

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 2 de noviembre de 1993

Sala de lo Social

Rec. n.º 3669/1992

SUMARIO:

Modalidades procesales. Despido. El cese impuesto a un trabajador con contrato indefinido, fundándose en una supuesta cláusula de temporalidad, debe ser considerado como improcedente, y no como radicalmente nulo por fraudulento.

PRECEPTOS:

Ley 8/1980 (ET), arts. 55 y 56.

RDLeg. 521/1990 (TALPL), art. 108.2.

PONENTE:

Don Rafael Martínez Emperador.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

La Sentencia dictada el 23 de septiembre de 1992 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estima en parte el recurso de suplicación que interpuso la empresa demandada y, revocando la de instancia que declaraba la nulidad del despido impugnado, lo califica como improcedente. Se funda en que la relación laboral que vinculaba a las partes, constituida por contrato acogido a la modalidad que regula el artículo 15.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, había devenido en por tiempo indefinido, dado que el trabajador no había sido ocupado en la actividad de nuevo lanzamiento, por lo cual el cumplimiento del término pactado no constituía causa hábil para amparar el cese impuesto por la empresa, pero que dicha inhabilidad no había de determinar que tal cese manifestare despido nulo, pues, al haber sido comunicado al trabajador por escrito, con expresión de tal causa y la fecha de sus efectos, quedando cumplidos así los requisitos formales legalmente impuestos, la calificación que corresponde es la de despido improcedente.

Sostiene el trabajador en el recurso de casación para la unificación de doctrina que ha formulado contra la mencionada sentencia que la misma, al declarar la improcedencia y no la nulidad, incurre en contradicción con la de esta Sala, de 30 de noviembre de 1991, así como con las de los Tribunales Superiores de Justicia que a continuación se relacionan, expresando la Sala de lo Social de procedencia y sus fechas: Madrid, 8 de julio de 1991; Castilla y León (Valladolid), 27 de julio de 1989; Andalucía (Granada), 22 de septiembre de 1992; Canarias (Las Palmas), 18 de febrero y 24 de marzo de 1992; Cataluña, 7 de abril de 1992; Murcia, 19 de febrero de 1992; Extremadura, 12 de junio de 1991; Navarra, 31 de marzo de 1992, y País Vasco, 5 de mayo de 1992.

La sentencia que se recurre no incurre desde luego en contradicción con la de esta Sala que antes se menciona, pues son claras las diferencias que separan los hechos y fundamentos de la respectiva pretensión; entre otras -y con ella es suficiente para excluir la igualdad sustancial que exige el art. 216 del TALPL-, la que afecta a la causa en que se fundó la empresa para imponer el cese, pues, mientras que en el caso que ahora se enjuicia fue el cumplimiento del término pactado en el contrato de lanzamiento de nueva actividad que habían concertado las partes, en el que resuelve la sentencia a comparar se trataba de despido disciplinario que la empresa fundaba en inexistentes e inventadas infracciones laborales imputadas al trabajador, manifestando así, precisamente en el acto del despido, un alto grado de arbitrariedad.

El debate de la contradicción ha de ser resuelto, sin embargo, en favor del recurrente, ya que, de entre las restantes sentencias aportadas, al menos con la dictada el 27 de julio de 1989 por la Sala de lo Social de Valladolid, queda cumplido el presupuesto o requisito de recurribilidad que establece el antes citado artículo 216. En el caso que resuelve, también las partes habían celebrado contrato por lanzamiento de nueva actividad, generador de relación laboral por tiempo indefinido, dado que no concurría la causa objetiva que justificaba el válido acogimiento a tal modalidad contractual; igualmente, al cumplirse el término pactado, se impuso el cese al trabajador, lo que se le comunicó por escrito, con expresión de tal causa y fecha de efectos. Sin embargo, el pronunciamiento recaído declara que tal cese constituye despido nulo, fundándose para ello en que la contratación fue realizada en fraude de ley. Lo expuesto es suficientemente expresivo de que esta sentencia y la recurrida, respecto a litigantes en idéntica situación y en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, han llegado a pronunciamientos distintos.

Existente, pues, la contradicción -lo que hace innecesario extender el debate al respecto con relación a las restantes sentencias aportadas-, procede resolver, con proyección unificadora, sobre el motivo de casación que aduce el recurrente, con el que denuncia que la sentencia que combate infringe lo dispuesto por el artículo 5.º del Real Decreto 2104/1988, artículo 6.º 4 del Código Civil y artículos 15.7 y 55.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.

Razona el recurrente en el motivo de casación que el carácter fraudulento de la contratación temporal debe determinar que el cese impuesto por cumplimiento del término sea constitutivo de despido nulo, haciendo al efecto invocación de la jurisprudencia de esta Sala, manifestada en las sentencias que cita, referida a la figura del despido radicalmente nulo, por fraudulento.

La línea jurisprudencial que se invoca con relación a la citada figura, sentada con anterioridad y para hechos anteriores a la vigencia del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (TALPL), quedó siempre constreñida a despido fraudulentamente realizado; experimentó evolución restrictiva, como manifiestan, entre otras, las Sentencias de 11 de abril, de 1990, 16 de mayo y 5 de junio del mismo año y 18 de junio de 1991, en las que se declara que la nulidad radical por despido fraudulento constituye figura excepcional y extrema, en tanto que no contemplada por el Estatuto de los Trabajadores, por lo que para calificar como tal al despido era necesario que la decisión empresarial correspondiente se hubiera producido no sólo de manera antijurídica -pues las que generan nulidad o improcedencia también afectan a despidos realizados con vulneración de la ley-, sino además con dosis de arbitrariedad especialmente intensa, atentatoria de los más elementales principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, buscando inadecuado amparo en normas que autorizan despido causal para lograr un resultado contrario al ordenamiento jurídico, cual es obtener una declaración de improcedencia para despido carente de causa, por ser dolosamente inventada la que se aduce.

Ya esta Sala, precisamente en la Sentencia que ineficazmente ha sido invocada para el debate de la contradicción -la de 30 de noviembre de 1991-, apuntaba que la línea jurisprudencial expuesta y la de admisión, por tanto, del despido radicalmente nulo por fraudulento podría no ser conciliable con la nueva disciplina establecida por el artículo 108 del TALPL. Y así es en efecto, el citado artículo enuncia de manera cerrada los casos en que el despido ha de ser calificado como nulo, sin que en alguno de estos quepa incluir la referida figura, la cual, por tanto, carece actualmente de refrendo o apoyo legal.

En cualquier caso, sobre la cuestión realmente controvertida -la de si ha de ser calificado de nulo o improcedente el cese impuesto por cumplimiento del término pactado, comunicado por escrito al trabajador, con expresión de tal causa y fecha de efecto, cuando tal causa es inhábil por haber devenido con carácter indefinido la relación laboral constituida-, esta Sala ya ha atendido la finalidad unificadora a que responde la instauración de este recurso, pues, al resolver otros análogos al presente, ha sentado jurisprudencia consolidada al respecto; así se manifiesta, entre otras, en las Sentencias de 10 de marzo y 14 de mayo de 1992 y 1 de febrero y 4 de mayo de 1993 y, frontalmente, en las de 23 de marzo de 1993, que declara lo siguiente: «El calificativo de despido improcedente no es, en absoluto, exclusivo del despido disciplinario, sino que puede aplicarse también, normalmente, a cualquier despido causal, es decir, cualquier despido en el que el empresario alega una determinada causa de extinción laboral, aunque ésta no sea un incumplimiento contractual comprendido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, pues estos despidos deberán ser declarados improcedentes cuando la causa alegada por el empresario carezca de validez, vigencia, operatividad o eficacia. No puede admitirse la nulidad de estos despidos, cuando, como en el caso de autos, se cumple el requisito de la comunicación escrita de que habla el artículo 55.1 de dicho Estatuto, por cuanto que la decisión empresarial de rescindir el contrato se efectúa alegando a tal efecto una causa específica y dando de ello noticia al trabajador, lo que permite que éste pueda adoptar las medidas que estime adecuadas en defensa de sus derechos, impugnando la realidad y eficacia de la causa alegada; de este modo se cubren los fines y objetivos que persigue la exigencia de la entrega o envío de la carta de despido que impone el citado artículo 55.1, con lo que difícilmente podría ser aplicado el párrafo segundo del número 3 de este artículo. Por otro lado, el hecho de que en la sentencia que recaiga en el pertinente proceso de despido se concluya que la concreta causa alegada por el empresario no sea admisible, correcta o válida, no es razón bastante para declarar el despido nulo, pues la nulidad del mismo, en tal supuesto, no se deduce de los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores ni del artículo 108.2 del TALPL. Se destaca sobre este último precepto que determina y precisa cuales son los casos en los que el despido tiene que ser declarado nulo, no teniendo encaje en ninguno de ellos el supuesto que se debate en esta *litis*, lo que conduce con claridad a la conclusión de que aquí procede declarar la improcedencia del despido.»

La doctrina transcrita, que ha sido seguida en la Sentencia de 25 de mayo de 1993, debe ser reiterada, lo que conduce en el caso a declarar que la sentencia impugnada no incurre en las infracciones denunciadas, pues contiene doctrina ajustada, sin serlo, por tanto, la que establece la sentencia cotejada para comparación. Procede, en su consecuencia, la desestimación del recurso, sin que haya lugar a la imposición de costas, dado lo prevenido por el artículo 232 de la ley procesal.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español, pronunciamos el siguiente,

FALLO

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la Letrada doña R... M... N..., en la representación que ostenta de don M... R... M..., contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 23 de septiembre de 1992, por la que se resuelve, estimándolo en parte, el de suplicación que interpuso «D..., S. A.», contra la dictada el 14 de enero de 1992 por el Juzgado de lo Social número 4 de Guipúzcoa, en autos seguidos a instancia del mencionado recurrente frente a la referida empresa, sobre despido. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.