

Roj: STS 6126/2011
Id Cendoj: 28079140012011100546
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 4056/2010
Nº de Resolución:
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecinueve de Septiembre de dos mil once.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de DON Narciso , contra la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2.010 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el recurso de suplicación núm. 188/10 , formalizado por la representación procesal de DON Narciso , contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pamplona, de fecha 29 de abril 2010 , recaída en los autos núm. 127/10, seguidos a instancia de la misma parte contra SOYSANA SERVICIOS MULTIPLES, S.L., sobre DESPIDO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 29 de abril de 2.010 el Juzgado de lo Social de Navarra nº 3 dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda sobre despido nulo o subsidiariamente, improcedente, deducida por D. Narciso frente a Soysana Servicios Múltiples, S.L., debo absolver y absuelvo a dicha empresa demandada de las pretensiones frente a ella deducidas".

SEGUNDO .- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: "PRIMERO.- El demandante D. Narciso suscribió con la empresa Esquisabel Servicios Navarra, S.L. un contrato de trabajo en prácticas el 20 de junio de 2005, para prestar servicios como responsable de instalación, grupo profesional 1. En la cláusula adicional se indica que el objeto del contrato es la realización de tareas de responsable en las instalaciones del Centro Recreativo Guelbenzu que gestionaba la empleadora. Con fecha 1 de enero de 2006 las partes acuerdan suscribir contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, para prestar el actor servicios como gerente por cuenta de ja empresa Esquisabel Servicios Navarra, S.L., con jornada a tiempo completo. En la cláusula adicional del contrato se indica que le es de aplicación el Convenio de Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos de Navarra y que el trabajador prestará sus servicios de gerente en el Centro Recreativo Guelbenzu (contratos que obran unidos a los autos y que se dan aquí por reproducidos).- La empresa Esquisabel Servicios Navarra, S.L. Eserna comunicó al demandante el 29 de mayo de 2009 su despido por causas objetivas a partir del 31 de mayo de 2009, despido o extinción que se funda en el hecho de que el Instituto Navarro de Deporte ha acordado el cambio de la titularidad en el contrato de gestión integral del Centro Recreativo Guelbenzu, pasando a hacerse cargo del mismo a partir del 1 de junio de 2009 la empresa Soysana (comunicación de despido por causas objetivas que obra unida a los autos y que se da aquí por reproducida).- En la propia comunicación de despido por causas objetivas se ponía a *disposición del actor la indemnización de 20 días por año trabajado, por un importe de 8.000 euros, así como la liquidación, saldo y finiquito de la relación laboral por un importe neto de 2.234,85 euros, cantidades todas ellas que percibió efectivamente el actor, que suscribió además el recibo de finiquito que obra unido al folio 45 de los autos.- SEGUNDO.-* Con fecha 2 de junio de 2009 la empresa demandada Soysana Servicios Múltiples, S.L. y el actor suscribieron un contrato de trabajo por tiempo indefinido, que obra unido a los autos y que se da aquí por reproducido, y en el cual se pacta la prestación de servicios como gerente de instalación deportiva en el Centro Recreativo Guelbenzu, a tiempo completo.- La retribución salarial bruta anual que percibía el demandante era de 46.000 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, retribución que fue la pactada en la estipulación sexta del propio contrato de trabajo (hecho conforme).- También se pació la aplicación del *Convenio Colectivo de Servicios y Equipamientos Deportivos*

de Navarra.- **TERCERO** .- En la empresa Soysana Servicios Múltiples SL existen tres delegados de personal por el sindicato CCOO.- **CUARTO**.- El actor no es ni ha sido representante legal o sindical de trabajadores.- **QUINTO**.- El 31 de diciembre de 2009 la empresa Soysana Servicios Múltiples, S.L. entrega al actor carta de extinción de contrato con efectos del mismo 31 de diciembre de 2009, carta que obra unida a los autos y que se da aquí por reproducida. En concreto se indica al actor que queda extinguido su contrato el 31 de diciembre de 2009, que los motivos que obligan a tomar la decisión son de índole organizativo, habiendo decidido la empresa prescindir del actor para el puesto de trabajo y que reconoce en el propio acto la improcedencia del despido, poniendo a su *disposición la indemnización legal de 45 días de salario por año de servicio, que asciende a 3.354 euros*, que para el caso de que no se acepte por el trabajador, se anuncia se depositará en el Juzgado de lo Social correspondiente en el plazo de 48 horas.- Efectivamente el actor ha percibido ese importe indemnizatorio que se deja señalado.- **SEXTO**.- Con la nueva adjudicación del servicio de gestión integral del Centro Recreativo Guelbenzu realizada a la empresa Soysana Servicios Múltiples, S.L., la anterior adjudicataria de la contrata del Instituto Navarro de Deporte, Esquisabel Servicios Navarra, S.L., cedió a la empresa demandada Soysana Servicios Múltiples, S.L. algún bien adscrito a la gestión del centro recreativo y, en concreto, material de limpieza, utillaje y alguna maquinaria de limpieza, cuyas características no se ha concretado.- También pasaron a la empresa Soysana como subrogados de unos 10 a 12 trabajadores que prestaban servicios en el mismo centro por cuenta de Esquisabel Servicios Navarra, S.L., que no eran del grupo profesional 1 y en aplicación de lo dispuesto en el *art. 34 del Convenio Colectivo de Empresa y Entidades Privadas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos propiedad de otras entidades de Navarra*.- **SEPTIMO**.- Tras el cese del demandante la empresa demandada ha contratado para el puesto de encargado o gerente del Centro Recreativo Guelbenzu a otro trabajador desde el 19 de enero de 2010 (contrato que obra unido a los autos y que se da aquí por reproducido).- **OCTAVO**.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación el 11 de febrero de 2010, instado el 29 de enero de 2010, concluyendo sin avenencia.

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de D. Narciso , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, la cual dictó sentencia con fecha 30 de septiembre de 2010 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando el recurso de suplicación formulado por la representación procesal de DON Narciso , frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. TRES de los de Navarra en el Procedimiento 127/10 seguido a instancia de dicho recurrente frente a SOYSANA SERVICIOS MULTIPLES, S.L., sobre DESPIDO, debemos confirmar como confirmamos, la resolución de instancia".

CUARTO.- Por la representación procesal de DON Narciso , se formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2010 -Rec. 1068/2009 . El motivo de casación denunciaba la infracción de los *arts. 52 y 53 ET*

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de septiembre de 2011, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que en las presentes actuaciones se debate es la relativa a la calificación de un despido en cuya comunicación escrita -fecha en 31/12/09- se alude a una causa genérica del despido objetivo [«índole organizativa»], sin expresar circunstancia alguna especificativa, con simultáneo reconocimiento de la improcedencia del cese y poniendo a disposición del trabajador la indemnización de 45 días por año de servicio. La sentencia recurrida, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en 30/09/10 [rec. 188/10], confirma la pronunciada en la instancia por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Pamplona en 29/04/10 [autos127/10], y razona que aún cuando formalmente se aluda a una *causa del art. 52.c) ET* , «no puede analizarse como extinción de contrato por causas objetivas por la circunstancia de que haga mención a dicho término, y no se enuncie *causa alguna del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores* , pues el despido sin causa, al igual que el verbal o el tácito, conforme a los preceptos citados ha de declararse improcedente y no nulo».

2.- Decisión que el trabajador recurre en casación para la unificación de doctrina, denunciando la infracción de los *arts. 52 y 53 ET* y señalando como decisión de contraste la STS 30/03/10 [-rcud 1068/09 -] que en un supuesto en el que la comunicación extintiva se basaba -sin más- en la «reestructuración de plantilla» e iba acompañada -también- del reconocimiento de la improcedencia y de la puesta a disposición de la indemnización legal de 45 días, pero en el que la Sala -contrariamente al Tribunal Superior de

Navarra- declaró la nulidad del despido. Con ello se pone de manifiesto que en el presente caso se cumple inequívocamente el requisito impuesto por el *art. 217 LPL* , al ser patente la contradicción entre la resolución judicial que se impugna y otra decisión judicial, por contener sus partes dispositivas pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales (reproduciendo doctrina de siempre, SSTS 30/05/11 -rcud 2192/10 -; 09/05/11 -rcud 2489/10 -; y 02/06/11 -rcud 1747/10 -); y resultar -en el caso debatido- por completo intrascendente la diversa causa genérica invocada [«índole organizativa» en la recurrida; y «reestructuración de plantilla» en la referencial].

SEGUNDO.- 1.- La doctrina correcta es la mantenida por la sentencia de contraste, una vez que los hechos -como atinadamente observa el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe- se producen con anterioridad a la modificación del *art. 53.4 ET* llevada a cabo por el *art. 2.5 del RD-Ley 10/2010 [16 /Junio]*, sobre «medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo», que no incluye ya el defecto de forma como causa de nulidad de los despidos objetivos. Doctrina aquélla, la de la STS 30/03/10 [-rcud 1068/09 -], que ha sido reproducida por las de 01/07/10 [-rcud 3439/09 -] y [30/09/10 -rcud 2268/09 -] y que igualmente hemos de mantener en la presente ocasión, por seguridad jurídica, igualdad en la aplicación de la *ley y estabilidad jurisprudencial, reproduciendo dos* de sus argumentaciones:

a) «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 *art. 51 ET* [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el *art. 52 c) ET* sobre el despido objetivo] las "causas motivadoras" (*art. 51.3 ET, art. 51.4 ET art. 51.12 ET*) 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»; y

b).- El cauce especial del *art. 56.2 ET* «está previsto en principio para el despido disciplinario y se extendería por remisión ... a las extinciones del contrato por causas objetivas reguladas en el *art. 52 ET* . Pero en lo que concierne particularmente a las extinciones objetivas por causas empresariales del *art. 52.c) ET* la remisión no debe alcanzar a la supresión del requisito de forma escrita "expresando la causa". A diferencia de lo que sucede con los despidos disciplinarios, en los que la omisión de las formalidades de la carta de despido determina la calificación de improcedencia y no de nulidad [*art. 55.4 ET*], el legislador ordena la calificación de nulidad tanto para el despido objetivo en el que "no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de *causa*" [*art. 122.2.a) LPL*], que reitera lo dispuesto en el repetidamente citado *art. 53.4 ET*] como para el despido colectivo en el que "no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa" [*art. 124 LPL*]».

2.- Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -con el Ministerio Fiscal- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que -en consecuencia- la recurrida ha de ser casada y anulada. Con pérdida del depósito para recurrir [*art. 226 LPL*] y sin imposición de costas [*art. 233.1 LPL*].

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 la representación de Don Narciso y revocamos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en fecha 30/Septiembre/2010 [recurso de Suplicación nº 188/2010], que a su vez había confirmado la resolución -desestimatoria de la demanda- que en 29/Abril/2010 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Pamplona [autos 127/10], y resolviendo el debate en Suplicación estimamos el de tal clase, declarando la nulidad del despido de que el demandante fue objeto en 31/12/2009 y que procede la readmisión del trabajador en el mismo puesto de trabajo y el abono de los salarios dejados de percibir desde aquella fecha y hasta la de la indicada readmisión, partiendo del salario anual -bruto- pactado de 46.000 euros. Y condenamos a la empresa «SOYSANA SERVICIOS MÚLTIPLES S.L.» a estar y pasar por la presente declaración, con todas sus consecuencias.

Se acuerda la pérdida del depósito constituido en ambas instancias. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia ,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. Luis Fernando de Castro Fernandez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.