

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia de 12 de mayo de 2015**Sala de lo Social**Rec. n.º 1731/2014***SUMARIO:**

Extinción de la relación laboral. Causas objetivas. Contenido mínimo de la carta de despido. Comunicación escrita al trabajador en la que se hace referencia a una situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva, sin dar un solo dato numérico que pudiera avalar tal escenario, remitiendo únicamente al contenido de un acuerdo (que ni transcribe ni acompaña) alcanzado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores al finalizar el periodo de consultas. Recurso de casación para la unificación de doctrina. La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas, estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido, que debe conocer de forma suficiente la causa del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso. 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 cese, 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. La referencia a la causa como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo es equivalente a la de los hechos que lo motivan en la carta de despido disciplinario, aunque en el despido objetivo deberán constar los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En cualquier caso, no pueden considerarse como integradores de la carta de despido los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, no alterados en suplicación, que se constituyeron como datos trascendentes para la decisión judicial de procedencia del cese adoptado, a pesar de ser ajenos o complementarios a los hechos relatados en la comunicación de despido. Así, una cosa es determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas y otra, totalmente distinta, valorar las circunstancias concurrentes para concluir sobre la posible existencia y trascendencia de las causas objetivas alegadas para proceder a la extinción contractual. Procede la declaración de improcedencia del despido.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 51.1, 52 c) y 53.1 a) y 4.
Ley 36/2011 (LRJS), arts. 120 y 124.13.

PONENTE:

Don Fernando Salinas Molina.

Magistrados:

Don FERNANDO SALINAS MOLINA
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Don MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN
Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a doce de Mayo de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora Doña María Cristina, representada y defendida por el Letrado Don Julio Javier Solera Carnicero contra la sentencia de fecha 9-enero-2014 (rollo 919/2013) dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha en el recurso de suplicación interpuesto por la referida trabajadora recurrente contra la sentencia de fecha 8-mayo-2103 (autos 117/2013) dictada por el Juzgado de lo

Social n.º 1 de Cuenca en autos seguidos a instancia de dicha demandante contra las empresas "SOLERA CAVERMON, S.A." y "PORTALÁMPARAS Y ACCESORIOS SOLERA, S.A." sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido las empresas "SOLERA CAVERMON, S.A." y "PORTALÁMPARAS Y ACCESORIOS SOLERA, S.A.", representadas por la Procuradora Doña Isabel Ramos Cervantes.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

El día 9 de enero de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia en virtud del recurso de suplicación n.º 919/2013 interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca, en los autos n.º 117/2013, seguidos a instancia de Doña María Cristina contra las empresas "Solera Cavermon, S.A." y "Portalámparas y Accesorios Solera, S.A." sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, es del tenor literal siguiente: "Desestimando el motivo de inadmisibilidad planteado por las recurridas y desestimando el recurso de suplicación formulado por Dª María Cristina contra la Sentencia de fecha 8 de mayo de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Cuenca, en autos 117 sobre despido, siendo parte recurrida Solera Cavermon, S.A. y Portalámparas y Accesorios Solera, S.A., confirmamos la referida Sentencia".

Segundo.

La sentencia de instancia, de fecha 8 de mayo de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca, contenía los siguientes hechos probados: "Primero- La demandante Dª. María Cristina, con D.N.I. n.º NUM000, ha venido prestando sus servicios para la empresa codemandada 'Solera Cavermon S.A.', dedicada a la actividad de fabricación y suministro de lámparas y aparatos electrónicos de iluminación, en el centro de trabajo que la misma tiene en Cañete (Cuenca), con contrato de trabajo indefinido, jornada completa, antigüedad desde el 1-2-77, categoría profesional de especialista y un salario diario de 67,37 euros, con inclusión de la parte proporcional de pagas extra. Segundo- La empresa codemandada 'Solera Cavermon S.A.' entregó a la trabajadora demandante el día 17-2-12 la carta de despido unida a la demanda, cuyo contenido se da por reproducido en lo no recogido, por la cual le comunicaba la extinción de su relación laboral al amparo de lo dispuesto en el artículo art. 51 del E.T, en virtud de expediente de regulación de empleo presentado ante la Consejería de Empleo ... de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con fecha 15-11-12, que ha afectado a un total de 21 trabajadores, 'de acuerdo con lo expuesto en el acta de la reunión final con acuerdo entre la representación de la empresa y los trabajadores realizada el pasado día 22 de noviembre de 2012', con efectos desde el día de la fecha, pero ofreciendo el abono del periodo de preaviso (15 días), así como una indemnización de 24.253,20 euros 'según su antigüedad del 1 de febrero de 1977 y salario diario de 67,37 euros', a razón de '23 días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades'. Tercero- Las empresas codemandadas 'Solera Cavermon S.A.' y 'Portalámparas y Accesorios Solera S.A.' forman parte de un grupo de empresas dedicadas a la misma actividad, la fabricación y suministro de lámparas y aparatos electrónicos de iluminación, las cuales se hallan bajo la misma dirección, organización y administración, ya que comparten socios y administradores, llevándose a cabo entre ellas una confusión de patrimonios dado que la primera tiene como principal cliente a la segunda, hasta el punto de que prácticamente toda su producción tiene como destinataria a la otra empresa codemandada, la cual además ha otorgado a favor de aquella créditos de empresa que en el ejercicio 2012 duplican la cantidad del ejercicio anterior (1.378.495,40 y 768.946,83 euros respectivamente), si bien no ha habido entre ellas traspaso de trabajadores, salvo en alguna ocasión puntual por razón de necesidad. Cuarto- Las dos empresas codemandadas vienen realizando expedientes de regulación de empleo desde el año 2.008, unos de carácter temporal y otros de efectos extintivos de la relación laboral, a través de los cuales la plantilla de trabajadores de cada una de ellas se ha ido reduciendo progresivamente desde los 87,20 de media que tenía ese año la empresa 'Solera Cavermon S.A.' a los 38,58 que quedan en el presente año, y de los 202,98 de media que tenía ese año la empresa 'Portalámparas y Accesorios Solera S.A.' a los 89,62 que quedan en el presente año. Quinto- La empresa codemandada 'Solera Cavermon S.A.' presentaba en la fecha del expediente de regulación de empleo de que trae causa el despido de la trabajadora demandante, con posterioridad ha llevado a cabo otro con fecha 25- 3-13, también de carácter extintivo, que ha afectado a otros 11 trabajadores, la siguiente situación económica: - Según balance: A 31-12-11 arroja un resultado de 1.882.651,37 euros, en tanto que a 31-12-12 arroja un resultado de 1.337.677,62 euros. - Según la cuenta de pérdidas y ganancias: A 31-12-11 arroja un resultado de - 234.041,15 euros, en tanto que a 31-12-12 arroja un resultado de - 534.085 euros. - Saldo patrimonial final: A 31-12-10 era de 1.895.753,14 euros, en tanto que a 31-12-11 era de 1.666.444,98 euros y a 31-12-12 era de 1.132.358,99 euros. - Los flujos de

efectivo: A 31-12-11 arrojaba la cantidad de 36.304,26 euros, en tanto que a 31-12-12 la cifra era de - 76.680,82 euros. - La cifra total de negocio: A 31-12-11 era de 1.500.000 euros y a 31-12-12 era de 1.299.000 euros. Por su parte la otra empresa codemandada 'Portalámparas y Accesorios Solera S.A.' presentaba en la fecha del expediente de regulación de empleo de que trae causa el despido de la trabajadora demandante, la siguiente situación económica: - Según balance: A 31-12-11 arroja un resultado de 17.564.466,32 euros, en tanto que a 31-12-12 arroja un resultado de 15.877.061,16 euros. - Según la cuenta de pérdidas y ganancias: A 31-12-11 arroja un resultado de - 1.688.939,85 euros, en tanto que a 31-12-12 arroja un resultado de - 1.786.939,85 euros. - Saldo patrimonial final: A 31-12-10 era de 16.631.293,90 euros, en tanto que a 31-12-11 era de 14.942.862,04 euros y a 31-12-12 era de 13.155.922,19 euros. - Los flujos de efectivo: A 31-12-11 arrojaba la cantidad de - 1.097.049,94 euros, en tanto que a 31-12-12 la cifra era de - 980.612,87 euros. - La cifra total de negocio: A 31-12-11 era de 12.361.239,76 euros y a 31-12-12 era de 10.957.786,66 euros. Sexto- El expediente de regulación de empleo de fecha 17-12-12, del que trae causa el despido de la trabajadora demandante, se ha tramitado con arreglo a lo establecido en el art. 51 del ET, habiéndose practicado las notificaciones exigidas, tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral, desarrollado dos reuniones con aquéllos, a los que se entregó copia de la documentación justificativa de la situación económica de la empresa alegada como causa del mismo, reuniones que concluyeron con acuerdo, notificado tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral, que emitió el correspondiente informe, seguido de las pertinentes cartas de despido, cuyo contenido coincide, en el caso de la trabajadora demandante, con el contenido del acuerdo alcanzado por la empresa y los representantes de los trabajadores. Séptimo- La trabajadora demandante no ostentaba la condición de representante de los trabajadores ni en el momento del despido ni en el año anterior al mismo. Octavo- Con fecha 4-2-13 se celebró ante el UMAC acto de conciliación entre la trabajadora demandante y las mercantiles codemandadas, que finalizó sin acuerdo".

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: " Que debo desestimar y desestimo la demanda presentada por D^a. María Cristina, asistida por el Letrado D. Julio Javier Solera Carnicero, contra las empresas 'Solera Cavermon S.A.' y 'Portalámparas y Accesorios Solera S.A', asistidas por el Letrado D. Fernando Benloch, y en consecuencia debo declarar y declaro procedente la medida extintiva del contrato de trabajo que vincula a ambas partes, con efectos desde el día 17-12-12, consolidando la demandante la indemnización establecida en su carta de despido, sin costas procesales".

Tercero.

Por el Letrado Don Julio Javier Solera Carnicero, en nombre y representación de Doña María Cristina, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León, sede de Burgos, de fecha 5-julio-2012 (rcud 421/2012). SEGUNDO- Al amparo de lo previsto en el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) por infracción del art. 53.1.a), en relación con el art. 52.c) y 51.2 y 4, todos ellos del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Cuarto.

Por providencia de esta Sala de 3 de noviembre de 2014, se admitió a trámite el presente recurso y por diligencia de ordenación de la misma fecha se dio traslado del mismo a la parte recurrida, las empresas "Solera Cavermon, S.A." y "Portalámparas y Accesorios Solera, S.A.", representadas por la Procuradora Doña Isabel Ramos Cervantes, para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Quinto.

Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 6 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para poder delimitar el ámbito del proceso de despido y evitar la indefensión del despedido; en concreto, si es o no suficiente

a tales fines la referencia general a la situación económica y/o productiva empresarial sin adición de posibles datos adjuntos complementando lo anterior.

2- La sentencia ahora recurrida (STSJ/ Castilla-La Mancha 9-enero-2014 -rollo 919/2013), confirmando la sentencia de instancia (JS/Cuenca n.º 1 de fecha 8- mayo-2103 -autos 117/2013), da una respuesta positiva sobre la suficiencia de la comunicación escrita en la que se afirmaba, en esencia, sobre el motivo extintivo, que se procedía a la extinción de su contrato " de acuerdo con lo expuesto en el acta de la reunión final con acuerdo entre la representación de la empresa y los trabajadores realizada el pasado día 22 de octubre de 2012 " y que " los motivos de esta decisión residen en que la Empresa se encuentra en una situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva. A tal punto que, nos obliga a amortizar su puesto de trabajo pasando sus funciones a ser desempeñadas por el resto de trabajadores de la empresa, ya que de nos ser así, no se podría garantizar la futura viabilidad de la misma, tal como se indica y prueba en la documentación correspondiente al Expediente de Regulación de Empleo presentado " (HP 2.º en relación con la carta de despido a la se hace referencia); y en el acta final del periodo de consultas con acuerdo, al que se remite, consta únicamente el acuerdo alcanzado, tras un encabezamiento genérico en que se afirma " Que estudiado el expediente por los representantes de los trabajadores y analizadas las causas expuestas por la empresa causantes del mismo, se ha llegado a la conclusión del acuerdo siguiente: ... " (HP 6ª en relación folio 86).

3- Para llegar a tal solución se argumenta por la Sala de suplicación que << La recurrente aducía en la demanda y reitera en el recurso que la comunicación de despido se limitaba a decir "situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva", sin dar un solo dato numérico que pudiera avalar tal situación >> y que << Sin embargo, si bien es cierto que la comunicación (dada por reproducida en el hecho probado segundo) no da un solo dato numérico, también lo es que indica lo hace en virtud del ERE que identifica y en que ha habido acuerdo con los representantes de los trabajadores, que precedieron ERES suspensivos por iguales causas y que, como se recoge en Fundamento Segundo, de lo que dijo la demandante resulta, que antes de otro ERE de un año antes la empresa hizo reunión con los trabajadores, incluida ella, que sabe precedió a su despido el ERE del que trae causa y lo que aduce es que ignora el criterio utilizado para seleccionarla a ella y que el representante de los trabajadores dijo -según literalmente indica la Juzgadora en ese Fundamento- "la verdad nosotros veíamos que no había trabajo". En definitiva había conocimiento de la situación de la empresa por parte de la trabajadora y ha podido articular adecuadamente su demanda de impugnación del despido y también el recurso, siendo la aportación por las demandadas en el acto del juicio de la documental que aportó SOLERA a este ERE y en particular los balances y memoria, cumplimiento de la carga de la prueba de la situación económica y productiva que adujo aunque sin cifras o datos en la comunicación de despido y la aportación de la documentación relativa a la otra empresa, respuesta a la alegación que si se hacía ya en la demanda de grupo y necesidad de acreditar la situación del mismo >>.

4- La sentencia invocada como de contraste (STSJ/Castilla y León, sede de Burgos, 5-julio-2012 -rollo 421/2012), entiende, por el contrario, insuficiente a los fines expuestos una carta de despido objetivo ex art. 52.c) ET en la que se afirmaba que " Las causas que concurren son de índole económica y productiva: De los resultados de la entidad se desprende una situación económica negativa concretada en la persistente disminución de ingresos y aplazamientos, por parte de los clientes de los pagos de trabajos realizados, que afecta a la capacidad de mantener el empleo en esta empresa y que podría afectar a su viabilidad. La referida disminución de ingresos trae causa de la disminución de pedidos de nuestros clientes por la actual situación económica. A ello hay que añadir el incremento de pagos debido a una inspección fiscal que se ha saldado con una deuda de 85.970,93 euros. Lo que significa que en el ejercicio 2011 la liquidez de esta entidad ha disminuido en 85.970.93 euros, que afecta a la capacidad de la empresa de mantener el volumen de empleo " (HP 2.º). Para llegar a tal solución, y tras invocación de la jurisprudencia de esta Sala de casación, concluye, en esencia, la Sala de suplicación que << Examinado el contenido de la carta entregada a la trabajadora ... A nuestro parecer, la expresión de las causas mencionadas incurren en un defecto de generalidad evidente ... En primer lugar, la expresión "como Vd. ya sabe" da por hecho el conocimiento por parte de la trabajadora de las circunstancias relativas a la llevanza empresarial y seguimiento del negocio, lo que excede con mucho de las funciones de ayudante de camarera que aquélla desempeña >>, que << A continuación, la misiva reza que la situación de crisis generalizada ha influido de forma negativa en la empresa, provocando que la venta al detalle haya descendido a niveles que la entidad califica como "preocupantes", arrastrando a la misma a la falta de liquidez y a la generación de pérdidas. Si bien es cierto que no se exige una absoluta pormenorización de los hechos, si se requiere un relato suficiente de los mismos, vetándose la invocación de causas genéricas, que no son otras que las relatadas con anterioridad. La carta no ofrece ni un mínimo dato que permita conocer a la trabajadora a qué grado asciende el nivel de descenso de ventas, ni de la falta de liquidez, ni de las pérdidas operadas, datos en poder del empresario que sí han sido puestos en conocimiento de la Juzgadora a quo para acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva. Ni tan siquiera se puso a disposición de la trabajadora, la documentación acreditativa de los

datos anteriormente expuestos, a efectos de su posible revisión, aún cuando tal posibilidad comporte una carga adicional para aquélla que no está obligada a cumplir, máxime cuando, como dijimos, la finalidad de la comunicación no es otra que proporcionar al empleado la información necesaria para que conozca con la suficiente integridad, las causas a las que responde la decisión empresarial >>, concluyendo que << Todo ello conlleva a la estimación del motivo interpuesto, por infracción de lo dispuesto en el Art. 53.1 a) ET, declarándose la improcedencia del despido operado ... >>.

5- Concorre el requisito o presupuesto de contradicción de sentencias exigido en el art. 219.1 LRJS para viabilizar el recurso de casación unificadora, -- pues incluso " a fortiori " es más completo el contenido de la carta de despido analizada en la sentencia de contraste --, dado que el objeto del presente recurso consiste en determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para poder delimitar el ámbito del proceso de despido y evitar la indefensión del despedido, sin necesidad de entrar a valorar la posible existencia y trascendencia de tales hechos relatados, para lo que debe exclusivamente interpretarse, en cualquier caso, el art. 53.1.a) ET (" Comunicación escrita al trabajador expresando la causa ") en relación con los arts. 120, 122.3 y 105 (corresponderá al demandado " la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo " y " no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido ") LRJS, puesto que incluso si el despido individual deriva de un despido colectivo no existe tampoco norma alguna especial o regla específica sobre el contenido de dicha carta de despido, como se deduce claramente del art. 124.13 LRJS con independencia de que se hubiera (art. 124.13.b " Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas: ... ") o no (art. 124.13.a LRJS " Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas: ... ") impugnado el despido colectivo del que traiga causa el despido individual; y salvo la que pudiera derivarse indirectamente de la delimitación del objeto del proceso individual por imposibilidad de plantear en el mismo cuestiones ya juzgadas, en su caso, en el proceso colectivo (" cosa juzgada " ex art. 124.13.b.2.º LRJS), lo que no afecta al supuesto ahora enjuiciado en el que no ha existido un previo proceso de impugnación de despido colectivo ex art. 124.1 a 12 LRJS .

6- Procede, por tanto, entrar a conocer de la infracción jurídica denunciada por la trabajadora recurrente, que la centra en el art. 53.1.a) ET .

Segundo.

Como normas jurídicas esenciales a tener en cuenta para la solución de la cuestión planteada, deben destacarse, entre otras, las siguientes:

a) Sobre la forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas ex art. 52.c) ET, -- que se remite directamente para la definición y concurrencia de las causas al art. 51.1 ET (despido colectivo) --, se exige como primer requisito formal la existencia de " Comunicación escrita al trabajador expresando la causa " (art. 53.1.a ET), generando actualmente su incumplimiento la declaración judicial de improcedencia del despido objetivo efectuado (art. 53.4.IV ET : " La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente ").

b) Sobre la carga de la prueba de los hechos (motivos o causas) del despido y la delimitación del objeto del proceso de despido en relación directa con la carta de despido, tanto en los despidos disciplinarios, como en los despidos objetivos, deriven o no de un previo despido colectivo, impugnado o no jurisdiccionalmente este último, el art. 105 LRJS relativo al despido disciplinario, pero aplicable también al despido objetivo singular o plural (art. 120 LRJS : " Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes") y a los despidos derivados de despidos colectivos (art. 124.11.I LRJS : " Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades: ... "), establece que " corresponderá al demandado ... la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo " (art. 105.1 LRJS) y 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 " (art. 105.2 LRJS); y

c) Sobre la necesidad de acreditarse las causas por el empresario en los despidos colectivos y, en su caso, en los individuales derivados de aquéllos cuando no exista vinculación a la cosa juzgada por haberse suscitado y resuelto la cuestión en la impugnación del despido colectivo (art. 124 LRJS), incluso cuando aquél ha

finalizado con acuerdo, -- a diferencia de lo que acontece cuando la empresa acuerde modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41.4 ET : " Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión ") --, es dable, citar, entre otros, los arts. 105.1, 120, 122 y 124.11 y 13 LRJS .

Tercero.

En interpretación del art. 53.1.a) ET, en sus esenciales extremos, afectantes especialmente al contenido mínimo de la comunicación escrita de despido y la trascendencia de su exigencia, es reiterada la jurisprudencia de esta Sala, declarativa de que:

a) Los requisitos que haya de expresar la comunicación escrita al trabajador y la expresión de la " causa " <<"indudablemente han de ser los mismos que se exigen para el despido disciplinario debiéndose entender que la expresión «causa» en este precepto utilizada es equivalente a «hechos» a los que se refiere el art. 55, una y otra determinantes, en definitiva, de la garantía que la Ley otorga al trabajador para que si impugna el despido lo haga con conocimiento de los «hechos» que se le imputan a fin de preparar su defensa como reiteradamente ha mantenido esta Sala, lo que obliga a exigir que el contenido de la carta o comunicación sea inequívoco, es decir, suficientemente claro y expresivo, para evitar toda duda o incertidumbre en cuanto a las imputaciones de la empresa" >> (sentencia de 3-noviembre-1982 en interés de ley, lo que se reitera en la sentencia de 7-julio-1986 en interés de ley), resolviéndose que examinada comunicación escrita <<" no cumple el requisito del artículo 53.1.a) ET, es decir de expresión en la comunicación de la causa, que equivale a expresión concreta de los hechos que la constituyen en términos similares a los requeridos por el artículo 55.1 del mismo cuerpo legal ">> (sentencia de 10-marzo-1987 en interés de ley);

b) En interpretación del art. 55 ET, en el que se establece que « el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos », se declara por nuestra jurisprudencia que esta exigencia <<" aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, 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 y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -Sentencias de 17 diciembre 1985, 11 marzo 1986, 20 octubre 1987 y 19 enero y 8 febrero 1988 -, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador ">>, doctrina que se sintetiza en la STS/Social 3-octubre-1988 y se reafirma en las sentencias de fechas 22-octubre-1990, 13-diciembre- 1990, 9-diciembre-1998 (recurso 590/1997) y la ulterior de fecha 21-mayo-2008 (recurso 528/2007), entre otras;

c) Aun sin haber entrado en el fondo del asunto por falta del requisito de contradicción, se ha resaltado por la jurisprudencia social, para distinguir las exigencias y trascendencia de las comunicaciones escritas en los despidos colectivos y en los despidos objetivos ex art. 52.c) ET, la importancia de la expresión de la " causa " en estos últimos, afirmando que " El despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral y exclusiva del empresario, sin que exista ningún control previo a ese acto extintivo sobre la concurrencia de las causas en que tal empresario basa ese despido; el control de la existencia o no de esas causas justificativas del mismo se lleva a cabo, después de que éste ha tenido lugar, mediante el proceso judicial iniciado por virtud de la demanda presentada por el trabajador cesado impugnando ese despido objetivo; de ahí que, para hacer posible la adecuada y correcta defensa jurídica de la pretensión impugnatoria del trabajador en ese proceso judicial, la Ley imponga como obligación esencial para la validez del despido objetivo que el empresario le comunique por escrito ese despido con expresión de sus causas "; aunque diferenciándolo entonces del despido colectivo al tratarse de un supuesto acaecido antes de la desaparición de la autorización administrativa recaída en expediente de regulación de empleo que en dichas fechas era de conocimiento por la jurisdicción contencioso- administrativa, pues entonces, a diferencia de lo que ahora acontece (citado art. 124.11 LRJS), " el art. 51 del ET que regula con detalle todos los trámites que se han de cumplir en los despidos colectivos, no exige ni establece que el empresario entregue al trabajador una comunicación escrita expresiva de las causas del despido, como en cambio sí exige el art. 53-1-a) para el despido objetivo " (STS/IV 20-octubre-2005 -rcud 4153/2004).

d) Respecto a la necesidad de comunicación clara escrita al trabajador expresando la causa, << es doctrina reiterada de esta Sala /IV contenida entre otras, en la STS de 1-julio-2010 (rcud. 3439/2009) que reproduce la de 30-marzo-2010 (rcud. 1068/2009) que señala 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 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. Así lo entendió tradicionalmente la jurisprudencia sobre causas de despido disciplinario (STS 3-11-1982 ; STS 10-3-1987, R.º 1100/1986), y así lo ha entendido en general la doctrina científica en lo que concierne al despido objetivo por necesidades de la empresa" >>, y que << Con arreglo a la anterior doctrina dicho razonamiento no queda invalidado por una supuesta virtualidad general de la vía del despido del art. 56.2 ET, resaltando que: "Este cauce especial 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" >> (STS/IV 2-junio-2014 -rcud 2534/2013).

e) En un caso singular se aceptó la suficiencia de la carta de despido, la que si bien se remitía al acuerdo alcanzado con las secciones sindicales dentro del marzo del despido colectivo, concurrían suficientemente acreditadas especiales circunstancias que << permiten integrar el contenido de la carta de despido, en cuanto señala que: "Por las secciones sindicales se comunicó a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde 12.1.2012. La empresa informó a los trabajadores el 5.3.2012 de la presentación del ERE. Se les convocó a una reunión informativa para el 7.3.2012 y a una asamblea el 14.3.2012, el 15.3.2012 y el 16.3.2012. Se les informó sobre las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que estaría a su disposición a través de las centrales sindicales. Se les convocó a una votación para el día 16.3.2012 y se les informó del resultado. El 20.3.2012 se les informó por la dirección de la firma del acuerdo. El 23.3.2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción del contrato. Se informó el 28.3.2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos >> (STS/IV 2-junio-2014 -rcud 2534/2013).

f) También se ha entendido suficiente la carta si se integraba con la documentación que se acompañaba, interpretándose que << En todo caso, atendiendo al criterio establecido en la sentencia anteriormente transcrita [STS/IV 2-junio-2014], consideramos que el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza. Si bien es cierto que la misma únicamente contiene las menciones a las que alude el recurrente (datos a todas luces escasos) no es menos cierto que su contenido ha de ser integrado con la documentación que se acompañaba a cada una de las cartas y que ... a la carta de despido se adjuntó en formato digital, relación definitiva de trabajadores afectados, el informe preceptivo emitido conjuntamente por la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía y Hacienda y de la Dirección General de la Fundación Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la CAM, las medidas sociales de acompañamiento, un plan de recolocación externa y las copias de las actas del periodo de consultas y "documentación fin del periodo de consultas ">> (STS/IV 23-septiembre-2014 -rcu 231/2013).

g) Finalmente, sobre la incidencia del acuerdo alcanzado en los despidos colectivos sobre la prueba de las causas invocadas por la empresa y/o aceptadas por la representación de los trabajadores, esta Sala ha destacado el valor reforzado de dicho acuerdo, señalando que << Dicha doctrina se refleja, especialmente, en la STS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013) en la que se establece que "Antes de entrar en la consideración de este motivo, debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos" >> (STS/IV 24-febrero-2015 -rco 165/2014).

Cuarto.

1- La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas, estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la " causa " del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2, 14 y 24.1 Constitución -CE).

2- 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 " (art. 120 en relación con art. 105.2 antes LPL y ahora en los mismos preceptos 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 antes LPL y ahora en los mismos preceptos 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 -LEC); derivadamente se configura como referencia, también, para fijar el concreto contenido de los hechos declarados probados de la sentencia (art. 97.2 LPL y ahora el mismo precepto LRJS y art. 209.2ª LEC) y como determinante del sentido del fallo, pues la procedencia, en su caso, de la decisión extintiva por causas objetivas 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. 122.1 LPL y ahora el mismo precepto LRJS), comportando actualmente la declaración de improcedencia de la tal tipo de decisión extintiva " cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores " (art. 122.3 LRJS).

3- Cabe deducir en interpretación de la normativa expuesta, como también es dable entender resulta en sus esenciales extremos de la jurisprudencia social antes citada, entre otros extremos, que: a) la referencia a la " causa " como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los " hechos que lo motivan " en la carta de despido disciplinario (art. 55.1 ET); b) tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido tales datos fácticos que han de tener reflejo, como regla básica, en la comunicación escrita, integrada, en su caso, con la documentación acompañatoria y deben consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas " económicas, técnicas, organizativas o de producción " establecido en el art. 51.1.II y III ET al que también se remite el art. 52. c) ET ; c) única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio, cuya carga de la prueba incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido; d) debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios, en su caso; e) la procedencia o improcedencia del despido solo podrá decretarse, tratándose de extinción objetiva, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, con reflejo concreto en los hechos probados, la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita; f) la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo 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 y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones o afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador; y g) tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de " las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa " la consecuencia, actualmente, es la declaración de improcedencia del despido.

Quinto.

1- La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto ahora enjuiciado, debe comportar entender que la comunicación escrita de despido objetivo no se ajusta a lo prevenido en el art. 53.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, aplicable también a los despidos individuales derivados de un despido colectivo por imperativo del art. 124.11.I LRJS, ya que aquélla se limitaba a remitirse al contenido del acuerdo (que ni transcribía ni acompañaba) alcanzado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores al finalizar el periodo de consultas (" de acuerdo con lo expuesto en el acta de la reunión final con acuerdo entre la representación de la empresa y los trabajadores realizada el pasado día 22 de octubre de 2012"), en el además simplemente se afirmaba en abstracto " Que estudiado el expediente por los representantes de los trabajadores y analizadas las

causas expuestas por la empresa causantes del mismo, se ha llegado a la conclusión del acuerdo siguiente: ... ", y se concluía, sin precisión y sin acompañar documentación alguna, que " los motivos de esta decisión residen en que la Empresa se encuentra en una situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva. A tal punto que, nos obliga a amortizar su puesto de trabajo pasando sus funciones a ser desempeñadas por el resto de trabajadores de la empresa, ya que de nos ser así, no se podría garantizar la futura viabilidad de la misma, tal como se indica y prueba en la documentación correspondiente al Expediente de Regulación de Empleo presentado ".

2- Tales afirmaciones son a todas luces genéricas y servirían para cualquier despido económico o productivo pues ni siquiera se hace una mínima referencia a los datos fácticos que constituyen el supuesto de hecho de la definición, conforme al citado art. 51.1.II y III ET, de las causas económicas (" cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos ") o productivas (" cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ") invocadas como causa de la decisión empresarial, sin que tal imprecisión pueda superarse por las referencias, igualmente abstractas, a " situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva " de la empresa, ni completarse judicialmente el contenido de la carta presumiendo que las causas eran conocidas por la trabajadora por el hecho de que existieron " precedieron ERES suspensivos por iguales causas " o dado que " antes de otro ERE de un año antes la empresa hizo reunión con los trabajadores, incluida ella " o de la afirmación consistente en que "la verdad nosotros veíamos que no había trabajo", pues, como se ha adelantado, una cosa es determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para poder delimitar el ámbito del proceso de despido y evitar la indefensión del despedido 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.

3- Tampoco, por ser procesalmente rechazables, pueden considerarse como integradores de la carta de despido los que figuran en los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, no alterados en suplicación, que se constituyeron como datos trascendentes para la decisión judicial de procedencia del despido adoptada a pesar de ser ajenos o complementarios a los hechos relatados en la comunicación de despido, como son los referentes a las reducciones de plantilla experimentadas por las sociedades codemandadas en los últimos años o por la concreta empleadora (HP 4.º y 5.º), ni los relativos a los datos económicos de las codemandadas en los años 2011 y 2012 (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, saldo patrimonial final, flujos de efectivo y cifra total del negocio), deducido de los documentos aportados por las demandas en el acto del juicio sin que se hubieran sintetizado los datos mínimos esenciales en la carta de despido ni se unieran a aquélla como parte integrante de la misma los documentos más trascendentes.

4- En consecuencia, faltando en la comunicación escrita de despido objetivo impugnado los datos mínimos exigibles en la descripción de " la causa " que lo motiva para proporcionar a la trabajadora demandante, ahora recurrente, una información suficiente para articular su defensa frente al despido, procede entender infringido el art. 53.1.a) ET y estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, casando y anulando la sentencia recurrida en este extremo impugnado (manteniendo la absolución de la codemandada "PORTALÁMPARAS Y ACCESORIOS SOLERA, S.A.", al no cuestionarse en el presente recurso la problemática de la responsabilidad solidaria derivada de la existencia o no de grupo de empresas a los efectos laborales), y, resolviendo el debate planteado en suplicación, procede estimar en este concreto extremo el recurso de esta clase interpuesto por la trabajadora demandante, para, con revocación en parte de la sentencia de instancia, estimar en parte la demanda, declarando la improcedencia del despido efectuado por la codemandada "SOLERA CAVERMON, S.A." a la trabajadora demandante con efectos desde el día 17-diciembre-2012, con condena a la citada empresa a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte por la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios devengados desde el día 17-12-2012 hasta que la readmisión tenga lugar o por indemnizarla en la suma resultante de aplicar lo dispuesto en el art. 56.1 ET y DT 5ª Ley 3/2012, partiendo de la antigüedad de 01-02-1977 y de un salario de 67,37 euros/día, entendiéndose de no ejercitar la opción en plazo que procede lo primero. Sin costas (art. 235.1 LRJS).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos en la forma expuesta el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora Doña María Cristina, contra la sentencia de fecha 9-enero-2014 (rollo 919/2013) dictada por la Sala de

lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el recurso de suplicación interpuesto por la referida trabajadora recurrente contra la sentencia de fecha 8-mayo-2103 (autos 117/2013) dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca en autos seguidos a instancia de dicha demandante contra las empresas "SOLERA CAVERMON, S.A." y "PORTALÁMPARAS Y ACCESORIOS SOLERA, S.A.". Casamos y anulamos la sentencia recurrida en el extremo impugnado, manteniendo la absolución de la codemandada "PORTALÁMPARAS Y ACCESORIOS SOLERA, S.A.", y, resolviendo el debate planteado en suplicación, procede estimar en este concreto extremo el recurso de esta clase interpuesto por la trabajadora demandante, para, con revocación en parte de la sentencia de instancia, estimar en parte la demanda, declarando la improcedencia del despido efectuado por la codemandada "SOLERA CAVERMON, S.A." a la trabajadora demandante con efectos desde el día 17-diciembre- 2012, con condena a la citada empresa a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte por la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios devengados desde el día 17-12-2012 hasta que la readmisión tenga lugar o por indemnizarla en la suma resultante de aplicar lo dispuesto en el art. 56.1 ET y DT 5ª Ley 3/2012, partiendo de la antigüedad de 01-02-1977 y de un salario de 67,37 euros/día, entendiéndose de no ejercitar la opción en plazo que procede lo primero. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, 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. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.