, en qué modo las causas ETOP inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir. Lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva. En dicha conexión tienen un peso específico decisivo los criterios de selección de los trabajadores afectados. Ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT

3) Justificar la proporcionalidad y razonabilidad de la medida. consiste en la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad. Hay que razonar la medida de modo proporcional, utilizándose como técnica de ponderación la razonabilidad como proporcionalidad, que constituye, en suma, una técnica de ponderación de los sacrificios. En efecto, el principio constitucional de proporcionalidad se aplica cuando entran en conflicto derechos, valores o intereses dignos de protección, exigible, además, en toda aplicación de medidas restrictivas de los derechos fundamentales -- reiterado en la jurisprudencia constitucional (entre otras, SSTC 62/1982, 13/1985, 66/1995, 55/1996, 207/1996, 151/1997, 175/1997, 200/1997, 37/1998, 177/1998, 18/1999, 187/1999, 186/2000, 34/2010) --, para cuya aplicación debe tenerse en cuenta: 1) la finalidad de la medida adoptada; 2) la idoneidad de la medida (aptitud o adecuación de la medida para conseguir la finalidad pretendida); 3) la necesidad de la medida (ausencia de alternativas más moderadas o menos gravosas para la consecución, con igual eficacia, de la finalidad perseguida); y 4) la proporcionalidad en sentido estricto (que la medida sea proporcionada o equilibrada por derivarse de la misma más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto).

Pues bien, partiendo de dicho esquema, podríamos coincidir con la sentencia comentada que la proporcionalidad o razonabilidad de la medida exceda del contenido exigible de la carta de despido. Sin embargo, es más que discutible que la carta no deba contener la conexión de funcionalidad. ¿Cómo puede el trabajador ejercitar con garantías su derecho de defensa si desconoce por qué se ha extinguido precisamente un puesto de trabajo como el suyo (por ejemplo, un comercial en caso de disminución de ventas) y no otro? En suma, si la extinción del contrato por el empresario le obliga a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva, cómo puede el trabajador ejercitar con garantías su derecho de defensa si desconoce por qué su contrato, precisamente, ha dejado de cumplir con su finalidad económica y productiva

X. Apunte final

El vínculo de la carta de despido con el derecho de defensa, como parte del derecho a la tutela judicial efectiva, es cuestión analizada por el TEDH, que recuerda que el CEDH está diseñado "no para garantizar derechos teóricos o ilusorios, sino derechos reales y efectivos" y que el establecimiento en el derecho interno del derecho a presentar una demanda laboral no garantiza por sí mismo la efectividad del derecho de acceso a un tribunal, si esa posibilidad carece de sustancia y, por lo tanto, de cualquier posibilidad de éxito (vid. *mutatis mutandis*, STEDH 24 noviembre 1993, Caso *Imbrioscia c. Suiza* (f.38)). En el despido sin causa, en que el empresario no

está obligado a proporcionar las razones del despido con carácter previo al trabajador en K.M.C (f.34), el TEDH considera que se priva al derecho al acceso al tribunal de toda sustancia, por desconocer el trabajador la posición del empleador.

Pues bien, desde la ya temprana STC 20/1981, de 8 de junio, el TC ha reiterado que el derecho a la tutela judicial efectiva que se reconoce en el art. 24.1 CE comprende, primordialmente, el derecho de acceso a la jurisdicción, es decir, a provocar la actividad jurisdiccional que desemboque en una decisión judicial, por lo que el derecho a obtener de los Jueces y Tribunales una resolución razonada y fundada en Derecho sobre el fondo de las pretensiones, oportunamente deducidas por las partes en el proceso, se erige en un elemento esencial del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva que, no obstante, se satisface también cuando se obtiene una resolución de inadmisión si concurre causa legal para ello y así se aprecia razonadamente por el órgano judicial

Ante dicha doctrina, concluimos con una cuestión: ¿Qué posibilidad de éxito tiene en un proceso de despido un trabajador que ignora al momento de formular la demanda por qué se ha extinguido su contrato de trabajo o por qué dicho contrato ha dejado de cumplir su finalidad económica y productiva?