

SENTENCIA del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 2 de octubre de 2013, en materia de DESPIDO OBJETIVO.

Supuestos de Hecho:

- La trabajadora venía prestando sus servicios para la empresa desde el 17-7-2007, con la categoría profesional de gerente.
- Por escrito del día 24-4-2012, se despidió a la misma estableciendo un plazo de preaviso de 15 días.
- En el acto del juicio se desistió de todo lo relativo a la nulidad del despido, manteniendo solo la acción respecto de la improcedencia.

Consideraciones Jurídicas:

- En primer lugar, el Tribunal recuerda que la carta de despido tiene por objeto compensar el hecho de que el empresario puede resolver unilateralmente el contrato de trabajo sin necesidad de acudir a una demanda judicial. De esta forma, para permitir la defensa procesal del trabajador, es preciso que la carta haga una descripción suficiente de los hechos que motivan ese despido, aplicándose a la carta de despido los requisitos de suficiencia aplicables a las demandas, puesto que dicha carta cumple, de facto, las funciones de una demanda resolutoria.
- En este sentido, el Tribunal Supremo ha venido reiterando en numerosas sentencias que aunque no se impone una pormenorizada descripción, 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; finalidad que no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas.
- Pues bien, en el caso que ahora nos ocupa, la Sala entiende que esta exigencia de suficiencia de la carta extintiva se ha extendido a los supuestos de despido objetivo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, dado que el artículo 53.1.b del mismo texto legal exige como requisito de esta clase de despido, bajo sanción de improcedencia del mismo, que se dirija una previa comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- Y ello implica, en palabras del Tribunal, que en el ámbito del despido por causas económicas sea exigible una cuantificación numérica suficiente descriptiva de la situación de la empresa y su evolución.

- En caso contrario, sin proporcionar tales datos el trabajador carece de elementos para juzgar esos requisitos de realidad, suficiencia, causalidad y adecuación de la causa aducida y se encuentra en situación de indefensión, máxime cuando se trata de elementos fácticos que normalmente él no conoce y de los cuales no tiene referencia, por pertenecer al ámbito contable y de gestión de la empresa.
- Por consiguiente, una insuficiente descripción de los hechos y motivos del despido sitúa al trabajador en situación de indefensión y el ordenamiento reacciona ante ello con la ilicitud del despido, actualmente con la calificación de improcedencia.
- El elemento esencial para valorar la suficiencia, por ello, es la posibilidad de defensa del trabajador, esto es, que la información que se le proporciona sea suficiente para identificar los hechos que motivan la extinción contractual acordada por su empresario y poder combatir el despido practicado, en sus aspectos fáctico y jurídico.
- En este caso concreto, la Sala entiende que, dada la posición de la trabajadora demandante como gerente de la Junta Vecinal, pudiera pensarse que ésta tenía tal conocimiento, lo cierto es que esa circunstancia no resulta de los hechos probados.
- No consta probado, en definitiva, que la trabajadora, en su condición de gerente, tuviese concretas funciones en materia contable que le diesen un acceso actualizado a los datos invocados o que por otra vía tuviese tal acceso, sin que pueda imponerse una presunción en tal sentido por el hecho de su condición de gerente, dado que no se especifican cuáles en concreto eran sus funciones como tal.
- Por todo ello, el Tribunal declara el despido improcedente, por insuficiencia de la carta de despido, y sin entrar a analizar la concurrencia de la causa de despido económico.