

STS de 30 de marzo de 2010, recurso 1068/2009

La omisión de la causa en la carta de despido determina la nulidad tanto del despido objetivo como del colectivo (acceso al texto de la sentencia)

En los supuestos de despido objetivo, ¿cuál tiene que ser la consecuencia de no haber dado cumplimiento al requisito, legalmente previsto en el art. 53.1 a) ET, de expresar en la carta de despido la causa del mismo: la nulidad o la improcedencia?

Antes de abordar la cuestión objeto del recurso, el Tribunal recuerda el tenor literal de los preceptos legales que regulan el despido objetivo puesto que, a su parecer "la movilidad, complejidad y oscuridad de la redacción de los mismos" así lo aconseja.

- Entre los **requisitos** que han de observarse en el despido objetivo están: a) la **comunicación escrita** al trabajador **expresando la causa** y, b) la concesión de un plazo de **preaviso** de 30 días¹ (art. 53.1 ET).
- **El incumplimiento de los requisitos** previstos en el art. 53.1 **comporta la calificación judicial de nulidad** del despido, **salvo que se trate del requisito del preaviso**, respecto del cual el legislador ha previsto una consecuencia jurídica distinta: el abono de los salarios que hubieran correspondido a tal período (art. 53.4 ET).
- La **indemnización básica** por despido improcedente es de **45 días de salario por año de servicio** (art. 56.1 a) ET).
- El ET **permite al empresario reconocer la improcedencia del despido por anticipado**, siempre y cuando: a) lo haga en el periodo que media entre la fecha de el despido y la fecha de la conciliación; b) simultáneamente ofrezca al trabajador la indemnización de 45 días por año trabajado y; c) deposite esa cantidad en el Juzgado Social a disposición del trabajador y poniéndolo en su conocimiento (art. 56.2 ET).
- **Del reconocimiento por anticipado de la improcedencia por parte del empresario, se derivan para éste algunas ventajas:** a) el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha de el despido; b) la consignación judicial de la indemnización excluye o paraliza el devengo de la indemnización complementaria de despido, correspondiente a los salarios de tramitación y; c) la aceptación por el trabajador de la indemnización básica permitiría prevenir o poner fin a un posible litigio entre las partes que tuviera por objeto la decisión extintiva del empresario (art. 56.2 ET y STS de 18 de diciembre de 2009, recurso 71/2009).

Entrando en el fondo de la cuestión, el TS niega que la causa invocada en la carta de despido, literalmente "reestructuración de la plantilla", dé cumplimiento al requisito exigido en el art. 53.1 a) ET. **El significado de la palabra "causa" contenida en el reiterado precepto hace referencia a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas que llevan a la empresa a justificar su decisión extintiva**, pero no al tipo genérico de causa del despido (por ejemplo, la reestructuración de la

¹ Actualmente, y tras la modificación operada por el *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, el plazo de preaviso es de 15 días.

plantilla, el cambio de productos, etc.), ni a la causa remota que genera las dificultades en la empresa (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías).

Por todo lo anterior el **TS estima el recurso y declara la nulidad del despido**, poniendo de relieve que mientras en los despidos disciplinarios la omisión de las formalidades de la carta de despido determina la calificación de improcedencia (art. 55.4 ET), **en los supuestos de despidos objetivos y colectivos estas omisiones comportan la nulidad** (art. 53.4 ET y 122.2 a) LPL).